



Peran *Grit* sebagai Moderator Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Terdampak Kebijakan Covid-19

Auliya Andina Ramadhiyanti¹, Alice Salendu²,
auliya.andina@ui.ac.id¹, alice.salendu@gmail.com²
Universitas Indonesia^{1,2}

Abstract

Covid-19 has changed in various aspects of life including on companies and their employees. Company implements several policies as an effort to adapt the changes faced. This study aim to examine the role of grit as a moderator on the relationship between job insecurity and job satisfaction among employees. The approach of this research is quantitative with cross sectional study design, conducted online using non-probability sampling technique. The instruments used have been tested before namely The Minesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short-form, Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS), and short grit scale (Grit-S). The population of this research is employees whose company implemented policy changes due to the Covid-19. Data was collected using questionnaire through online which was widely distributed to employees who met the criteria, so that a total of 804 participants. Data analysis was carried out by correlation test and moderation test using PROCESS Hayes Model 1. The results showed that there is significant interaction effect between job insecurity and grit on job satisfaction ($b = -0.02$, 95% CI [-0.04, -0.01], $t = -3.09$, $p < 0.05$). So, it can be concluded that grit performed as moderator on the relationship between job insecurity and job satisfaction. Further analysis found that grit can attenuate negative effect from job insecurity to job satisfaction when grit is in the medium and high category.

Keywords: *grit, job insecurity, job satisfaction*

Abstrak

Pandemi Covid-19 menimbulkan perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk juga berdampak pada perusahaan dan karyawan. Perusahaan menerapkan beberapa kebijakan sebagai upaya adaptasi terhadap perubahan yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran *grit* sebagai moderator pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional study*, dilaksanakan dengan secara daring menggunakan teknik *non-probability sampling*. Alat ukur yang digunakan telah melalui uji coba terlebih dahulu yaitu *The Minesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short-form*, *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS)*, dan *short grit scale (Grit-S)*. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang perusahaannya melakukan perubahan kebijakan akibat pandemi Covid-19. Data dikumpulkan dengan kuesioner secara daring yang disebarkan secara luas kepada karyawan yang memenuhi kriteria, hingga total didapatkan 804 partisipan. Analisis data yang dilakukan yakni uji korelasi dan uji moderasi menggunakan PROCESS Hayes Model 1. Hasil analisis statistik menunjukkan efek interaksi antara ketidakamanan kerja dan *grit* terhadap kepuasan kerja signifikan ($b = -0.02$, 95% CI [-0,04, -0,01], $t = -3,09$, $p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *grit* berperan sebagai moderator dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Analisis lanjutan yang dilakukan mendapatkan bahwa *grit* dapat melemahkan pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja ketika *grit* pada tingkat kategori sedang dan tinggi.

Kata Kunci: *grit, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja*

Correspondensi Author*): Auliya Andina Ramadhiyanti

PENDAHULUAN

Penyebaran virus Covid-19 yang terjadi memberikan pengaruh yang cukup besar pada perekonomian Indonesia, dampak yang dirasakan merata mulai dari bidang perdagangan hingga bidang investasi dan pariwisata. Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan (Barembang Naker), 41% perusahaan di Indonesia mengatakan bahwa pandemi telah menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi mereka. Menyikapi situasi ini, pemerintah dan dunia usaha telah mengeluarkan beberapa pedoman untuk memulihkan operasi bisnis sejalan dengan upaya menahan epidemi virus Covid-19. Beberapa kebijakan dari perusahaan mencakup pengurangan upah, pemutusan hubungan kerja (PHK), pemberian pekerjaan rumah, dan berbagai kebijakan lainnya.

