

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.WILLSON SURYA UNGGUL DI TENGAH PANDEMI COVID-19

Putri Mentari Novianty¹, Yayat Sujatna² (*)

¹⁻² Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of social support and job insecurity on employee performance at PT. Willson Surya Unggul amidst the COVID-19 pandemic. The research design employs a Quantitative Method with an Associative approach, and data collection techniques include Library Research and Field Research. Data collection technique utilizes Probability Sampling with Simple Random Sampling consisting of 78 respondents who are employees of PT. Willson Surya Unggul with an average age of 20-30 years old. The data analysis technique used is partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). PLS-SEM is a structural equation model to develop or predict existing theories. This equation model is divided into 2 parts: the outer equation model and the inner equation model, along with hypothesis testing. The results of this research indicate that Social Support has a positive and significant influence on employee performance at PT. Willson Surya Unggul with a coefficient path of 0.422, a T-Statistic value of 4.175 (greater than >1.96), and a P-Value of 0.000. It is also found that Job Insecurity has a positive and significant influence on employee performance at PT. Willson Surya Unggul with a coefficient path of 0.414, a T-Statistic value of 4.884 (greater than >1.96), and a P-Value of 0.000. Therefore, it can be said that Social Support and Job Insecurity have a significantly positive influence on employee performance at PT. Willson Surya Unggul.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Job Insecurity, Kinerja (MSDM)

Informasi Artikel:

Dikirim: 12 Juli 2022

Ditelaah: 10 Agustus 2022

Diterima: 20 Agustus 2022

Dipublish: 30 September 2022

Juli-Desember 2022, Vol. 11 (2): hlm 237-250

©2022 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

All rights reserved.

(*) Korespondensi: putrimentari097@gmail.com (P. M. Novianty), yayatsujatna@gmail.com (Y. Sujatna)

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 Indonesia melaporkan kasus pertama infeksi virus Covid-19, menandakan bahwa pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak penyakit di berbagai daerah. Hampir setiap industri, bukan hanya perawatan kesehatan yang terkena dampaknya. Wabah virus corona juga memberikan dampak ekonomi yang signifikan. Batasan aktivitas juga berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan yang juga berimbas pada perekonomian, penurunan kinerja ekonomi juga berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia (Kompas, 2020).

Sebagai salah satu perusahaan yang selalu harus melakukan perbaikan dan perkembangan agar menjadi lebih baik, PT. Willson Surya Unggul membutuhkan kapasitas kinerja karyawan yang bagus. Selanjutnya, kinerja pekerja yang baik dapat diciptakan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti dampak dukungan sosial terhadap kinerja pekerja atau pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan. Terjemahan harfiah dari kata bahasa Inggris "kinerja", atau hasil akhir dari jerih payah seseorang. Etos kerja berasal dari kata "performance on the job" (prestasi kerja) dan "real performance" (prestasi yang dapat dihasilkan) (Mangkunegara, 2001). 'pengertian kinerja' (prestasi kerja) seorang pekerja adalah pekerjaan selesai mereka yang memenuhi atau melampaui standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan untuk mereka oleh majikan mereka. Kinerja karyawan telah menjadi sangat penting bagi keberhasilan setiap bisnis atau organisasi. Sejak perubahan produktivitas pekerja, baik positif atau negatif.

