

***ANALYSYS OF DISCIPLINE COACHING AND JOB INSECURITY AND ITS
IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PRODUCTION
DEPARTEMENT OF OPAK ODED CONGGEANG SMALL BUSINESS***

**ANALISIS PEMBINAAN DISIPLIN DAN *JOB INSECURITY* DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
USAHA KECIL OPAK ODED CONGGEANG**

Rifa Nur Ratu Ain¹⁾, R.M. Juddy Prabowo^{2)* *)}

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2}

Rifanur_20p037@mn.unjani.ac.id¹⁾, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id^{2)*}

ABSTRACT

Micro, small and medium enterprises have become the backbone of the country's economy, creating employment opportunities for the community or playing a crucial role in the local economy. Opak Oded is a small company operating in the field of snack food production. Purpose of this research is to determine the effects of discipline training and job insecurity on employees' performance in the production area of Opak Oded Conggeang Small Business. This research uses quantitative and qualitative approaches. The number of respondents in this study was 35 people, consisting of production employees and the production manager. The data analysis methods used are descriptive methods and associative methods. The results of this research show that promoting discipline and job insecurity does not have any partial or simultaneous effects on the performance of employees in the production area of Opak Oded Conggeang Small Business. 20.59% of production employees with an above-average performance rating were disappointed with the implementation of disciplinary coaching and therefore gave a below-average disciplinary coaching rating. On the other hand, there were 32.35% of employees with a below-average performance rating and a below-average job insecurity rating. This results in the influence of the job insecurity variable on performance being insignificant.

Keywords : *Discipline Development, Job Insecurity, Performance and Small Business*

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah telah menjadi tulang punggung perekonomian negara dan sudah menambah lapangan kerja bagi masyarakat ataupun memegang peran krusial dalam perekonomian lokal. Opak Oded merupakan salah satu Usaha Kecil yang bergerak dalam bidang produksi makanan ringan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yang terdiri dari karyawan bagian produksi dan Kepala Bagian produksi. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang baik secara parsial maupun simultan. 20,59% karyawan bagian produksi dengan skor kinerja di atas rata-rata merasa kecewa terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin sehingga memberikan penilaian pembinaan disiplin di bawah rata-rata. Di lain pihak terdapat 32,35% karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata memiliki nilai *job insecurity* di bawah rata-rata. Hal ini menyebabkan tidak signifikannya pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Pembinaan Disiplin, Job Insecurity, Kinerja dan Usaha Kecil.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) telah menjadi tulang punggung perekonomian negara karena telah memberikan kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) dan juga menambah lapangan kerja untuk masyarakat. Merujuk data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Pada tahun 2021, Indonesia mempunyai 65,4 juta UMKM di Indonesia yang mana telah memperkerjakan 114,7 juta orang, atau setara dengan 56% dari total tenaga kerja di seluruh negeri. Selain itu, UMKM juga memberikan kontribusi lebih dari 60% atas PDB negara, yang menjadikannya sektor yang vital bagi pertumbuhan ekonomi (**MSME Empowerment Report, 2022**).

Usaha kecil yakni entitas ekonomi mandiri yang dikelola oleh individu ataupun badan usaha. Usaha ini tak terafiliasi dengan perusahaan lain, baik sebagai anak perusahaan maupun cabang dari Usaha Menengah ataupun Usaha Besar. Merujuk peraturan perundang-undangan yang ada, usaha kecil ini berhasil memenuhi semua kriteria yang sudah ditentukan (**Undang Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008**).

Usaha kecil mempunyai peran penting dalam perekonomian lokal. Namun, dalam menghadapi dinamika pasar yang berubah ataupun persaingan yang semakin ketat, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya penting untuk dipahami. Maka dari itu, tenaga kerja harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Usaha kecil mempunyai skala ekonomi yang lebih kecil dibandingkan dengan usaha besar ataupun menengah. Hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang lebih sedikit dan pendapatan yang lebih rendah. Tak hanya itu, Usaha Kecil

berperan krusial dalam menciptakan lapangan kerja ataupun menyokong perekonomian lokal dan berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi masyarakat (**BPS Go.id**).

Menurut **Zimmerer (2008)**, Usaha perseorangan mempunyai sejumlah keunggulan yang signifikan. Usaha ini mudah dibentuk, membutuhkan biaya yang relatif rendah untuk dimulai, memberikan insentif laba yang menarik, serta menawarkan wewenang penuh dalam pengambilan keputusan tanpa pembatasan hukum yang spesifik. Tak hanya itu, usaha perseorangan juga mudah dihentikan. Namun, kelemahan dari jenis usaha ini mencakup tanggung jawab pribadi yang tak terbatas, keterbatasan dalam keahlian ataupun kemampuan, isolasi perusahaan, keterbatasan akses ke sumber modal, ataupun kurangnya kesinambungan bisnis.

