

Influence of Job Insecurity, Job Stress and Salary Satisfaction on the Loyalty of Contract Employees in the Regional Government of Kepahiang Regency

Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang

Pesi Susanti¹⁾ Fahrudin Js. Pareke²⁾ Nasution³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen Universitas Bengkulu

*Corresponding Author: Js_Pareke@unib.ac.id

Abstract: Organizations need a loyalty increase plan to avoid negative impacts that can occur due to low HR loyalty. This research aims to determine the influence of job insecurity, job stress and salary satisfaction on the loyalty of contract employees in the Kepahiang district government. The research method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques, involving 290 contract employees in the Kepahiang district regional government as participants. The results of the research show that job insecurity has a significant effect on contract employee loyalty, work stress has no significant effect on contract employee loyalty, salary satisfaction has a significant effect on contract employee loyalty and simultaneously the variables of job insecurity, job stress and salary satisfaction have an effect on contract employee loyalty. contract employee in the local government of Kepahiang district.

Keywords: Loyalty, Job Insecurity, Job Stress, Salary Satisfaction, Contract Employees

Abstrak: Organisasi memerlukan rencana peningkatan loyalitas untuk menghindari dampak negatif yang dapat terjadi akibat rendahnya loyalitas SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas pegawai kontrak di Pemerintah Kabupaten Kepahiang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, dengan melibatkan 290 pegawai kontrak di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Kepahiang sebagai partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan kontrak, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan kontrak, kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan kontrak dan secara simultan variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap loyalitas karyawan kontrak. pegawai kontrak di pemerintah daerah kabupaten kepahiang.

Kata Kunci: Loyalitas, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Gaji, Karyawan Kontrak

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga harus dikelola dengan baik agar memiliki loyalitas yang tinggi ditempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Adisti and Musadieg (2017) yang berpendapat organisasi harus berupaya dengan keras untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas anggotanya dengan membangun kebahagiaan dan komitmen karyawan untuk organisasi. Loyalitas adalah rasa teguh hati untuk tetap bersama organisasi dan tidak berpindah ke yang lain.

Ada bermacam faktor yang melatarbelakangi loyalitas. Karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja tentu karyawan akan merasakan ketidaksesuaian dalam bekerja sehingga akan menurunkan loyalitas karyawan. Bila pegawai suka dan mencintai pekerjaan, serta terdapat akibat jika karyawan tidak memiliki kesukaan terhadap pekerjaannya, sehingga tidak

berpuas diri dalam bekerja berdasarkan pendapat Robbins & Judge (2015). ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satu diantaranya adalah *job insecurity* dimana adanya perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena tekanan atas kenyataan tidak adanya kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan mereka. Rosita (2022). stres kerja juga menjadi faktor pada terbentuknya loyalitas karyawan. Menurut Mahrofi., et al. (2019) stres merupakan suatu kondisi ketegangan fisik yang mempengaruhi proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Naufalia et al. (2022) hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dibuktikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, terjadinya stres kerja merupakan hal yang perlu dikhawatirkan oleh organisasi. Jika karyawan sering tidak hadir ataupun terlambat datang maupun sering melanggar aturan yang ditetapkan oleh organisasi adanya kemungkinan bahwa karyawan tersebut mengalami gangguan pikiran baik ringan maupun berat. Stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi menurut Rizkiyani & Saragih (2012). Jika stres kepuasan akan gaji juga memberikan pengaruh terhadap loyalitas. Menurut teori Haneman dan Scwab, kepuasan pada gaji didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atas gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan karyawan dalam Jeffrey & Kreshna (2017). Kepuasan pada gaji didasarkan pada harapan karyawan terhadap gaji tersebut, jika melebihi harapan karyawan maka karyawan merasa puas terhadap gaji, namun jika sebaliknya tingkat kepuasan terhadap gaji rendah menurut Christofel & Madiono (2019). Kepuasan gaji menjadi pemicu untuk meningkatkan loyalitas dan juga didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga meningkatkan perasaan nyaman pegawai dalam bekerja sehingga hal ini dapat mendorong tingkat loyalitas pegawai.

Dalam suatu lembaga loyalitas pegawai juga sangat diperlukan yang merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan perilaku yang terbaik. menurut Husni., et al (2018) menurunnya loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang ditunjukkan dengan munculnya permasalahan-permasalahan baik dalam jam kerja maupun diluar jam kerja, hal ini ditandai dengan menurunnya tingkat kehadiran sehingga muncul isu yang berkembang dengan adanya honorer siluman, dimana nama pegawai terdata sebagai pegawai kontrak namun tidak menjalankan tanggung jawabnya dan tetap mendapatkan hak layaknya pegawai kontrak yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, seperti yang dimuat pada harian Radar Kepahiang dimana pegawai kontrak yang terlibat karena penyalahgunaan obat-obatan terlarang serta pegawai kontrak yang merupakan karyawan pada RSUD Kabupaten Kepahiang yang melakukan penyalahgunaan terhadap inventaris tempatnya bekerja, kemudian terjadinya penangkapan pegawai kontrak yang melakukan penipuan. Sehingga dengan berbagai permasalahan yang timbul baik dalam jam kerja maupun diluar jam kerja tentunya hal ini mengindikasikan rendahnya loyalitas pegawai kontrak ditinjau dari aspek-aspek loyalitas pegawai yang meliputi, taat pada peraturan, bertanggung jawab dalam organisasi, kemauan untuk bekerja sama, adanya rasa memiliki, menyukai pekerjaan yang dilakukan menurut Siswanto (2003) dan merujuk pada teori yang dikemukakan Stefanus et al. (2010) seperti pada penjelasan sebelumnya pegawai kontrak yang menunjukkan loyalitas yang rendah akan memberikan dampak negatif bagi tempatnya bekerja.