Semakin tinggi komitmen dan dukungan sosial kerja karyawan, sehingga semakin baik kinerja yang akan seorang berikan kepada perusahaan dan organisasi. Begitupun sebaliknya. Seiring berkembangnya perusahaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula tuntutan yang ingin dicapai maka perlu adanya dukungan sosial terhadap para karyawan agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan merasa didukung serta dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya dukungan sosial maka kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan bisa semakin meningkat. Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya asset material perusahaan, tidak seperti uang, bangunan, mesin, peralatan kantor, inventaris, dan sebagainya. Aset SDM ini memiliki ide, perasaan, tindakan, dan jika dikelola dengan tepat, mereka dapat secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Maka dari itu, bisnis dan organisasi harus mengenal personel mereka lebih baik. Pengetahuan setiap orang dapat dicapai jika organisasi memiliki informasi tentang karyawannya, bukan hanya tentang identitas, tetapi juga tentang dukungan sosial apa yang diterima karyawan dan ketidaknyamanan yang dirasakan. PT. Willson Surya Unggul adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan fokus dalam pembuatan kabel listrik, kawat otomotif, tubing dan aksesoris. Untuk mendukung kegiatan produktivitas kerja, dibutuhkan banyak tenaga kerja yang baik sehingga dapat memenuhi produktivitas kerja yang ada di perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan setiap sumber daya manusia agar produktivitas kerja tetap terjaga, disamping itu banyak sekali masalah-masalah yang terjadi pada

sumber daya manusia, seperti dukungan sosial baik dari partner kerja, lingkungan kerja maupun kepemimpinan yang kurang terhadap para karyawan. Maka demi tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi setiap karyawan harus memaksimalkan kinerjanya. Fokus utama agar tercapainya produktivitas kerja yang baik, maka perlu adanya dukungan dari pemimpin ataupun dukungan sosial lainnya agar para karyawan juga semangat dan merasa dihargai dalam bekerja.

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi Covid-19.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi Covid-19.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi "manajemen interaksi manusia sehari-hari" diberikan oleh Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh (2018:1): "pengetahuan dan kebijaksanaan dalam rangka perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian menuju hari-ke-hari interaksi manusia selama pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, pemelihara.

Karyawan (Sumber Daya Manusia)

Menurut Ali Chaerudin *et al* (2020:9), menyatakan bahwa angkatan kerja (baik pekerja maupun karyawan) adalah jenis modal manusia yang muncul sebagai sumber daya yang berpotensi dan penting dalam proses penciptaan produk yang bersangkutan.

Dukungan Sosial

Sejauh mana seseorang disukai, dikagumi, dan dihargai oleh orang-orang di lingkungan terdekatnya maupun oleh masyarakat secara keseluruhan tercermin dalam tingkat dukungan sosial mereka, yang merupakan elemen infrastruktur komunikasi dan lingkungan sosial seseorang. (Preska & Wahyuni, 2019).

Berikut ini indikator-indikator dalam dukungan sosial (Utami Aprilia Linda, 2020) sebagai berikut:

- a. menerima perawatan dari anggota keluarga
- b. menerima perawatan dari rekan kerja
- c. merasa aman dan tenteram di dalam keluarga
- d. merasa aman dan terlindungi di tempat kerja atau lingkungan sosial lainnya.

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Estelina, yang disebutkan dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:01), “adanya kecemasan yang berasal dari kekhawatiran akan kelangsungan pekerjaan dan kecemasan tentang potensi kemajuan dalam posisi yang ada majikan” adalah definisi dari job insecurity.

Menurut Ashford *et al* dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018:5-6) Indikator indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yaitu sebagai berikut:

- a. Ancaman yang ditimbulkan oleh banyak aspek tenaga kerja. Aspek pekerjaan yang meliputi kemungkinan kenaikan jabatan, kebebasan memilih jam kerja, kemampuan memperoleh kenaikan gaji, dan pengawasan. Semakin banyak ketidakamanan kerja yang dirasakan individu.
- b. Signifikansi komponen pekerjaan yang dianggap terancam punah. Indikator ini menilai signifikansi karakteristik pekerjaan yang dianggap terancam punah. Semakin tinggi ketidakstabilan pekerjaan yang dirasakan, semakin signifikan bagian pekerjaan yang dianggap terancam.
- c. Ancaman dari segala arah pada pekerjaan. Bahaya yang dirasakan dari seluruh pekerjaan adalah bahwa ada berbagai kejadian yang mungkin berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan, seperti diberhentikan dan meninggal.
- d. Signifikansi ancaman bagi seluruh pekerjaan. Indikator ini juga menilai signifikansi kejadian yang mungkin berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Semakin besar signifikansi dari kejadian-kejadian ini, semakin besar pula ketidakamanan kerja yang dirasakan.
- e. Ketidakberdayaan. Ketidakberdayaan didefinisikan sebagai ketidakmampuan karyawan untuk memerangi ancaman dari kedua elemen pekerjaan dan bahaya dari seluruh pekerjaan. Semakin tidak berdaya atau tidak nyaman yang dirasakan dan semakin sedikit keberanian yang dimiliki untuk menghadapi resiko yang mungkin datang, semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Kinerja Karyawan