Usaha kecil memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan usaha besar, yakni (**Partomo, 2002**):

1. Inovasi teknologi berkembang cepat dalam pengembangan produk baru.
2. Perusahaan kecil umumnya mempunyai hubungan kemanusiaan yang lebih erat di antara karyawannya.
3. Mampu menciptakan berbagai peluang kerja ataupun menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang signifikan.
4. Dibanding perusahaan besar yang lebih birokratis, perusahaan kecil mempunyai fleksibilitas yang tinggi ataupun bisa menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan pasar.
5. Dinamisme manajemen ataupun peran kewirausahaan yang kuat yakni ciri khas dari perusahaan kecil ini.

Menurut **Jatmika (2017)**, Usaha Kecil menghadapi sejumlah kelemahan meskipun banyaknya ide ataupun produk

yang ditawarkan serta dukungan dari lembaga keuangan mikro. Kelemahan-kelemahan tersebut yakni:

1. Kurangnya akses informasi pasar yang menghambat pemasaran produk ataupun menurunkan daya saing global.
2. Kekurangan dana guna modal kerja ataupun investasi akibat terbatasnya akses ke layanan dan fasilitas keuangan dari Lembaga Keuangan Masyarakat (LKM).
3. Kesulitan dalam pemasaran akibat perubahan ataupun peluang pasar yang tak diketahui.
4. Tantangan dalam pengadaan bahan baku, terutama yang harus diimpor.
5. Rendahnya keterampilan sumber daya manusia.
6. Penggunaan teknologi yang masih rendah dengan peralatan produksi yang tradisional.
7. Kesulitan dalam administrasi pembukuan, dimana banyak Usaha Kecil belum mencatat kegiatan usaha ataupun keuangan secara tertib.

Menurut **Marwansyah (2016)**, kinerja ialah hasil kerja ataupun prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja karyawan perlu dievaluasi guna memperbaiki kesalahan-kesalahan atas kinerjanya di masa lalu, maka dengan adanya penilaian kinerja amat krusial dalam memberikan umpan balik bagi karyawan (**Richad et al, 2019**).

Menurut **McGregor (1960)**, tugas utama seorang manajer adalah mengorganisasikan manusia agar bekerja untuk mencapai tujuan ekonomi perusahaan. Setiap keputusan manajerial memiliki konsekuensi perilaku. Di balik setiap keputusan atau tindakan manajemen ada asumsi tentang sifat manusia dan perilaku manusia. Berikut asumsi manusia yang secara implisit ada dalam berbagai literatur organisasi dan dalam praktik manajemen saat ini:

1. Manusia umumnya tidak menyukai pekerjaan dan akan berusaha menghindarinya jika mereka bisa.
2. Dikarenakan kecenderungan manusia untuk tidak suka bekerja, mayoritas orang harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan, dan diancam dengan hukuman agar mereka bekerja keras mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sudah membuktikan bila strategi manajemen harus beradaptasi secara selektif dengan mempertimbangkan perubahan tingkat pendidikan, perilaku, motivasi, ataupun ketergantungan. Namun, jika teori X tetap memengaruhi strategi manajemen kita, maka kita akan selalu gagal dalam menggali ataupun memanfaatkan potensi manusia yang sesungguhnya **Feliana, (2009)**.

Teori X mencakup tentang pandangan tradisional pengarah dan pengendalian, sedangkan teori Y mencakup penggabungan tujuan individu dan organisasi. Asumsi teori Y merujuk **Feliana (2009)** yakni:

1. Sama seperti manusia membutuhkan bermain ataupun beristirahat, aktivitas fisik ataupun mental di tempat kerja juga memiliki kebutuhan alami yang tidak bisa diabaikan.
2. Pengawasan dari luar ataupun pemberian hukuman tidak selalu menjadi metode yang efektif untuk mengarahkan segala usaha menuju pencapaian tujuan organisasi.
3. Komitmen guna mencapai tujuan yakni fungsi dari penghargaan yang dihubungkan dengan pencapaian mereka.
4. Manusia pada dasarnya yakni pembelajar yang dalam situasi yang tepat tidak hanya bersedia menerima tanggung jawab tetapi juga aktif mencarinya, memperlihatkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang mendukung.

Teori Y diasumsikan bila individu akan secara alami mengarahkan ataupun mengendalikan diri mereka sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, sejauh mana mereka berkomitmen atas tujuan tersebut. Meski demikian, teori ini tak sepenuhnya menyingkirkan peran kontrol otoritatif, namun menganggapnya sebagai salah satu dari berbagai alat guna mengelola manusia.

Opak Oded merupakan jenis Usaha Kecil yang tergolong dalam bidang produksi makanan ringan yang berlokasi di Jalan Raya Conggeang No. 282 Rt/Rw 01/01 Desa Conggeang Wetan, kecamatan Conggeang, kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45391. Usaha Kecil Opak Oded Conggeang ini mengutamakan kualitas dari produk yang dihasilkan, sehingga untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, terampil dan bertanggung jawab. Selain itu, perusahaan ini juga mengharapkan tingkat kedisiplinan yang tinggi bagi setiap karyawannya sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang, dapat dilihat pada tabel hasil penilaian kinerja di bawah ini:

Tabel 1.