Berdasarkan permasalahan pegawai kontrak yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang loyalitas pegawai kontrak dipengaruhi oleh *job insecurity* karena menciptakan ketidakstabilan kondisi pegawai kontrak dengan kekhawatiran tidak akan dipekerjakan kembali dan mengakibatkan kondisi psikologis dari pegawai yang merasakan tidak menjadi bagian dari organisasi secara penuh dengan kakhawatiran akan diputuskan kontraknya yang diperbaharui setiap tahunnya. Sehingga mengakibatkan rendahnya loyalitas yang ditunjukkan oleh sikap pegawai kontrak seperti pada fenomena-fenomena yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.

Loyalitas dipengaruhi oleh stres kerja juga bisa dialami oleh pegawai kontrak, dimana stres yang berlebihan dari para tenaga kerja akan membuat situasi kerja menjadi lebih buruk, dikarenakan stres yang dialami pegawai akan memengaruhi emosi dan memicu kesalahan, seperti pertengkaran dan ketidak hati-hatian dalam menjalankan pekerjaannya menurut Mangkunegara (2017). Stres kerja ini dapat memicu konflik antar rekan kerja yang juga memengaruhi kondisi fisik dan psikis pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.

Dan juga kepuasan gaji masih dirasakan belum sebanding oleh pegawai kontrak yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang karena tidak memiliki kesesuaian dengan beban kerja karena adanya kelebihan beban kerja dan struktur penggajian yang masih dirasakan belum tepat. Hal ini dirasakan oleh pegawai kontrak dimana kewajiban pegawai kontrak sama dengan aparatur sipil negara yang berstatus tetap namun mendapatkan hak berbeda.

Dengan berbagai fenomena yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang dan dengan jumlah pegawai kontrak yang terdata hingga 1.632 pegawai kontrak dari total keseluruhan jumlah tenaga harian lepas yang ada di provinsi Bengkulu yang terdata di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu sebanyak 5.206, dilihat dari angka ini data pegawai kontrak yang ada di provinsi Bengkulu. Kabupaten Kepahiang merupakan kabupaten dengan jumlah pegawai kontrak terbanyak dengan persentase 31% dari total 9 (sembilan) kabupaten yang ada di provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan tingginya kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang akan peran pegawai kontrak dalam menunjang kinerja organisasi pemerintah daerah, ini juga ditunjukkan dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang tidak mengajukan formasi kebutuhan calon pegawai negeri sipil pada tahun 2023, melalui sekda kabupaten Kepahiang yang menyatakan tenaga non asn masih sangat dibutuhkan. Sehingga meningkatkan serta pengelolaan loyalitas penting untuk dilakukan.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai loyalitas yang tinggi dimana dia bekerja, karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat bekerja secara optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan menurut Kurniawan (2019). Tomic et al. (2018) menyatakan, "*Loyal employees are faithful to the organisation and do their best in service providing, which has a direct and significant influence on the service companies' performance*". Pegawai yang loyal dengan perusahaannya merupakan pegawai yang setia dan melaksanakan yang terbaik supaya menjulang kinerja perusahaan. Loyalitas pegawai lebih ditunjukkan pada tanggung jawab agar bertahan di perusahaan dan tanggung jawab agar andil menyokong kinerja perusahaan. Munculnya loyalitas dikarenakan

ingin mengabdikan dan setia kepada profesinya, organisasi, pimpinan dan tempat kerja yang memotivasi individu untuk bersedia giat berkerja dan berdedikasi demi kepuasan pribadi maupun orang lain menurut Gomes & Sutanto (2017).

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel loyalitas pegawai, penelitian ini menggunakan *swat loyalty scale* (SLS) yang dikemukakan oleh Bilal., et al (2020) yang terdiri dari 19 (sembilan belas) item kemudian dibagi menjadi tiga subskala dimensi dimana adanya dimensi kognitif, seperti rasa bangga terhadap organisasi yang dapat diukur melalui indikator yaitu, rasa bangga terhadap organisasi, memahami kelemahan organisasi, mematuhi aturan organisasi dan mempromosikan citra positif organisasi. Dimensi selanjutnya yaitu dimensi fisik, seperti menghindari penyalahgunaan sumber daya organisasi yang mana pengukurannya melalui indikator yaitu, menghindari penyalahgunaan sumber daya organisasi, rela bekerja lembur tanpa imbalan, bersedia bekerja meskipun keuntungan kecil setelah pensiun, perasaan senang jika anggota keluarga bekerja di dalam organisasi, rasa tidak peduli terhadap organisasi jika sudah tidak bekerja, tidak ingin keluar organisasi meskipun mendapat tawaran manfaat lebih dari organisasi lain dan rasa ingin berkorban untuk organisasi. Selanjutnya ada dimensi emosional, seperti perasaan dikagumi organisasi yang mana terdiri dari indikator yaitu, menghindari penyalahgunaan sumber daya organisasi, rela bekerja lembur tanpa mengharap imbalan, bersedia bekerja dengan keuntungan kecil, rasa empati terhadap rekan kerja, menghargai orang-orang yang bekerja di organisasi, memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi, memiliki rasa bahwa organisasi berperan penting dalam diri karyawan dan tetap bertahan dalam organisasi.