Produktivitas karyawan diukur dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh semua sumber daya manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan. (Mangkunegara, 2011:9).

Indikator yang dapat berpengaruh pada kinerja menurut Wibowo (2017:86) yaitu sebagai berikut:

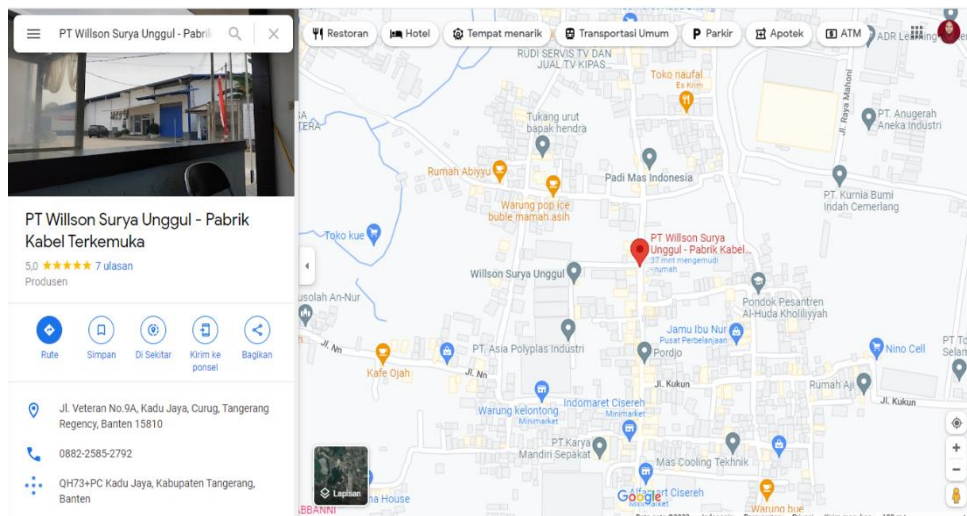
- a. Tujuan adalah keadaan khusus yang secara aktif diupayakan oleh organisasi dan individu.
- b. Standar merupakan makna penting karena dapat menginformasikan kapan sebuah tujuan itu diselesaikan. Standar juga bisa menjadi acuan penilaian dari sebuah tujuan yang akan dicapai.
- c. Umpan balik merupakan suatu masukan yang digunakan dengan tujuan dapat mengukur tingkatan suatu kinerja karyawan dan suatu pencapaian tujuan serta perbaikan kinerja karyawan.

- d. Alat atau fasilitas berfungsi sebagai penghubung antara sumber daya manusia dan tugas-tugas yang harus diselesaikan agar perusahaan atau organisasi berhasil.
- e. Kompetensi adalah kapasitas karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi juga membantu karyawan dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Polulasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Willson Surya Unggul yang terletak di Jl. Veteran no.9A, Kadu Jaya, Curug, Tangerang. Berikut peta lokasi penelitian:

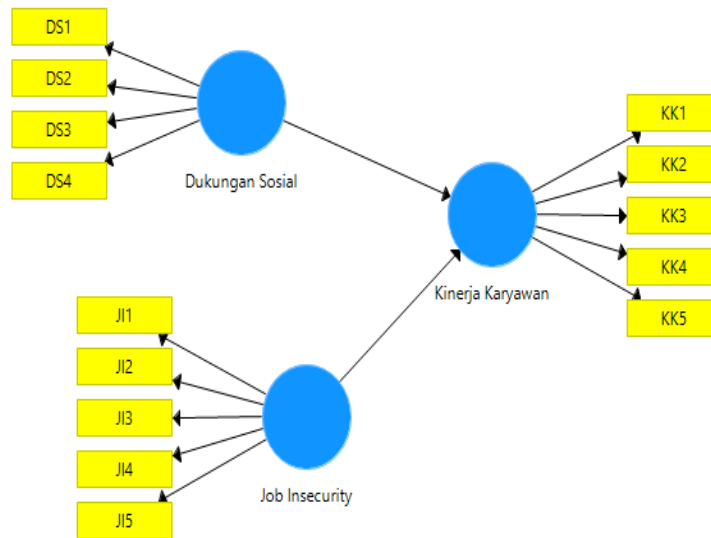
Gambar 1. Peta Lokasi PT. Willson Surya Unggul



Metode yang digunakan adalah sampel probabilitas yang diambil dengan sistem simple random sampling dari pool sebanyak 78 individu. Pekerja di PT. Willson Surya Unggul, yang sesuai dengan kriteria penelitian dan rata-rata berusia 20-an dan 30-an, ikut serta.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu model *Struktural Equation Modeling* dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0.

Gambar 2. Diagram Jalur



HASIL DAN PEMBAHASAN

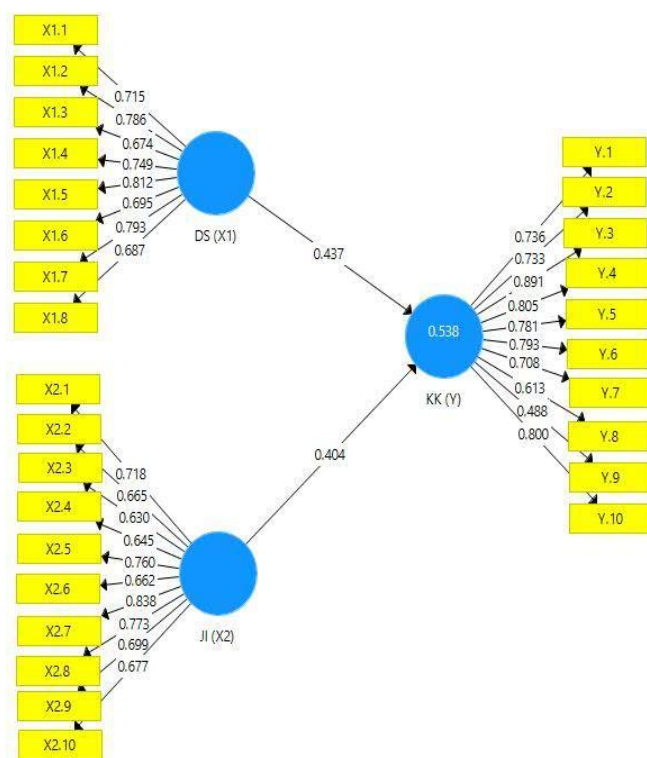
Uji Kelayakan Model (Outer Model)

Uji Validitas Data

A. Convergent Validity

Menurut Chin dalam Gangga Anuraga dkk (2017:259) suatu ukuran reflektif dikatakan tinggi jika memiliki korelasi dengan konstruk yang akan di ukur yaitu lebih dari 0,70. Namun untuk penelitian dalam tahap awal nilai skala loading 0.50-0.60 dianggap cukup. Gambar berikut menampilkan nilai outer loading masing-masing indikator untuk variabel penelitian:

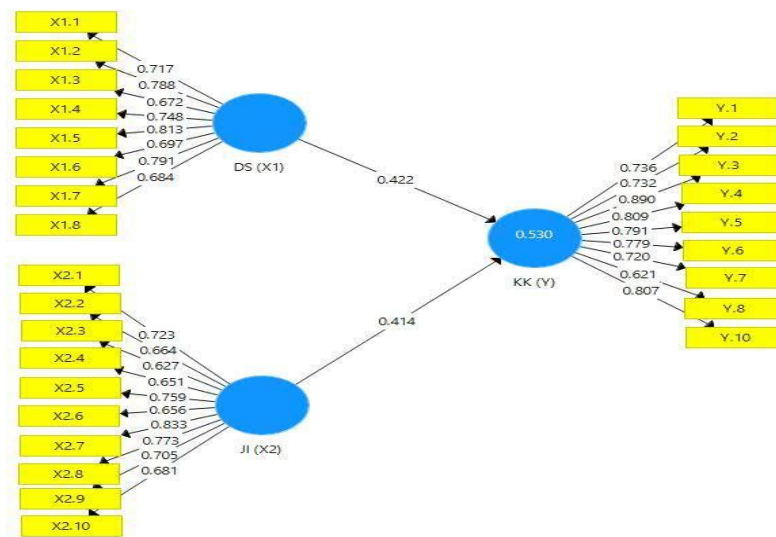
Gambar 3. Model Struktural Uji Validitas sebelum di eliminasi



Gambar 3 menggambarkan hasil pemeriksaan validitas ini. Nilai faktor pembebanan dalam model luar, yang juga dikenal sebagai koefisien korelasi antara konstruksi dan variabel, menunjukkan bahwa nilai-nilai ini lebih besar dari 0,5, sedangkan nilai indikator merah kurang dari 0,5.

Berikut hasil output korelasi antara indikator dan konstruksinya pada output outer loading setelah dieleminasi indikator yang tidak validnya yaitu sebagai berikut:

Gambar 4. Model Struktural Uji Validitas setelah di eliminasi



Seperti yang terlihat pada Tabel 1 di bawah ini. Temuan uji validitas ini dapat dilihat baik pada model luar evaluasi nilai loading factor maupun korelasi antara konstruk dan variabel, keduanya menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut sudah memiliki nilai lebih dari 0,50. Akibatnya, nilai yang diberikan model luar ke konstruksi dan variabel telah diterapkan ke model dalam. Hasil dari ekstraksi varians rata-rata (AVE) disajikan di bawah ini pada tabel 1.

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Sosial (X1)	0,548
Job Insecurity (X2)	0,510
Kinerja Karyawan (Y)	0,590

B. Discriminant Validity

Hasil uji diskriminasi dapat dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker, kami menyimpulkan bahwa model tersebut memiliki validitas diskriminatif yang sangat tinggi jika nilai AVE dari konstruk individu lebih besar daripada korelasi antara konstruk itu sendiri dalam model yang sama (Fornell dan Larcker, 1996):

Tabel 2. Fornnel-Larcker

	(X1) Dukungan Sosial	(X2) Job Insecurity	(Y) Kinerja Karyawan
Dukungan Sosial (X1)	0,741		
Job Insecurity (X2)	0,518	0,710	
Kinerja Karyawan (Y)	0,636	0,632	0,768

Jika dilihat dari tabel 2. diatas nilai variabel dukungan sosial memiliki nilai 0,741 dimana hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai variabel itu sendiri mempunyai nilai yang lebih besar daripada variabel lainnya pada kolom yang sama. Dan seperti halnya juga variabel *job insecurity* memiliki nilai 0,710 yang nilainya lebih besar dari dukungan sosial dan kinerja karyawan, begitu pula dengan variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai sebesar 0,768 yang nilainya pun lebih besar dari dukungan sosial dan juga *job insecurity* yang bersama-sama berada pada kolom yang sama.