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang Tahun 2022

KINERJA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE (%)
Sangat Baik	5	12,5
Baik	17	42,5
Cukup	12	30
Kurang	6	15
Sangat Kurang	-	-

Jumlah	40	100
Sumber: Usaha Kecil Opak Oded Conggeang, Diolah Kembali, 2023.		

Berdasarkan tabel 1. Bila diuraikan terdapat sebagian karyawan usaha kecil Opak Oded Conggeang tergolong dalam kategori cukup dan kurang.

Dilihat dari hasil penilaian kinerja tersebut memperlihatkan masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara standar yang ditetapkan perusahaan dengan sebagian kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang. Selaras dengan keinginan pemilik Usaha Kecil Opak Oded Conggeang yang menginginkan kinerja karyawan dengan kriteria baik dan sangat baik.

Kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan serta sikap seseorang selama periode tertentu, merujuk pada penyelesaian tugas ataupun tanggung jawab yang diemban **Kasmir, (2016)**, kinerja ataupun sering disebut prestasi kerja yakni ukuran dari kualitas ataupun kuantitas output yang dihasilkan oleh individu dalam kegiatan spesifik. Ukuran ini mengacu pada standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dan ditetapkan oleh organisasi sebagai target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu (**Marzuki, Naasir dan Idris, 2020**).

Merujuk penelitian yang dilakukan oleh **Robiyatul (2019)**, **Zulfa dan Setiawati (2023)**, dan **Fortuna, (2016)** memperlihatkan hasil bila kinerja dipengaruhi oleh pembinaan disiplin dan *job insecurity*. Merujuk penelitian yang sudah dilakukan oleh **Sudrajat dan Ibrahim (2021)**, **Arif (2019)**, dan **Maryani (2019)** memperlihatkan bila variabel pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan atas variabel kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Usaha Kecil Opak Oded

Conggeang pada tanggal 12 Desember 2023 didapatkan informasi adanya pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin ini bisa diidentifikasi dari tingginya tingkat absensi ataupun keterlambatan yang sering terjadi di kalangan karyawan. Berikut adalah tabel data absensi karyawan Usaha Kecil Opak Oded Conggeang pada tahun 2022:

Tabel 2.

Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Periode Januari-Desember 2022

BULAN	KETIDAKHADIRAN DAN KETERLAMBATAN (ORANG/HARI)		
	MANGKIR	IJIN	TERLAMBAT
JAN	5	9	12
FEB	7	5	7
MAR	5	4	9
APRIL	4	8	14
MEI	7	7	8
JUNI	5	4	13
JULI	6	6	7
AGUST	5	7	9
SEPT.	5	5	19
OKT	6	5	9
NOV	5	7	7
DES	5	8	7
Jumlah	67	77	121

Sumber: Usaha Kecil Opak Oded Conggeang, Diolah Kembali, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 2. terlihat adanya karyawan yang tidak disiplin, karyawan yang terlambat bekerja sebanyak 121 kali dengan alasan ada keperluan lain, sedangkan perusahaan menetapkan peraturan masuk kerja pada pukul 07.00 WIB, tetapi pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat.

Pembinaan disiplin ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (**Kasmir 2018**). Pembinaan disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan tingkah laku seorang karyawan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan instansi. Aturan tersebut bisa berupa pedoman

resmi yang tertulis maupun kebijakan yang tidak tercatat secara formal (**Nitisemito 2015**).

Pembinaan disiplin merupakan suatu kegiatan yang membina para karyawan. Pembinaan disiplin dilakukan agar para karyawan mematuhi ketetapan pada perusahaan dan bekerja secara optimal, penuh komitmen dan rasa tanggung jawab atas suatu pekerjaan tersebut sehingga disiplin menjadi kebiasaan dalam bekerja agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Seiring berkembangnya zaman, dunia dalam bisnis berlomba-lomba dalam mempertahankan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berpotensi karena mempunyai arti krusial bagi perusahaan (**Zannah et al., 2021**).

Hanafiah, (2014) mengemukakan *job insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang pekerja mengalami berbagai emosi seperti ketegangan, kecemasan, dan stres yang disebabkan oleh ketidakpastian terkait dengan masa depan pekerjaan mereka. Perasaan ini menciptakan suasana ketidakstabilan yang bisa memengaruhi kesejahteraan emosional dan psikologis seseorang dalam lingkungan kerja. Dengan begitu, banyaknya jumlah mutasi pada suatu perusahaan dapat dilihat merujuk kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga timbul rasa takut serta cemas akan mutasi pada karyawan.