Job Insecurity

Job Insecurity adalah situasi psikologis karena perubahan lingkungan yang berulang dari pegawai sehingga merasa gelisah atau merasa tidak aman. *Job Insecurity* biasanya terjadi pada pegawai dengan ragam pekerjaan karena merupakan pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Semakin tinggi ragam profesi dengan jangka waktu singkat atau tidak permanen akan berbanding lurus dengan jumlah pegawai yang mengalami *job insecurity* menurut Saputra et al. (2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa ada ancaman pada keberlangsungan dan kestabilan pekerjaan. *Job insecurity* menjadi pusat perhatian ranah keilmuan jika ditilik dari perubahan teknologi, ekonomi, dan politik selama beberapa dasawarsa kebelakang yang sudah menumbuhkan banyak rasa tidak aman mengenai masa depan profesi seseorang menurut Shoss (2017).

Job Insecurity adalah bentuk ketidakpastian yang mengiringi suatu profesi sehingga memunculkan ketakutan atau tidak aman akan akibat yang didapat dari profesi tersebut seperti tidak adanya kepastian akan penempatan, upah, hingga kesempatan mendapat promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* menyebabkan ketegangan dalam bekerja, hal ini karena pekerja merasa berada dalam perasaan tidak aman menurut Audina & Kusmayadi (2018). *Job insecurity* terjadi akibat situasi kejiwaan pegawai yang merasa problematis, gelisah, dan tidak aman yang disebabkan oleh perubahan lingkungan kerja yang dapat mengintimidasi rasa keanggotaan dalam suatu organisasi berdasarkan pendapat yang dikemukakan Abildgaard., et al (2018). Indikator yang diterapkan untuk mengukur variabel *job insecurity* yaitu menurut Elst., et al (2014) JIS adalah skala empat item yang mengukur *job insecurity*, yang dikonseptualisasikan sebagai kemungkinan yang dirasakan secara subjektif dan tidak diinginkan untuk kehilangan pekerjaan saat ini di masa depan, serta rasa takut atau kekhawatiran terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering dirasakan oleh karyawan, dimana karyawan menemukan rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja, ketidaksesuaian beban kerja dengan umpan balik yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Sehingga hal ini dapat memicu stres pada karyawan yang bisa berpengaruh negatif bagi karyawan dan tempat dia bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres ini tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

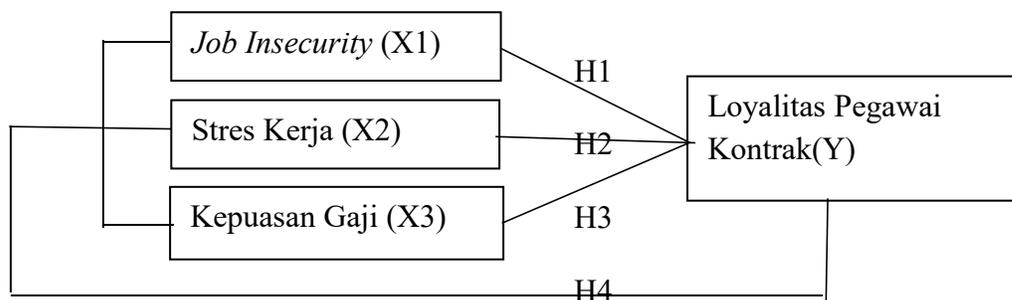
Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja sebab-sebab timbulnya stres umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya berdasarkan pendapat Fahmi (2016). Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Pada penelitian ini pengukuran stres kerja menggunakan instrument *job stres scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Parker & DeCotiis (1983) yang terdiri dari 13 pernyataan. JSS terdiri dari dua dimensi, yaitu tekanan waktu (*time pressure*) dan kegelisahan (*anxiety*).

Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji ialah sebagai seberapa besar seseorang dalam menerima upah jika dibandingkan dengan keinginan pegawai. Kepuasan gaji beralaskan pada keinginan pegawai mengenai upahnya. Priansa (2016) mengatakan bahwa gaji merupakan balasan yang diberikan kepada pegawai atas hasil pekerjaan-pekerjaan manajemen ada atasan dengan jumlah yang relatif sama tiap bulannya. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa gaji merupakan bentuk balasan dari servis yang secara berkala kepada pegawai tetap dan memiliki jaminan yang konstan. Artinya, gaji tetap akan diberikan walaupun pegawai tidak masuk kerja. Gaji merupakan imbalan tetap yang diberikan pada pemilik jabatan, pimpinan, atau pegawai rendah, berdasarkan sistem hitungan waktu seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan positif akan sesuatu. Upah atau gaji merupakan sebuah bentuk balas jasa yang berupa uang sebagai hasil dari perannya sebagai pegawai. Sedangkan kepuasan gaji merupakan bentuk perasaan bahagia atau positif dari penerimaan upah dalam bentuk uang sebagai hasil jerih payah sebagai pegawai. Kepuasan gaji berbentuk kepuasan yang terdiri dari 4 dimensi antara lain tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji, peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*).