Beberapa penelitian menemukan kondisi pandemi serta kebijakan yang diterapkan sebagai dampak pandemi Covid-19 ditemukan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Achiel et al., 2020; Cahya et al., 2021; Stefanie et al., 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan saat pandemi Covid-19 oleh CNBC dan SurveyMonkey, berdasarkan data dari 9.059 profesional Amerika Serikat dengan usia mulai dari 18 tahun. Hasil yang didapatkan yaitu 73 dari 100 orang menyatakan puas dengan pekerjaan mereka. Indeks ini naik dari tahun 2019 yang sebesar 71 dari 100 orang. Berdasarkan data tersebut diketahui terjadi peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan partisipan di masa pandemi Covid-19. Temuan lain yang ditemukan yakni beban kerja dan lingkungan kerja yang berubah akibat Covid-19 berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Cahya et al., 2021). Selain itu, ditemukan juga kondisi dimana kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Atmoko et al., 2020).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana perasaan dan emosi seseorang tentang pekerjaan serta sikapnya terhadap berbagai aspek terkait pekerjaan (Spector, 1997). Aspek yang dimaksud seperti gaji, karakteristik pekerjaan dan rekan kerja. Kepuasan kerja menjadi penting karena berhubungan erat dengan produktivitas karyawan dan organisasi, kesejahteraan karyawan, peningkatan pendapatan, dan promosi. (Wnuk, 2017; Zaharie et al., 2018). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Naiyananont & Smuthranond, 2017). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti seperti otonomi kerja dan rasa berharga terkait hasil kerja, sistem promosi, komunikasi, modal psikologis, dan ketidakamanan kerja (Goh et al., 2015; Hunjra et al., 2010; Paek et al., 2015; Reisel et al., 2010).

Dampak perubahan yang terjadi akibat pandemi menimbulkan beberapa kondisi yang tidak diharapkan terjadi seperti kebijakan pemotongan gaji, pemberhentian kontrak, hingga pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini dapat memunculkan kecemasan atau kekhawatiran terkait kerja atau ketidakamanan kerja. Survei yang dilakukan oleh stasiun radio komunitas Marsinah FM dan Kelompok Studi Buruh (Kobar) pada 23 Maret - 10 April 2020 dengan 146 partisipan di Jabodetabek dan Jawa Tengah yang bekerja untuk 83 perusahaan di bidang manufaktur, produksi, sektor ritel, dan keuangan. Ditemukan bahwa sekitar 78,3% partisipan mengatakan mereka merasa rentan karena tidak adanya kebijakan yang menjamin keamanan mata pencaharian mereka di tengah keadaan darurat kesehatan masyarakat yang berlangsung. Penelitian dari Atmoko et al. (2020) juga menemukan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdampak sangat signifikan terhadap meningkatnya ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan.

Sverke et al. (2002) memaparkan bahwa pengukuran ketidakamanan kerja dapat dibedakan dalam dua pendekatan yaitu pendekatan global dan multidimensional. Pendekatan global memandang ketidakamanan kerja sebagai konstruk unidimensional yaitu kekhawatiran pada ancaman kehilangan pekerjaan. Sedangkan, pendekatan multidimensional berpandangan bahwa konstruk ini cukup luas untuk menekankan berbagai aspek dari ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja dijelaskan sebagai rasa tidak berdaya dalam mempertahankan kelangsungan yang diharapkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Dalam perkembangannya, ketidakamanan kerja dikategorikan menjadi ketidakamanan kerja kuantitatif dan kualitatif (Hellgren et al., 1999). Berdasarkan pengembangan dari Hellgren et al (1999), definisi dari ketidakamanan kerja kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah ancaman yang dirasakan mengenai kehilangan aspek berharga dari pekerjaan yang meliputi *job content*, *working conditions*, *employment conditions*, dan *social relation* (Brondino et al., 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya, ketidakamanan kerja ditemukan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, serta komitmen organisasi (Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Kinnunen et al., 2014; Reisel et al., 2010; Zheng et al., 2014).

Hasil dari penelitian secara konsisten menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja (Cheng & Chan, 2008; Kinnunen et al., 2014; Nemteanu et al., 2021; Ouyang et al., 2015; Reisel et al., 2010). Hubungan yang terjadi adalah hubungan negatif atau dengan kata lain ketidakamanan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Namun demikian, ditemukan inkonsistensi mengenai besaran kuat lemah pengaruh yang terjadi. Penelitian Ouyang et al (2015) dan Nemteanu et al (2021) menemukan hubungan negatif signifikan yang tinggi antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja. Sedikit berbeda dengan temuan dari Reisel et al (2010) yang menemukan hubungan signifikan moderat pada hubungan antar

kedua variabel ini. Inkonsistensi hasil hubungan yang ditemukan memungkinkan diperlukan variabel moderator guna memperjelas hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja. Jika mengacu pada kerangka pemikiran Sverke et al (2002) ditemukan kemungkinan variabel yang memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja, seperti faktor perbedaan individu, dukungan sosial, dan perlakuan yang adil.