Tak hanya itu, tingginya *turnover* karyawan akan menimbulkan rasa tidak aman pada karyawan atas pekerjaannya saat ini, dan akan timbul pula rasa takut kehilangan pekerjaannya ataupun pemindahan tempat kerja serta berbagai ancaman lainnya. Hal itu berdampak terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan

kerja pada karyawan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sesuai dari pernyataan tersebut, bisa dipahami bila tingkat mutasi yang tinggi pada Usaha Kecil Opak Oded ini diakibatkan dari kinerja yang menurun sehingga mengalami tingkat *turnover* pada karyawan yang tinggi, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Data *Labour Turnover* Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang

TAHUN	2020	2021	2022
JUMLAH AWAL TAHUN	72	65	54
KELUAR	30	22	20
MASUK	23	11	6
JUMLAH AKHIR	65	54	40

Sumber: Usaha Kecil Opak Oded Conggeang, Diolah Kembali, Tahun 2023.

Dapat diketahui, berdasarkan tabel 3. memberikan informasi bahwa pada tahun 2020 sampai 2022 terdapat beberapa karyawan yang keluar dikarenakan pemberhentian kerja oleh atasan. Pemberhentian karyawan tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak aman sehingga, hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

Penelitian yang memaparkan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa kelompok peneliti sebelumnya yakni (**Reisel., et. al, 2010**); (**Bouzari dan Karatepe, 2018**) dan (**Ibrahim., et. al, 2019**). Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di atas menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas, kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh tingkat *turnover* pada karyawan yang diakibatkan oleh rasa tidak aman.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi rumusan masalah yakni bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin, *job insecurity* dan kinerja karyawan bagian produksi berdasarkan persepsi atasan langsung. Rumusan masalah selanjutnya yaitu bagaimana pengaruh pembinaan disiplin dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang secara parsial maupun simultan.

Adapun hipotesis pada penelitian ini yakni: H1: pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang; H2: *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang; H3: pembinaan disiplin dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode yang digunakan metode kuantitatif dan kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Responden pada penelitian ini yaitu 34 orang karyawan bagian produksi dengan masa kerja minimal 1 tahun guna menjawab tanggapan mengenai pembinaan disiplin dan *job insecurity*. 1 orang Kepala Bagian Produksi guna menjawab tanggapan mengenai kinerja, maka total keseluruhan responden berjumlah 35 orang. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan *semantic differensial*. Teknik pengujian alat ukur dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Hasil Uji Validitas

Sesudah melakukan uji validitas pada setiap variabel menunjukkan semua instrumen variabel (X1), (X2) dan (Y) dinyatakan valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334).

B. Hasil Uji Reliabilitas

Sesudah melakukan pengujian reliabilitas pada setiap variabel didapat hasil yakni:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R _{tabel}	Keterangan
X1	0.816	0.60	Reliabel
X2	0.729	0.60	Reliabel
Y	0.809	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024.

Merujuk tabel 4., diketahui bahwa variabel pembinaan disiplin (X1), *job insecurity* (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai $Cronbach's\ alpha > R_{tabel}$ (0,60).

Metode analisis data memanfaatkan metode analisis deskriptif dan asosiatif, untuk mengetahui kriteria sikap pembinaan disiplin, *job insecurity* dan kinerja memanfaatkan deskriptif kuantitatif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.

Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin, *Job Insecurity* dan Kinerja

INTERVAL	PEMBINAAN DISIPLIN	JOB INSECURITY	KINERJA
1,00 – 1,80	Sangat Buruk	Sangat Aman	Sangat Tidak Mampu
1,81 – 2,60	Buruk	Aman	Tidak Mampu
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup Terancam	Cukup Mampu

3,41 – 4,20	Baik	Tidak Aman	Mampu
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tidak Aman	Sangat Mampu

Untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan *job insecurity* terhadap kinerja secara parsial maupun simultan dapat memanfaatkan asosiatif kuantitatif menggunakan uji analisis regresi linier berganda serta koefisien determinasi.

Agar penggunaan uji regresi linier berganda ini dapat digunakan maka, data tersebut harus lolos prasyarat pengujian uji asumsi klasik, sebagaimana dipaparkan berikut ini:

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data memperlihatkan nilai signifikansi $0,130 > 0,05$. Yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data memperlihatkan nilai *tolerance* $0,704 > 0,01$ dan nilai VIF $1,420 < 10$ yang menandai penelitian ini tidak adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data memperlihatkan nilai signifikansi variabel X1 $0,105 > 0,05$ serta untuk variabel X2 $0,012 > 0,05$. Yang berarti bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Guna mengetahui kriteria pengaruh hasil uji koefisien determinasi yakni :

Tabel 6.

Kriteria Pengaruh Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	KETERANGAN
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitrianiingsih dan Budiansyah, (2019)

D. Hipotesis Statistik

- Hipotesis statistik pengaruh variabel Pembinaan Disiplin (X1) terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang (Y).

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ (Pembinaan Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang).

$H_a : \beta_1 > 0$ (Pembinaan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang).

- Hipotesis statistik pengaruh variabel *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang (Y).

$H_0 : \beta_1 \geq 0$ (*Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi).

$H_a : \beta_2 < 0$ (*Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang).

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ (Pembinaan disiplin dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang).