Alat ukur yang dipakai dalam pengukuran variabel kepuasan gaji berdasarkan *pay satisfaction questionnaire* (PSQ) yang terdiri dari 18 butir pernyataan dengan empat indikator sebagai berikut menurut Heneman & Schwab (1985). Dimana berdasar tingkat gaji (*pay level*), seberapa tingkat keadilan upah yang diberikan pada pegawai yang terdiri dari gaji yang dibawa

pluang, gaji yang saat ini didapat, jumlah keseluruhan gaji, jumlah gaji saat ini dan perbedaan pembayaran gaji diantara jenis pekerjaan lain dalam perusahaan. Selanjutnya ada kompensasi (*benefits*) yang diberikan organisasi yaitu berapa tingginya profit atau manfaat yang didapat pegawai. Dimana meliputi, manfaat yang diperoleh, jumlah yang dibayarkan oleh organisasi seperti bonus, nilai dari manfaat yang didapat, pembayaran untuk pekerjaan lain dan jumlah manfaat yang didapat. Berikutnya kenaikan gaji (*pay raise*), berapa tingginya kenaikan gaji yang sepadan dengan kebutuhan, seperti jumlah kenaikan gaji tertinggi, pengaruh atasan terhadap gaji, kenaikan gaji yang diperoleh sebelumnya dan adanya prosedur kenaikan gaji yang diputuskan. Untuk selanjutnya ada format dan manajemen penggajian (*pay structure and administration*), bagaimana cara menentukan nilai besar kecilnya gaji dengan mempertimbangkan posisi dan kedudukan pada sebuah perusahaan, yang meliputi, struktur pemberian gaji dari organisasi, informasi dari organisasi mengenai gaji, konsistensi organisasi dalam pembayaran gaji dan cara organisasi dalam membayarkan gaji. Item-item yang diuraikan diatas yang dijadikan pernyataan untuk mengukur kepuasan gaji dari subjek dalam penelitian ini.



Gambar 2. Kerangka Analisis

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak

Ketidakamanan kerja diperjelas sebagai peluang secara subjektif yang pegawai rasakan dan tidak ingin kehilangan mata pencarian untuk sekarang maupun masa mendatang, menurut Hanafiah (2013) pegawai yang merasa adanya ketidakamanan kerja yang terlihat kian meningkat akibat tidak stabilnya status ketenagakerjaan dan tingkat penghasilan yang tidak bisa diprediksi kembali sehingga keinginan untuk berpindah kerja pun kian mengalami peningkatan dan mengindikasikan rendahnya loyalitas pegawai, loyalitas sangat dibutuhkan dalam organisasi karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk menurut Ardana, K., et al. (2012).

Hal ini sejalan dengan hasil kajian ilmiah yang dilakukan Meda et al. (2022) yang berjudul “pengaruh ketidakamanan kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja” dimana dari hasil kajian penelitian, menyatakan ketidakamanan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas pegawai, dari kajian terdahulu memperlihatkan bila ada keterkaitan antara ketidakamanan kerja dengan loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukakan Paramourine (2020) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan *job insecurity* sebagai pemoderasi studi pada perawat inap rumah sakit islam aisyiyah malang” menyatakan *job*

insecurity dapat menurunkan pengaruh rasa tanggung jawab dan kepuasan pegawai akan kesetiaan, semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki pegawai maka akan semakin menurunkan rasa tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi loyalitas pegawai.

Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Rosita (2022) yang berjudul “Pengaruh *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun” yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah akan menjadikan karyawan tersebut lebih merasakan nyaman dalam perusahaan, namun sebaliknya apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan yang tinggi tingkat ketakutan dan kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaannya akan tinggi pula dan ini berakibat pada tingkat loyalitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak

Stres kerja menjadi salah satu faktor timbulnya loyalitas karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kombinasi kontrol pekerjaan yang rendah menciptakan stres yang tinggi di lingkungan kerja menurut Runtu (2020). Terjadinya stres kerja, merupakan salah satu hal yang dikhawatirkan oleh organisasi. Jika karyawan sering absen, sering terlambat, sering melanggar berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ada kemungkinan bahwa karyawan yang bersangkutan mengalami gangguan pikiran baik ringan maupun berat menurut Agus et al. (2014) sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putra & Sriathi (2018) yang berjudul “ pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan” Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka semakin rendah loyalitas bekerja dari karyawan tersebut. Dibuktikan juga dengan hasil penelitian dari Naufalia et al. (2022) yang berjudul “pengaruh *quality of work life*, total kualitas manajemen dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan” yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi stres kerja, manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan konsultasi gratis kepada karyawan untuk mengetahui kondisi karyawan dengan demikian stres kerja dapat diminimalisir. Penelitian yang dilakukan Astuti et al. (2022) yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: lingkungan kerja, stres kerja dan insentif (literature review manajemen kinerja)” dimana menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja, dimana didalam perusahaan adanya intimidasi dan tekanan dari rekan kerja. Untuk itu perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik agar tidak menghasilkan dampak negative bagi perusahaan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Sumardin (2021) yang berjudul “pengaruh pemberian insentif, semangat kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai pada kantor kecamatan Batam kota, Kota Batam” dan hasil penelitian dari Ratnasari, et al (2022) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada yec.co.id Yogyakarta” bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak

Kadarisman (2012) mengatakan bahwa penentuan upah yang layak diharapkan dapat menggapai 3 tujuan, yaitu membujuk tenaga kerja bermutu, menjaga kepuasan pegawai terhadap

kompensasi yang didapat dan menekan kemungkinan tingkat tenaga kerja bertaraf tinggi, sehingga dapat menumbuhkan loyalitas karyawan. Sumardhan (2014) menyatakan bahwa banyak sebab yang membuat karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi atau insentif yang dimana kompensasi yang diberikan dengan layak akan meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam bekerja yang mana dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai dan meningkatkan loyalitas, untuk insentif sendiri diberikan sesuai dengan prestasi karyawan ketika bekerja supaya dapat mengoptimalkan daya produksinya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sigit & Kustiyono (2020) yang berjudul “pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Anjasa baja ringan Semarang”. Menunjukkan bahwa gaji berdampak pula dengan loyalitas pegawai sehingga upah pegawai perlu dinaikkan oleh perusahaan karena amat tinggi kemungkinannya dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Mufidah (2014) juga memaparkan hasil penelitian yang sama dalam penelitian yang berjudul “pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Cabang Semarang” yaitu loyalitas pegawai dipengaruhi oleh gaji. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Nasruddin (2018) menunjukkan hasil penelitian yang sama didalam penelitian yang berjudul “pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan di PT. Dunia Banda Aceh” dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak

Hanafiah (2013) menyatakan pegawai yang merasa adanya *job insecurity* yang tinggi karena tidak stabilnya status ketenagakerjaan sehingga menyebabkan keinginan untuk berpindah kerja yang mengindikasikan rendahnya loyalitas pegawai, stres kerja menjadi salah satu faktor timbulnya loyalitas pegawai menurut Runtu (2020). Serta kepuasan gaji menurut Kadarisman (2012) juga menjadi sebab dapat menumbuhkan loyalitas pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rosita (2022) yang berjudul “Pengaruh *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun” yang menunjukan bahwa secara bersama-sama variabel yang diteliti berpengaruh terhadap loyalitas pegawai searah dengan penelitian ini dimana variabel X1 serta variabel X2 yaitu kompensasi yang mana dalam penelitian yang akan dilakukan meneliti tentang kepuasan gaji. Hasil penelitian yang dilakukan Putra & Sriathi (2018) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan” yang juga menunjukkan ketiga variabel yang diteliti berpengaruh terhadap loyalitas, yang mana penelitian yang dilakukan tentang stres kerja terdapat pada variabel X2 yang memiliki kesamaan konstruk dalam penelitian yang akan dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penyajian data berwujud angka dan kalkulasi dilakukan dengan metode statistik. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan data berwujud angka atau mengubah data kualitatif menjadi

angka. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlaku dalam *filsafat positivisme*, guna menganalisis populasi atau sampel tertentu, menghimpun data dengan instrument penelitian, analisis data berbentuk kuantitatif/statistik, yang memiliki maksud untuk menguji kebenaran akan hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian kuantitatif memiliki kelebihan antara lain lebih sistematis, terstruktur, runtut dan jelas alur penelitiannya.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Metode *probability sampling* yaitu dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel menurut Sugiyono (2013). Jenis pengambilan sampel yang dilakukan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik prosedur pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dihitung dengan rumus *Isaac* dan *Michael* sebagai berikut dengan taraf kesalahan 1%. Maka dengan jumlah populasi terjangkan 1.632 pegawai kontrak yang terdata di BKDPSDM Kabupaten Kepahiang, diperlukan 492 pegawai kontrak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau lebih (X) terhadap variabel (Y). analisis ini digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.

Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan sampel sebanyak 290, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan t_{tabel} sebesar $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 286) = 1.968$

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

	T	Sig.
1. (constant)	12.757	.000
Job insecurity	-2.250	.025
Stres kerja	-.379	.705
Kepuasan gaji	8.233	.000

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:
 H₁ : variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas “diterima”.
 H₂ : variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas “ditolak”.

H₃ : variabel kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel loyalitas “diterima”.