Salah satu topik yang sedang berkembang mengenai perbedaan individual adalah *grit*. *Grit* didefinisikan sebagai ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007). *Grit* membuat individu tetap berusaha keras mempertahankan minat dan tujuan meskipun dihadapkan dengan tantangan, kegagalan, dan ketidakstabilan. *Grit* menjadi prediktor yang baik dalam mengukur kesuksesan dan retensi dalam konteks militer, tempat kerja, pendidikan, dan pernikahan (Eskreis-Winkler et al., 2014). Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara *grit* dengan kepuasan kerja (Credé et al., 2017; Dugan et al., 2019). Kemudian, ditemukan pula hubungan signifikan antara ketidakamanan kerja dengan *grit* dimana ketika ketidakamanan kerja meningkat, individu dengan *grit* yang tinggi akan terikat pada perilaku *proactive coping* untuk bertahan pada pekerjaan dan profesinya (McGinley et al., 2020).

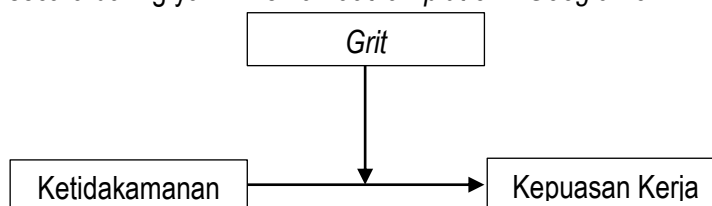
Hubungan antara *job insecurity* dan *job satisfaction* dengan *grit* sebagai moderator dapat dijelaskan menggunakan *Job Demand-Resources Model* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan model JD-R dijelaskan bahwa terdapat sumber daya terkait kerja (*job resources/personal resources*) yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan (*job demand*). Hasil dari hubungan antara *job demand* dan *resources* akan tampak pada *organizational outcome*. Dengan JD-R Model, keberadaan ketidakamanan kerja yang mengancam berkontribusi pada peningkatan *job strain* atau ketegangan kerja. Peningkatan ketegangan kerja inilah yang kemudian dapat langsung berdampak pada *organizational outcome*, pada penelitian ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akibat dari ketidakamanan kerja. Kemudian, *grit* pada model ini berperan sebagai *personal resource* yang berguna untuk menahan atau melemahkan dampak ketegangan dari ketidakamanan kerja sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Dengan memiliki *grit*, ketika ketidakamanan kerja atau ancaman meningkat maka karyawan dapat melakukan perilaku *coping* proaktif sehingga dapat bertahan dalam organisasi. Kondisi ini juga lebih memungkinkan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan paparan yang telah dilakukan, maka penelitian yang dilakukan mengenai peran *grit* sebagai moderator pada hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja. Beberapa alasan kenapa penelitian ini dilakukan yaitu karena variabel *grit* yang masih cenderung baru dan terus