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (Pembinaan disiplin dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Pada Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang

Setelah melakukan perhitungan atas tanggapan responden mengenai variabel pembinaan disiplin (X1) dengan dua sub variabel dan terdapat lima pernyataan, maka didapat hasil total rata-

rata mengenai tanggapan responden terhadap variabel X1 yakni:

Tabel 7.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menciptakan Peraturan-peraturan dan Tata Tertib yang Harus Dilaksanakan Oleh Para Karyawan	3,77	Sesuai
Pemberian Sanksi Bagi Pelanggar Disiplin	3,85	Efektif
TOTAL SKOR RATA-RATA (3,77 + 3,85)/2 = 3,81		
KRITERIA = BAIK		

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali, 2024.

Pada variabel pembinaan disiplin terdapat dua sub variabel yakni:

- Menciptakan Peraturan-peraturan dan Tata Tertib Yang Harus Dilaksanakan Oleh Para Karyawan
 - Kesesuaian peraturan kedisiplinan dan tata tertib dengan tujuan pembinaan disiplin kerja.
- Pemberian Sanksi Bagi Pelanggar Disiplin
 - a. Ketepatan dalam hal pemberian peringatan oleh atasan.
 - b. Kecepatan dalam pemberian sanksi oleh atasan.
 - c. Konsistensi dalam pemberian sanksi.
 - d. Impersonalitas dalam pemberian sanksi oleh atasan.

Berdasarkan tabel 7. diketahui total rata-rata untuk variabel pembinaan disiplin (X1) senilai **3,81** serta tergolong ke dalam kriteria **baik**. Artinya pelaksanaan pembinaan disiplin pada Usaha Kecil Opak Oded sudah dijalankan secara baik serta sesuai berdasarkan apa yang diinginkan oleh karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

Nilai terkecil pada variabel pembinaan disiplin (X1) terletak pada

sub variabel pemberian sanksi bagi pelanggar dengan pernyataan ketepatan dalam hal pemberian peringatan oleh atasan.

2. Tanggapan Responden Terhadap Job Insecurity Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang

Setelah melakukan pengujian dan perhitungan mengenai tanggapan responden terhadap variabel X2 maka didapat hasil total rata-rata sebagai berikut :

Tabel 8.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Job Insecurity*

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	3,26	Cukup Terancam
Ancaman kehilangan pekerjaan	3,24	Cukup Terancam
Ketidakterdayaan karyawan	3,33	Cukup Terancam
TOTAL SKOR RATA-RATA (3,26 + 3,24 + 3,33)/3 = 3,28		
KRITERIA = CUKUP TERANCAM		

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Pada variabel *job insecurity* terdapat tiga sub variabel yaitu:

1. Ancaman Terhadap Aspek-aspek Dalam Pekerjaan
 - Tingkat ancaman terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan.
2. Ancaman Kehilangan Pekerjaan
 - a. Tingkat ancaman akan kehilangan pekerjaan yang sedang dijalani
 - b. Tingkat ancaman akan diberhentikan untuk sementara waktu
3. Ketidakterdayaan Karyawan
 - a. Kemampuan dalam menangani kesalahan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.
 - b. Kemampuan mencegah ancaman pada pekerjaannya.

Merujuk tabel 8. Total rata-rata mengenai variabel *job insecurity* senilai

3,28 sehingga tergolong dalam kriteria **cukup terancam**. Artinya *job insecurity* karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang memiliki adanya rasa ketidakamanan kerja, jika diabaikan akan menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan.

Nilai terbesar ditunjukkan pada pernyataan kemampuan dalam menangani kesalahan yang bisa mempengaruhi pekerjaan.

3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung

Setelah melakukan perhitungan total rata-rata tanggapan responden atas kinerja maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 9.

Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kualitas	4,20	Tinggi
Kuantitas	3,74	Baik
Waktu	3,19	Cukup
Kerja sama antar karyawan	3,77	Mampu
Pengawasan	3,89	Mampu
TOTAL SKOR RATA-RATA (4,20+3,74+3,19+3,77+3,89)/5 = 3,76		
KRITERIA = MAMPU		

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Pada variabel kinerja terdapat lima sub variabel yakni:

1. Kualitas
 - Kualitas kerja karyawan berdasarkan hasil yang telah di selesaikan.
2. Kuantitas
 - Pencapaian target kerja yang diselesaikan.
3. Waktu
 - a. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

- b. Ketepatan untuk hadir dengan tepat waktu
- 4. Kerja Sama Antar Karyawan
 - a. Kemampuan untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
 - b. Kemampuan untuk membantu rekan kerja yang kesulitan.
- 5. Pengawasan
 - a. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
 - b. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi.

Merujuk tabel 9. total rata-rata pada variabel kinerja sebesar **3,76** tergolong ke dalam kriteria **mampu**. Artinya kinerja karyawan bagian produksi berdasarkan persepsi atasan langsung telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Nilai terkecil ditunjukkan oleh sub variabel waktu dengan pernyataan ketepatan untuk hadir tepat waktu.