Uji Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan sampel sebanyak 290, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar $(k; n-k) = (3, 287) = 2.636$.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

	F	Sig.
1.	34.130	.000
a. <i>Dependent variable:</i> loyalitas		
b. <i>Predictors: (constant),</i> kepuasan gaji, <i>job insecurity</i> , stres kerja		

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $34.130 > Ftabel$ sebesar 2.636 yang artinya variabel independen berupa *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap variabel dependent loyalitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen menurut Ghazali (2012) Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.256	7.410
a. <i>Dependent variable:</i> loyalitas		
b. <i>Predictors: (constant),</i> kepuasan gaji, <i>job insecurity</i> , stres kerja		

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai *adjusted R² (R Square)* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0.256 hal ini berarti bahwa 25.6% variasi dari variabel dependent loyalitas dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen yaitu *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 25.6\% = 74,40\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan secara statistik melalui uji hipotesis diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang. Ini menggambarkan bahwa tingkat *job insecurity* yang tinggi pada pegawai menunjukkan ketakutan dan kekhawatiran pegawai kontrak terhadap pekerjaannya dan ini berakibat pada tingkat loyalitas. Pegawai yang merasakan adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang terlihat kian meningkat akibat tidak stabilnya status ketenagakerjaan dan tingkat penghasilan yang tidak bisa diprediksi kembali sehingga keinginan untuk berpindah kerja pun kian mengalami peningkatan dan mengindikasikan rendahnya loyalitas pegawai menurut pendapat yang dikemukakan Hanafiah (2013).

Dari hasil analisis deskriptif melalui tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity* diketahui bahwa pegawai kontrak merasakan adanya *job insecurity* atau perasaan ketidakamanan dimana adanya keyakinan akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terhadap pernyataan dimana ketakutan akan kehilangan pekerjaan cukup tinggi berada pada kategori merasa tidak aman, Sehingga dapat disimpulkan pegawai kontrak merasa terancam dalam pekerjaan mereka. Sehingga berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk menurunkan tingkat *job insecurity* pada pegawai kontrak yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan keyakinan bahwa organisasi akan memperpanjang kontrak kerja sesuai dengan kinerja yang dicapai, sehingga hal ini dapat memberikan dorongan agar semangat, hal inilah yang dapat memberikan hal positif dan menurunkan *job insecurity* yang mana loyalitas pun meningkat. kemudian dengan memberikan apresiasi kepada pegawai kontrak atas kontribusi yang dilakukan, selanjutnya adalah komunikasi secara terbuka, misalnya dengan mengkomunikasikan permasalahan yang dialami pegawai kontrak, berikan dukungan dan kesempatan berkembang karena dengan menghargai pegawai kontrak sama dengan menghargai waktu dan tenaga yang dikeluarkan mereka untuk organisasi.

Hasil penelitian ini ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meda et al. (2022) yang menyatakan ketidakamanan kerja berdampak bagi loyalitas pegawai, dari kajian terdahulu memperlihatkan bila ada keterkaitan antara ketidakamanan kerja dengan loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan Paramourine (2020) dimana menyatakan *job insecurity* dapat menurunkan pengaruh rasa tanggung jawab dan kepuasan pegawai akan kesetiaan, semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki pegawai maka akan semakin menurunkan rasa tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi loyalitas pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Rosita (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah akan menjadikan karyawan tersebut lebih merasakan nyaman dalam perusahaan, namun sebaliknya apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan yang tinggi tingkat ketakutan dan kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaannya akan tinggi pula dan ini berakibat pada tingkat loyalitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan secara statistik melalui uji hipotesis diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.705 nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Kesimpulan dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dirasakan oleh pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang

tidak mempengaruhi loyalitas pegawai kontrak, faktor-faktor stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini tidak mempengaruhi loyalitas. Hal ini dapat terjadi karena pegawai kontrak merasa bahwa besar atau kecilnya tingkat stres dalam bekerja tidak berdampak besar terhadap loyalitasnya kepada organisasi atau instansi tempatnya bekerja.

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan secara statistik melalui uji hipotesis diketahui bahwa variabel kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang. Ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan pegawai akan gaji berdampak dengan loyalitas pegawai, kompensasi yang diberikan dengan layak akan meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam bekerja yang mana dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan loyalitas menurut Sumardhan (2014). Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui persepsi pegawai kontrak akan tingkat kepuasan gaji ada pada kategori puas. Dari hasil penelitian menunjukkan pimpinan-pimpinan di organisasi perangkat daerah memiliki pengaruh akan gaji yang diterima pegawai kontrak di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Sigit & Kustiyono (2020) yang menunjukkan bahwa gaji berdampak pula dengan loyalitas pegawai sehingga upah pegawai perlu dinaikkan oleh perusahaan karena amat tinggi kemungkinannya dalam mempengaruhi loyalitas pegawai. Pratiwi (2017) juga menyampaikan hasil penelitian yang serupa dimana hasil penelitian menunjukkan ada keterikatan baik antara gaji dengan loyalitas pegawai yang berbanding lurus antara keduanya, berarti jika kesan pegawai tinggi akan gaji maka loyalitasnya juga tinggi begitu pula sebaliknya, jika kesan pegawai rendah akan gaji maka loyalitasnya juga rendah. Mufidah (2014) juga memaparkan hasil penelitian yang sama yaitu loyalitas pegawai dipengaruhi oleh gaji.

Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak

Hasil penelitian ini menunjukkan secara statistik melalui uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel independen berupa *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap variabel dependent loyalitas. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap variabel dependent berupa loyalitas.

Hasil penelitian ini menguatkan teori Hanafiah (2013), Runtu (2020) serta teori Kadarisman (2012) yang mana *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji mempengaruhi loyalitas pegawai kontrak. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rosita (2022) yang berjudul “Pengaruh *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun” yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel yang diteliti berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan Putra & Sriathi (2018) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan” yang juga menunjukkan ketiga variabel yang diteliti berpengaruh terhadap loyalitas.