dikembangkan sehingga dapat menjadi temuan yang memperkaya ilmu pengetahuan. Selain itu, belum ditemukan penelitian mengenai hubungan antar variabel penelitian yakni untuk melihat peran *grit* sebagai moderator antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja. Kendati demikian, penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan antar variabel yang diteliti, hubungan antar variabel selanjutnya dapat dijelaskan dengan *Job Demand-Resources Model* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007). Populasi yang digunakan juga merupakan suatu kebaruan pada penelitian ini yakni pada karyawan yang perusahaannya menerapkan kebijakan terkait dengan kondisi pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan kondisi pandemi menjadi fenomena baru yang berdampak kepada seluruh aspek kehidupan, termasuk kepada perusahaan dan karyawan. Selain itu, kebijakan yang diterapkan oleh satu perusahaan dengan perusahaan yang lain mungkin berbeda, sehingga dapat menimbulkan dampak yang bervariasi pada kondisi karyawan. Pertanyaan mengenai kebijakan ditanyakan pada kuesioner dan menjadi penyaringan data untuk memastikan target partisipan yang tepat. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah *grit* berperan sebagai moderator pada hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan bertujuan untuk melihat peran moderasi *grit* pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi *grit* dilakukan menggunakan PROCESS Hayes Model 1 pada aplikasi IBM SPSS yang telah dipasangkan PROCESS macro. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang perusahaannya menerapkan kebijakan sebagai dampak pandemi Covid-19. Kebijakan yang dilakukan dapat berupa *Work From Home*, *shifting* (penjadwalan *Work From Home-Work From Office* secara berkala), *unpaid leave*, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengurangan gaji, maupun kebijakan lainnya. Jumlah target partisipan ditentukan dengan mengacu pada prinsip *law of large numbers*, yaitu semakin besar ukuran sampel, semakin akurat data yang diambil menggambarkan populasi (Gravetter & Forzano, 2012). Metode *accidental sampling* digunakan pada penelitian karena sampel dipilih berdasarkan kemudahan pengambilan sampel dari populasi (Kumar, 2011). Pengambilan data dilaksanakan dengan teknik survei menggunakan kuesioner secara daring yakni memanfaatkan platform *Google Form*.



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam empat tahapan. Tahapan pertama adalah tahapan persiapan yang berfokus pada mempelajari fenomena, studi literatur mengenai variabel yang akan diteliti, serta adaptasi alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Seluruh alat ukur diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia mengacu pada lima tahapan *cross cultural adaptation* yang dikemukakan oleh Beaton et al. (2000). Langkah yang dilakukan yakni 1) Translasi; 2) Sintesis; 3) Translasi kembali (*back translation*); 4) Reviu ahli; 5) *Pretesting*. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short-form yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1977). Alat ukur ini terdiri dari 20 item dan mengukur aspek *job satisfaction* yaitu intrinsik, ekstrinsik, dan *general satisfaction*. Untuk mengukur ketidakamanan kerja digunakan Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale (MQJIS) yang dikembangkan oleh Brondino et al. (2020). Alat ukur terdiri dari 8 item yang mengukur empat dimensi *job insecurity* yaitu *job content*, *working conditions*, *employment conditions*, dan *social relation at work*. Selanjutnya, untuk mengukur *grit* digunakan Short Grit Scale (Grit-S) Duckworth dan Quinn (2009). Alat ukur ini terdiri 8 item yang mengukur dua dimensi *grit* yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*.

Tahapan kedua yaitu uji coba alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur ditujukan untuk melihat melihat reliabilitas dan validitas alat ukur yang telah diadaptasi pada populasi karyawan yang perusahaannya melakukan kebijakan sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Berdasarkan uji coba, alat ukur kepuasan kerja mendapatkan indeks α sebesar 0,93 serta skor nilai crit berada di rentang 0,483 – 0,726. Kemudian alat ukur ketidakamanan kerja mendapatkan indeks α sebesar 0,82 dengan nilai crit pada rentang 0,417 – 0,655. Sedangkan, alat ukur *grit* mendapatkan indeks α sebesar 0,77 dengan nilai crit pada rentang 0,336 – 0,605. Dengan demikian, hasil uji coba mendapatkan bahwa seluruh alat ukur memiliki realibilitas dan validitas yang baik.