B. Analisis Asosiatif

1. Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang Secara Parsial

$$Y = 31,529 + 0,010X_1 + 0,020X_2$$

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (pembinaan disiplin dan *job insecurity*) terhadap variabel kinerja (dependen) secara parsial dapat dilihat yakni:

- a. Nilai *Unstandarized Coefficients Beta* variabel pembinaan disiplin (X1) senilai 0,010. Artinya, terdapat pengaruh positif sebesar 1% pada variabel pembinaan disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) dengan kriteria pengaruh **rendah sekali**, dan tidak signifikan.
- b. Nilai *Unstandarized Coefficients Beta* variabel job insecurity (X2) 0,020 artinya terdapat pengaruh positif senilai 2% pada variabel X2 terhadap Y dengan kriteria pengaruh **rendah sekali** dan tidak signifikan.

Sebelum melakukan pengujian secara parsial harus mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat nilai t_{tabel} .

Df yang digunakan pada penelitian ini yaitu $35 - 2 - 1 = 32$, maka nilai t_{tabel} yang digunakan yakni 1,694. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandarized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	31.529	5.162		6.108	.000
X1	.010	.274	.008	.036	.971
X2	.020	.318	.013	.063	.950

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024.

Merujuk tabel 10. Memperlihatkan hasil pengujian regresi berganda serta didapat hasil permanen regresi berganda yakni:

Tabel 11.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	.036	1.694	.971	0.05	Signifikan
X2	.013	1.694	.950	0.05	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024.

Merujuk tabel 11., pada pembinaan disiplin nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0.036 < 1.694$. Besarnya pengaruh dari variabel pembinaan disiplin dengan nilai signifikansi $0.971 > 0.05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pembinaan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian

produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

Selanjutnya variabel *job insecurity* nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0.013 < 1.694$. Besarnya pengaruh dari variabel *job insecurity* dengan nilai $0.950 > 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

2. Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang Secara Simultan

Guna mengetahui apakah variabel independen (pembinaan disiplin dan *job insecurity*) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) secara bersama-sama, maka digunakan uji simultan (uji F). Didapat nilai f_{hitung} sebesar 0.005.

Nilai f_{tabel} yang digunakan yakni $35 - 2 - 1 = 32$, maka f_{tabel} yang digunakan yakni 3.29. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 12.
Hasil Uji Simultan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan Disiplin dan <i>Job Insecurity</i>	.005	3.29	.995	0.05	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, Diolah Kembali Tahun 2024.

Merujuk hasil uji simultan pada tabel 12., memperlihatkan nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ $0.005 < 3.29$ dengan nilai signifikansi senilai $0.995 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pembinaan disiplin dan *job insecurity* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang.

Guna mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variabel

dependen, variabel independen semakin lemah jika nilai *R Square* mendekati 0 dalam mempengaruhi hubungan atas variabel dependen. Namun apabila nilai *R Square* mendekati 1, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan dengan variabel dependen, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13.
Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1	.019 ^a	.000	-.064	.995
a. Predictors: (Constant), Pembinaan Disiplin, <i>Job Insecurity</i>				

Sumber: Hasil Output SPSS 26, Diolah Kembali Tahun 2024.

Dari hasil yang didapat, variabel pembinaan disiplin dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0.000, dengan nilai signifikansi 0,995.

Hasil dari pengujian tersebut dipengaruhi oleh tanggapan responden pada kuesioner yang telah dibagikan, dapat dilihat pada tabel mengenai tanggapan responden atas pembinaan disiplin dan kinerja berikut ini:

Tabel 14.

Skor Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Disiplin dan Kinerja

NO	X1	Y	KETERANGAN
1	6	19,5	
2	6	20	
3	6	20	
4	6	18	
5	6,25	20,5	
6	6,25	19	
7	6,5	20,5	
8	7	16,5	
9	7	16,5	
10	7	16	
11	7,25	17,5	

12	7,25	18	Nilai tengah X1 = 8 Nilai tengah Y = 19,75
13	7,5	20,5	
14	7,75	21	
15	7,75	19,5	
16	7,75	19	
17	8	19	
18	8	24	
19	8	21	
20	8	25	
21	8	21,5	
22	8,25	18,5	
23	8,25	23	
24	8,25	24,5	
25	8,5	16,5	
26	8,5	19	
27	9	22	
28	9	25	
29	9	22	
30	9,25	22	
31	9,5	20,5	
32	10	19,5	
33	10	19,5	
34	10	19,5	

Sumber: Kuesioner Hasil Tanggapan Responden dan Penilaian Kinerja Karyawan, Diolah Kembali Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 14. tersebut memperlihatkan adanya karyawan yang memiliki nilai kinerja yang baik justru memberikan nilai pembinaan disiplin yang kurang baik begitu pula sebaliknya. Karyawan dengan skor kinerja di atas rata-rata dan pembinaan disiplin di bawah rata-rata ditunjukkan oleh No. 2, 3, 5, 7, 13, 14 dan 17. Sedangkan karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata dan pembinaan disiplin di atas rata-rata ditunjukkan oleh No. 18 s/d 22, 25, 26, 32, 33 dan 34.