Implikasi Strategis

Hasil penelitian di atas, kemudian dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai kontrak dengan menurunkan tingkat *job insecurity* dan meningkatkan kepuasan akan gaji. Pihak manajemen di OPD Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai kontrak. Secara ringkas implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang dalam upayanya meningkatkan loyalitas pegawai kontrak dapat dilakukan dengan cara menurunkan *job insecurity* guna meningkatkan loyalitas pegawai kontrak.

Dari sisi organisasi perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang dalam mengatasi *job insecurity* langkah yang dapat diambil adalah dengan memberikan penilaian terbuka untuk masa kontrak selanjutnya kepada pegawai kontrak dengan capaian kinerja dapat dilakukan melalui monitoring pegawai kontrak dimana bertujuan untuk melihat hasil kerjanya sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja dan setelah tercapainya semangat kerja pegawai kontrak organisasi memberikan apresiasi atas pekerjaan dan kontribusi yang dilakukan. Hal inilah yang akan menumbuhkan keyakinan pegawai kontrak akan dipertahankan oleh organisasi dan meningkatkan loyalitas. Kemudian meningkatkan kualitas komunikasi yang terbuka dalam organisasi, komunikasi yang buruk dapat melemahkan psikologi pegawai kontrak, pimpinan dapat mewadahi untuk menjadikan akses informasi serta komunikasi yang baik dalam organisasi.

Dari sisi pegawai kontrak sebagai responden penelitian ini dalam mengatasi *job insecurity* dapat dengan memperluas koneksi hal ini akan bermanfaat jika sewaktu-waktu kehilangan pekerjaan, dengan memperluas koneksi baik dengan rekan kerja, atasan ataupun dalam komunitas sehingga hal ini akan berguna dan dapat memberikan peluang di masa depan. Selanjutnya adalah dengan menambah pengalaman dan *skill* hal ini dapat membantu jika kehilangan pekerjaan akan mampu bersaing karena sudah memiliki keahlian yang mumpuni, dan dengan menambah *skill*, pengalaman dan pengetahuan akan membantu untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengikuti seleksi untuk mengubah status pegawai kontrak sebagai aparatur sipil negara untuk terus berkarir di organisasi publik dalam pelayanan kepada masyarakat dan ikut berkontribusi dalam pembangunan daerah.

Meningkatkan persepsi pegawai kontrak akan kepuasan gaji, dalam meningkatkan kepuasan gaji pegawai kontrak organisasi dapat memberikan tunjangan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan pegawai kontrak, memberikan penghargaan berupa insentif dan pemberian kompensasi, pemberian gaji hendaknya dilakukan secara adil, dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian, serta tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Pengelolaan pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang, pegawai kontrak dengan status tenaga harian lepas tentu keberadaannya yang dibutuhkan dalam membantu tugas aparatur sipil negara di dalam organisasi perangkat daerah menjalankan pelayanan terhadap masyarakat mencapai visi misi daerah, namun perlunya strategi pengelolaan manajemen yang benar untuk menyaring SDM yang mau berkontribusi aktif berperan untuk membantu kinerja OPD.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai saran mengenai pegawai kontrak dalam organisasi pelayanan publik, Membuat bidang pengelolaan manajemen SDM setiap Organisasi Perangkat Daerah guna mengatur dan mengkoordinasi sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan. Pemerintah daerah dapat mengajukan perubahan status tenaga kerja dengan status kontrak menjadi tetap dengan pertimbangan pengabdian, loyalitas, kinerja pegawai kontrak yang telah diberikan bagi organisasi (dalam hal ini perlunya keterlibatan pemerintah pusat dalam

penyelesaian pegawai kontrak di dalam organisasi pelayanan publik). Hal ini juga tentunya mendukung terlaksananya hubungan timbal balik dalam ketenagakerjaan yang saling memberikan kepedulian dan mempertimbangkan pengabdian pegawai kontrak dan pihak organisasi perangkat daerah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas pegawai kontrak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang. Hasil ini bermakna jika semakin rendah *job insecurity* yang dialami pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang, maka loyalitas pegawai kontrak akan semakin tinggi. Sebaliknya jika persepsi pegawai kontrak mengenai *job insecurity* semakin tinggi, maka loyalitas pegawai akan mengalami penurunan.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang. Hasil ini bermakna stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai kontrak sehingga adanya stres kerja menurunkan loyalitas karyawan namun pengaruhnya tidak signifikan untuk menimbulkan loyalitas. Sehingga stres kerja yang dirasakan tidak berdampak pada loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.
3. Variabel kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang. Hasil ini bermakna jika semakin tinggi kepuasan akan gaji yang diterima pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang, maka loyalitas pegawai kontrak akan semakin meningkat. Sebaliknya jika persepsi akan kepuasan akan gaji yang diterima pegawai kontrak rendah, maka loyalitas pegawai akan mengalami penurunan.
4. Variabel *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel loyalitas pegawai kontrak di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat dikemukakan saran bagi organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan ada beberapa indikator yang menunjukkan rendahnya loyalitas pegawai kontrak, Hasil penelitian menunjukkan pegawai kontrak tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi serta rendahnya rasa kepedulian dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Untuk meningkatkan loyalitas pegawai kontrak, hal yang dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang layak bagi pegawai kontrak, selanjutnya adalah dengan menghargai kehidupan personal dari pegawai kontrak, kemudian dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai

kontrak, Melalui manajemen SDM yang baik tentunya dapat menumbuhkan keterikatan pegawai kontrak terhadap organisasi.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas dimana variabel-variabel dalam penelitian ini mempengaruhi loyalitas sebesar 25.6%, sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi loyalitas dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abildgaard, Johan Simonsen, Karina Nielsen, and Magnus Sverke. 2018. "Can Job Insecurity Be Managed? Evaluating an Organizational-Level Intervention Addressing the Negative Effects of Restructuring." *Work and Stress* 32(2):105–23. doi: 10.1080/02678373.2017.1367735.
- Adisti, F., and M. Musadieuq. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 50(1):160–67.
- Audina, V.; Kusmayadi, T. 2018. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention." *JSMA: Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi* 11(1):73.
- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. 2012. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bilal, Hazrat, Muhammad Waseem, and Sher Ali. 2020. "Pragmatic Impact of Loyalty on Deviant Workplace Behavior among Banking Sector Employees." *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies* 6(2):407–14.
- Christofel, Andry, and Eddy Madiono. 2019. "Pengaruh kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang." 7(2).
- Donald F. Parker; Thomas A. DeCotiis. 1983. "Organizational Determinants of Job Stress." *Science Direct* 32(2):160–77. doi: 10.1016/0030-5073(83)90145-9.
- Elst, Tinne Vander. 2014. "The Job Insecurity Scale : A Psychometric Evaluation across Five European European Journal of Work and Organizational The Job Insecurity Scale : A Psychometric Evaluation across Five European Countries." (May). doi: 10.1080/1359432X.2012.745989.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Lydia, and Eddy Madiono Sutanto. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya." *Agora* 5(3):1–7.
- Hanafiah, Mohammad. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1(3):178–84. doi: 10.30872/psikoborneo.v1i3.3329.
- Heneman, Herbert, G. & Schwab, Donald, P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature And Measurement. *International Journal Of Psychology* 1(20):129-141.

Doi:10.1080/00207598508247727

- Husni, Said Musnadi, and Faisal. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho)." *Jurnal Magister Manajemen Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah* 2(1):88–98.
- Jeffrey, Ignatius, and Ira Kreshna. 2017. "The Effect of Salary Satisfaction, Workload Satisfaction and Performance Appraisal Satisfaction towards Employees' Out Intention (A Case Study: PT. XYZ-Bandung)." *International Journal of Business and Management Invention* ISSN 6(8):1–10
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Indra Suyoto. 2010. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Kinerja* 16(1):85–97.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meda, J., JEJH FoEh, and S. S. Niha. 2022. "Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)" *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2):392–407.
- Mindi K. Shoss. 2017. "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research." *Sage Journals* 43(6):1–29. doi: 10.1177/0149206317691574.
- Mufidah, A.Z. (2014). *Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk. Cabang Semarang*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, Jawa Tengah.
- Nasruddin. (2018). *Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan di PT. Dunia Banda Aceh*. Tesis yang tidak dipublikasikan. Universitas Syiah Kuala, Nanggroe Aceh Darussalam.
- Naufalia, Shohibatun, Didit Darmawan, Jahroni Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, and Samsul Arifin. 2022. "Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 2(4):114–20. doi: 10.47065/jtear.v2i4.281.
- Paramourine, R. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan job insecurity sebagai pemoderasi studi pada perawat rawat inap rumah sakit islam aisyiyah malang*. Tesis yang tidak dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Jawa Tengah.
- Pratiwi, Niken Mela and , Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi (2017) *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta*. Tesis yang tidak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Priansa, Doni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM.*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, I. Wayan Sentana, and Anak Agung Ayu Sriathi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(2):786. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08.
- Rizkiyani, Dwi, and Susanti R. Saragih. 2012. "Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan." *Jurnal Manajemen* 12(1):27–44.
- Robbins, S, P., & Judge, T, A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Yogyakarta: Salemba empat.

- Rosita, Iga. 2022. "Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun." *Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi* (September).
- Runtu. 2020. *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Saputra, Benny, Pembimbing Dewita, Suryati Ningsih, and Danar Rahayu. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan." *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia* 04:806–15.
- Sigit, Kharisma Nawang, and Kustiyono. 2020. "Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Anjasa Baja Ringan Semarang." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(2):34–40.
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stefanus, Tommy, Dan Shelvieana, Saputra Alumni, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen, and Petra Eddy M. Sutanto. 2010. "Analisis Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa Di Palangka Raya." *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1(2):176–93.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardhan, D. (2014). *Analisis faktor faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan (studi kasus di pt sinar sosro medan)*. Tesis yang tidak dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara.
- Tomic, Ivana, Zdravko Tesic, Bogdan Kuzmanovic, and Milos Tomic. 2018. "An Empirical Study of Employee Loyalty, Service Quality, Cost Reduction and Company Performance." *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* 31(1):827–46. doi: 10.1080/1331677X.2018.1456346.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara media.