Uji Realibilitas Data

Yaitu suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner dan dapat berfungsi sebagai indikator variabel. Kuesioner dianggap dapat dipercaya jika tanggapan daripada responden terhadap pertanyaan yang konsisten sepanjang waktu sehingga pengukuran tersebut juga dapat dipercaya. Hal ini juga memungkinkan untuk memvalidasi pendekatan estimasi reliabilitas dengan menerapkan reliabilitas komposit dan statistik alfa Cronbach pada data. Jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha lebih dari atau sama dengan 0,70, maka nilai tersebut dapat dianggap reliabel. Berikut ini adalah penjelasan dari hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Construct Reliability Dan Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Dukungan Sosial (X1)	0,882	0,906	Realibel
Job Insecurity (X2)	0,891	0,910	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,928	Realibel

Variabel dukungan sosial (X1) ditemukan memiliki alfa Cronbach sebesar 0,882 persen, sedangkan ketergantungan secara keseluruhan ditemukan memiliki alfa Cronbach sebesar 0,906 persen. Koefisien reliabilitas untuk seluruh sampel adalah 0,91, sedangkan Cronbach's alpha untuk variabel job insecurity (X2) adalah 0,891. Nilai 0,911% ditentukan sebagai koefisien ketergantungan untuk variabel penjelas ketiga dan terakhir, yaitu X3. Data terkait dapat ditemukan di tabel ketiga, yang dapat dilihat di bagian atas. Sebagai hasil dari kenyataan bahwa baik nilai reliabilitas alpha Cronbach dan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,70, kita dapat sampai pada

realisasi yang menarik bahwa nilai-nilai yang telah dijelaskan di sini adalah benar dan dapat diandalkan.

Model Struktural Inner Model

Model struktural memungkinkan penyelidikan hubungan antara konstruksi, nilai signifikan, R-kuadrat, dan desain penelitian. Model struktural PLS dievaluasi menggunakan nilai-nilai R-kuadrat dari variabel dependen laten. Hasil estimasi R-squared ini juga menggunakan PLS, dan ditunjukkan pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4. *R-Square*

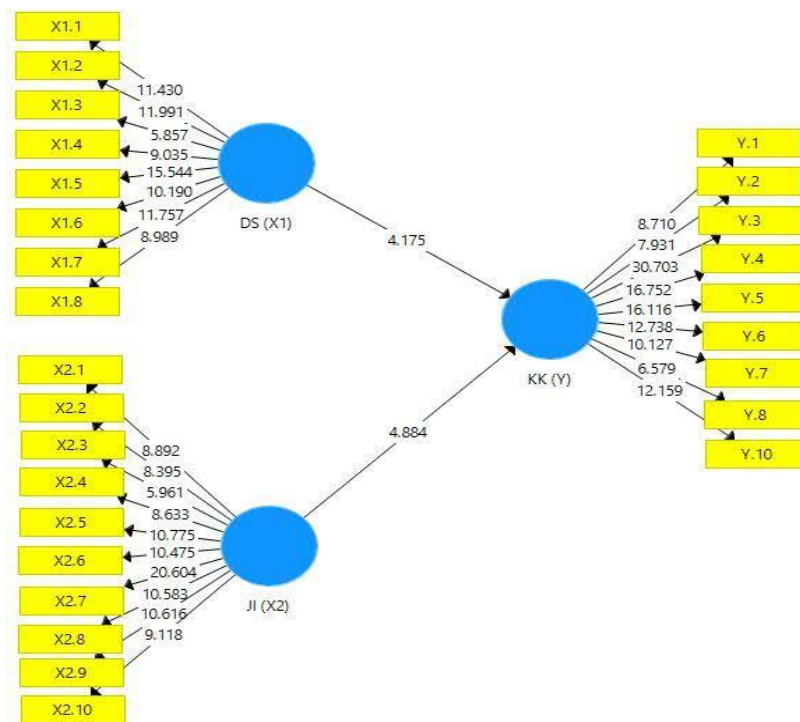
Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,530