Untuk mengetahui jumlah persentase responden dengan kinerja di atas rata-rata yang memberikan nilai pembinaan disiplin di bawah rata-rata begitu pula sebaliknya, bisa dilihat pada tabel 15:

Tabel 15.

Skor Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Pembinaan Disiplin dan Kinerja

KETERANGAN	JUMLAH ORANG	%
Skor tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin yang bernilai di bawah rata-rata tetapi	7	20,59%

memiliki skor kinerja di atas rata-rata		
Skor tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin yang bernilai di atas rata-rata tetapi memiliki skor kinerja di bawah rata-rata	10	29,41%

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan tabel 15. diketahui jumlah responden yang menilai pembinaan disiplin di bawah rata-rata dengan nilai kinerja di atas rata-rata berjumlah 7 orang dengan persentase 20,59%. Selanjutnya untuk jumlah responden yang menilai pembinaan disiplin di atas rata-rata dengan skor kinerja di bawah rata-rata berjumlah 10 orang dengan persentase 29,41%. Total persentase responden sebanyak 50%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden tersebut, alasan mereka memberikan penilaian seperti itu karena mereka merasa bahwa pemimpin perusahaan belum menjalankan pembinaan disiplin sesuai dengan aturan. Para responden mengatakan bahwa karyawan yang belum sesuai dengan peraturan serta tata tertib masih belum mendapatkan peringatan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan karyawan yang sudah sesuai dengan aturan dibiarkan begitu saja tanpa diberi apresiasi, sehingga tidak ada pembeda antara karyawan yang sudah sesuai dan belum sesuai yang menjadikan karyawan yang melanggar tersebut merasa aman-saja.

Selanjutnya, mengenai skor tanggapan responden mengenai *job insecurity* serta kinerja dapat ditunjukkan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 16.

Skor Tanggapan Responden Mengenai *Job Insecurity* dan Kinerja

NO	X1	Y	KETERANGAN
1	7	19,5	
2	7,5	20	
3	7,5	20	
4	8	18	

5	8	20,5
6	8,5	19
7	8,5	20,5
8	9	16,5
9	9	16,5
10	9	16
11	9	17,5
12	9	18
13	9	20,5
14	9,5	21
15	9,5	19,5
16	9,5	19
17	9,5	19
18	10	24
19	10,5	21
20	10,5	25
21	10,5	21,5
22	10,5	18,5
23	10,5	23
24	11	24,5
25	11	16,5
26	11	19
27	11,5	22
28	11,5	25
29	11,5	22
30	12	22
31	12	20,5
32	12	19,5
33	12	19,5
34	13	19,5

Nilai tengah X2 = 9,75
Nilai tengah Y = 19,75

Sumber: Kuesioner Hasil Tanggapan Responden dan Penilaian Kinerja Karyawan, Diolah Kembali Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 16. tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai kinerja yang dinilai kurang baik memiliki nilai *job insecurity* di bawah rata-rata, sedangkan karyawan dengan kinerja yang dinilai baik memiliki nilai *job insecurity* di atas rata-rata.

Untuk mengetahui jumlah persentase karyawan dengan nilai kinerja di bawah rata-rata dan memiliki *job insecurity* di bawah rata-rata ataupun karyawan dengan skor kinerja di atas rata-rata dengan *job insecurity* di atas rata-rata dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 17.

Skor Tanggapan Responden Terhadap Penilaian *Job Insecurity* dan Kinerja

KETERANGAN	JUMLAH ORANG	%
Skor tanggapan responden terhadap <i>job insecurity</i> yang bernilai di bawah	11	32,35%

rata-rata dengan skor kinerja di bawah rata-rata		
Skor tanggapan responden terhadap <i>job insecurity</i> yang bernilai di atas rata-rata dengan skor kinerja di atas rata-rata	11	32,35%

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2024.

Merujuk tabel 17. jumlah responden dengan nilai *job insecurity* di bawah rata-rata dan skor kinerja di bawah rata-rata berjumlah 11 orang dengan persentase 32,35%. Jumlah responden dengan nilai *job insecurity* di atas rata-rata dan skor kinerja di atas rata-rata sebanyak 11 orang dengan persentase 32,35% dengan total berjumlah 64,70%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden tersebut mereka mengatakan bahwa pembinaan disiplin dalam perusahaan itu sudah dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan karyawan sehingga, responden dengan skor kinerja di bawah rata-rata memiliki nilai *job insecurity* di bawah rata-rata.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang memuaskan dengan apa yang terjadi di lapangan yang sebenarnya. Sehingga karyawan yang di nilai baik dalam pembinaan disiplin merasa bahwa atasan belum bisa bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan jawaban dari para responden terhadap kuesioner yang disebar oleh peneliti membuat hasil dari penelitian ini menjadi tidak signifikan sebagaimana yang telah dicantumkan pada tabel 11., 12., dan 13.,

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Pembinaan disiplin dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang baik secara parsial maupun simultan.
2. 20,59% karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang dengan skor kinerja di atas rata-rata merasa kecewa terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin yang dijalankan sehingga memberikan penilaian pembinaan disiplin di bawah rata-rata. Sedangkan 29,41% karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata memberikan penilaian pembinaan disiplin di atas rata-rata sehingga total responden yang bersifat anomali dalam bersikap sebanyak 50%. Hal ini menyebabkan tidak signifikannya pengaruh variabel pembinaan disiplin (X1) terhadap kinerja (Y).
3. 32,35% karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang memiliki nilai *job insecurity* di atas rata-rata dengan skor kinerja di atas rata-rata. Di lain pihak terdapat 32,35% karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata memiliki nilai *job insecurity* di bawah rata-rata. Hal ini menyebabkan tidak signifikannya pengaruh variabel *job insecurity* (X2) terhadap kinerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. 20,59% karyawan bagian produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang tidak puas atas pembinaan disiplin pada Usaha Kecil Opak Oded Conggeang. Karyawan yang berkinerja tinggi tetapi menyatakan

pembinaan disiplin pada perusahaan rendah, untuk itu disarankan kepada perusahaan dapat meningkatkan pembinaan disiplin dengan cara pemberian *reward* dan *punishment* yang lebih baik, misalnya dalam pelaksanaan pemberian sanksi bagi yang melanggar aturan disiplin dapat dilakukan dengan segera, dengan peringatan, konsisten dan impersonal. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan apresiasi berupa *reward* kepada karyawan yang berperilaku sesuai dengan aturan dan memiliki skor kinerja di atas rata-rata agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya.

2. 64,70% dari keseluruhan responden dinyatakan anomali, dan 32,35% karyawan dengan skor kinerja di bawah rata-rata memiliki nilai *job insecurity* di bawah rata-rata dikarenakan karyawan berkinerja rendah memiliki *job insecurity* yang rendah juga. Artinya karyawan tidak merasakan adanya ketidakamanan atas pekerjaannya meskipun kinerja mereka di bawah rata-rata, maka perusahaan diharapkan dapat lebih tegas terhadap para karyawan tersebut agar karyawan yang berkinerja rendah dan *job insecurity* nya rendah merasa lebih segan dan akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Karena jika dibiarkan begitu saja karyawan tersebut akan merasa aman-aman saja, padahal skor kinerja mereka di bawah rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.worldtop.org. (n.d.).

- Fatkhurahman. (2023). *Keunggulan Bersaing UMKM*
- Feliana, Yie Ke. (2009). *Kontribusi Pemikiran Douglas McGregor Pada Perkembangan Pemikiran Ilmu Manajemen.*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Universitas Diponegoro.
- Hamdani. (2020). *Mengenal Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Lebih Dekat.*
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- McGregor., Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise.*
- Nitisemito, Alex Soemadji. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Glialia Indonesia.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Djambatan.
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. & Bougi, Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian (K. M. Yon, Ed.).* Salemba Empat.
- Setiawan, Rony. & Hadianto, Bram. (2008). *Job Insecurity Dalam Organisasi 1-10.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rajagrafindo.

JURNAL

- Audina, V. &. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention(Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 85-101.
- Bouzari, M., & Karatepe, OM (2018). Antecedent dan hasil dari ketidakamanan kerja di antara tenaga penjualan. *Intelijen & Perencanaan Pemasaran*, 36 (2), 290–302.
- Dwi Jatmika., Rahmat Taufik. (2017). *Masalah yang Dihadapi Usaha Kecil Menengah di Indonesia.*
- Hanafiah., M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi pindah kerja (turnover) pada pegawai PT.Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung Kab. Berau. *Psikologi.*
- Idris., S. &. (2020). Marzuki, Nasir and Sofyan Idris Department of Management. *Universitas Syiah Kuala Indoensia*, 111-119.
- Ibrahim, M., Karollah, B., Vilzati, & Amir, F. (2019). Peran Modal Psikologis sebagai Mediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Tujuan Kerja: Pemeriksaan di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Administrasi*,4(2), 297–305.

- Januartha., A. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Hotel. *Jurnal Manajemen*, 7548-7575.
- Jufrizen., J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan',. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17-38.
- Prabowo Juddy., H. a. (2017). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat)', *PROSIDING, Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 118-137.
- Reisel, WD, Probst, TM, Chia, S.-L. & Maloles, C. (2010). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Deviant, dan Emosi Negatif Karyawan. *Studi Internasional Manajemen dan Organisasi*, 40 (1), 74-91.
- al, R. e. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jne Cabang Medan. *Journal Of Chemical Information and Modelling*, 1689-1699.
- Wulanfitri., E. S. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Lumina Packaging. *Bisnis dan Perbankan UMSIDA*.
- Zannah., I. N. (2021). Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. 587-596.