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel terikat dalam model yang digunakan untuk memprediksi produktivitas pekerja adalah besar 0,530, yang berarti bahwa semua variabel bebas atau bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap produktivitas pekerja sekitar 53%. (variabel dependen atau variabel produksi). Sedangkan separuh lainnya dipengaruhi oleh variabel yang belum diuji, persentasenya jauh lebih tinggi, yaitu 47%. Dari hasil variabel dukungan sosial (X1) hasil skor tertinggi dari setiap pernyataan dukungan sosial didapatkan nilai bobot sebesar 349 bobot dimana pernyataan tersebut lebih dominan dengan pernyataan yang lainnya, dari variabel *job insecurity* (X2) hasil skor tertinggi dari setiap pernyataan *job insecurity* didapatkan nilai bobot sebesar 337 bobot dimana pernyataan tersebut lebih dominan dari pernyataan-pernyataan *job insecurity* lainnya, dan terakhir dari hasil variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat hasil skor tertinggi dari setiap pernyataan kinerja karyawan yaitu sebesar 358 bobot yang didapatkan dimana pernyataan tersebut dari pernyataan-pernyataan kinerja karyawan lainnya. Hasil menunjukkan bahwa 53% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh 47% variabel dukungan sosial (X1) dan variabel *job insecurity* (X2).

Pengujian Hipotesis

Uji T atau bisa disebut dengan uji parsial, yang dapat digunakan untuk menguji bagaimana dampak dari masing-masing variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dasar dari perhitungan pada pengujian hipotesis ini yaitu dengan nilai yang ada di dalam output *path coefisient* adalah *T-statistic*. Berikut ini merupakan hasil dari perhitungannya.

Gambar 5. Hasil Pengujian Hipotesis



Tabel 5. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Dukungan Sosial (X1) Kinerja Karyawan (Y)	0,422	0,431	0,101	4,175	0,000
Job Insecurity (X2) Kinerja Karyawan (Y)	0,414	0,415	0,085	4,884	0,000

Dalam PLS pengujian T-statistik yang paling saling berhubungan dapat dilaksanakan melalui penggunaan simulasi, sehingga bisa dilaksanakan penghitungan dengan menggunakan *bootstrapping* pada sampel. Perhitungan dengan menggunakan *bootstrapping* ini dilakukan guna meminimalisir ketidaknormalan dalam suatu data penelitian. T-statistik dapat disebut signifikan apabila mempunyai nilai lebih atau $>1,96$ dan tidak dapat disebut signifikan jika nilai kurang atau $<1,96$. Hasil dari perhitungan dengan menggunakan *bootstrapping* dari analisis PLS:

- Hasil uji Hipotesis H1 menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, yang diukur dengan T-statistik sebesar 4,175 (lebih besar atau sama dengan 1,96) dan P-Value sebesar 0 (menunjukkan statistik makna).
- Hasil uji hipotesis untuk H2 menunjukkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas pekerja, dengan indeks koef 0,414 dan pada statistik 4,884 (keduanya lebih dari 1,96 dan signifikan secara statistik pada level 0,0001).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No	Keterangan	Hasil Pengujian
1	Ada hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y)	Diterima
2	Terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara job insecurity (X2) dengan produktivitas karyawan (Y)	Diterima

Dari hasil perhitungan hipotesis yang sudah diuji dapat diketahui bahwa pengujian data pada penelitian ini, semua hipotesis diterima.

1. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Willson Surya Unggul Di Tengah Pandemi Covid-19

Berdasarkan pengujian hipotesis nol H_0 , diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,422, dan nilai T-statistik sebesar 4,175%, keduanya lebih dari >1,96 dan secara statistik signifikan pada tingkat 0,05.

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Willson Surya Unggul Di Tengah Pandemi Covid-19

Karena H2 memiliki koefisien 0,41, T-statistik 4.884, dan nilai p 0,000, yang semuanya berarti bahwa H2 jauh lebih mungkin benar daripada hipotesis nol, kita tahu bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja. Hal ini dikarenakan H2 memiliki koefisien sebesar 0,41 yang berarti bahwa H2 secara signifikan lebih mungkin benar daripada hipotesis nol.

3. Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Willson Surya Unggul Di Tengah Pandemi Covid-19

T-statistik dan koefisien determinasi (R^2) lebih dari 1,96 serta tingkat signifikansi (P) lebih dari 000 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis nol (H_1) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif. berpengaruh pada produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari angka 000. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa uji hipotesis H_1 mengungkapkan bahwa masing-masing angka tersebut positif dan lebih tinggi dari nol. Menurut temuan penelitian yang berkaitan dengan hipotesis kedua, H2, ketidakamanan kerja dapat berdampak menguntungkan pada produktivitas pekerja. Hal ini disebabkan hipotesis mengandung nilai kuantitatif T-statistik yang

cukup tinggi (4.884; angka terakhir lebih dari 1,96), namun hipotesis mengandung P-statistik yang relatif rendah (1.000). Kemampuan untuk mencapai kesimpulan ini disediakan oleh studi statistik ini.

SIMPULAN

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien determinasi untuk pengaruh dukungan sosial terhadap produktivitas pekerja adalah 0,422, dan nilai T-statistik yang diperoleh adalah 4,175 atau lebih dari >1,96, dengan nilai P yang sesuai sebesar 0,000 atau kurang dari 1,96. Serta merujuk dalam analisis deskriptif data responden pada kuesioner maka dapat dinyatakan **“Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi covid-19”**.
2. Hasil pengujian hipotesis memungkinkan untuk menentukan persentase ketidakamanan kerja yang mempengaruhi kemampuan seorang pekerja untuk mempertahankan pekerjaan, yaitu sekitar 0,41. Diikuti dengan persentase T-statistik yang diperoleh, yaitu sekitar 4,88 atau lebih dari 1,96, dan persentase nilai-P sekitar 0,000 atau sedikit kurang dari 0,50. Semua angka tersebut dapat ditemukan pada tabel di bawah ini. Serta merujuk dalam analisis deskriptif data responden pada kuesioner maka dapat dinyatakan **“Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi covid-19”**.
3. Hasil uji dugaan menunjukkan nilai T-Statistic dan P-Value sebagai berikut: T-Statistic adalah 4,175 dan P-Value kurang dari 0,50, dan nilai P-Value lebih dari 0,0001. Kurva koefisien formasi untuk job insecurity, yaitu 0,414, serta nilai-nilai T-statistik (4.884), P-Value (1,96 atau lebih tinggi), dan P-Value (0,50) keduanya diketahui. Hasil penelitian ini juga menggambarkan estimasi atau hasil dari uji hipotesis simultan yang dilakukan dengan menggunakan R-Square sebesar 0,530 yang setara dengan 53%. Dalam pengujian ini kedua variabel bebas masing-masing memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu sebesar 53%. Serta merujuk pada analisis deskriptif data responden pada setiap kuesioner dapat dinyatakan bahwa **“Dukungan Sosial Dan Job Insecurity secara bersama-sama memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Willson Surya Unggul di tengah pandemi covid-19”**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiulahtin Utaminingsih, M.Si. (2016). Gender dan Wanita Karir. Malang: Penerbit Ub Press
- Ali Chaerudin, Dkk. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Bekasi: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Iskandar dan Yuhansyah, (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja.

Surabaya: Media Sahabat Cendekia

- Jawahir Gustav Rizal, Kompas.Com. (2020). "Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak Pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia". diambil 7 April 2021
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurdin Batjo dan Mahadin, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Preska, L., & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem dan Self-Efficacy Terhadap Orientasi Masa Depan Pada Remaja Akhir. Tazkiya: Journal of Psychology, 5(1), 65–78.
- Sofyan Yamin. (2015). Olah Data Statistik: Smartpls 3, Amos & Stata (Mudah & Praktis). Depok: PT. Dewangga Energi Internasional
- Syahrir, Dkk. (2020). Aplikasi Metode Sem-Pls Dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan. Bogor: PT. Penerbit IPB Press
- Sugiyono, M. S. (2018) (2019). Metodologi Penelitian Dilengkapi Dengan Metode R&D. Deepublish.
- Utami Apria Linda, A.A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 4, 9687(2), 1247–1265.