Tahap ketiga adalah tahap pelaksanaan pengambilan data penelitian. Pengambilan data dilakukan secara daring dengan memanfaatkan *platform Google Form*. Informasi mengenai pengambilan data disebarkan melalui media sosial seperti *whatsapp*, *instagram*, *linkedin*, dan lainnya. Kuesioner terdiri dari *informed consent*, data demografi, serta item-item alat ukur. Pengambilan data dilakukan pada 5 – 17 November 2020 dan berhasil memperoleh data dari 804 partisipan. Tahapan terakhir yakni tahapan pengolahan data. Data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Pengujian yang dilakukan adalah uji statistik deskriptif, uji korelasi, dan uji moderasi dengan PROCESS (Hayes, 2017). Total partisipan yang didapatkan sebanyak 804, namun 56 data partisipan tidak sesuai dengan kriteria partisipan serta *outlier* penelitian. Dengan demikian, total data yang digunakan untuk pengujian penelitian berasal dari 748 partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian terhadap 748 data partisipan didapatkan bahwa partisipan penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita (57%) dengan usia kebanyakan di bawah 30 tahun (62%). Jika melihat pekerjaan, partisipan didominasi oleh karyawan tetap (74%) dengan jabatan staf (68%). Selanjutnya, terkait masa kerja sebanyak 45% partisipan telah bekerja selama 2-10 tahun di pekerjaan terakhir serta memiliki masa kerja keseluruhan selama 2-10 yakni sebanyak 55%. Selain mengenai demografi, analisis deskriptif juga dilakukan terkait kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Data yang ditemukan adalah besar perusahaan melakukan kebijakan *WFH* (48,6%) sebagai upaya menghadapi pandemi, diikuti dengan 24,6% perusahaan menerapkan sistem *shifting* dimana karyawannya diberikan kebijakan untuk *WFH* dan *WFO* sesuai dengan jadwal. Kebijakan yang juga dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pengurangan gaji (7,8%), *PHK* (6,5%), *unpaid leave* (3,3%), serta kebijakan lain (3,31%) seperti pengurangan tunjangan, pengurangan jam dan frekuensi bekerja di lapangan, merumahkan karyawan yang beresiko dengan upah penuh, serta melaksanakan pemeriksaan kesehatan.

Tabel 1. Gambaran Persebaran Skor Variabel Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kepuasan Kerja		
Rendah	80	10,7
Tinggi	668	89,3
Ketidakamanan Kerja		
Rendah	441	59
Tinggi	307	41
<i>Grit</i>		
Rendah	117	15,6
Tinggi	631	84,4

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar partisipan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi (89,3%). Untuk ketidakamanan kerja, dominasi partisipan berada pada tingkat rendah sebesar 59%. Kemudian untuk *grit*, sebagian besar partisipan memiliki *grit* pada tingkat tinggi sebesar 84,4%. Tingkat kepuasan kerja dominan pada tingkat tinggi kurang sejalan dengan dugaan bahwa terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja akibat dari Covid-19. Hasil ini mungkin dapat dijelaskan karena partisipan masih merasa mampu mempertahankan pekerjaan serta mengatur proses kerja selama masa pandemi COVID-19 yang tidak menentu (Kayaalp et al., 2021). Penyebab lain kepuasan kerja tinggi mungkin disebabkan oleh karyawan telah beradaptasi dengan berbagai cara terhadap pengaruh

faktor penyebab stres, kurangnya kejelasan mengenai peran mereka, atau konflik peran, yang semuanya berdampak negatif baik pada kepuasan kerja (Shkoler & Tziner, 2020).

Temuan lain mengenai tingkat ketidakamanan kerja yang rendah di masa pandemi berbanding terbalik dengan dugaan bahwa krisis global yang terjadi akibat pandemi Covid-19 menimbulkan ketakutan akan ketidakpastian kelangsungan kerja yang menimbulkan ketidakamanan kerja (Fernandes, 2020; Gasparro et al., 2020). Kondisi ini juga dapat berhubungan dengan kebijakan yang diterapkan oleh sebagian besar perusahaan partisipan. Tingkat ketidakamanan kerja karyawan akan semakin meningkat ketika kondisi yang dialami terkait dengan kehilangan sepenuhnya pekerjaan seperti terjadinya pemutusan hubungan kerja atau tidak dilakukan perpanjangan kontrak dibandingkan kehilangan sebagian dari aspek pekerjaan yang dimiliki (Green, 2020). Kebijakan seperti WFH dan *shifting* cenderung tidak menimbulkan kecemasan mengenai kehilangan pekerjaan sepenuhnya di masa depan melainkan hanya menghilangkan beberapa bagian dari pekerjaan.

Setelah analisis deskriptif, dilakukan uji korelasional antara variabel demografis dengan variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi antar Variabel dan Data Demografi

No	Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Jenis Kelamin	-									
2	Usia	-0,18**	-								
3	Status Pekerjaan	0,05	-0,27**	-							
4	Jabatan	-0,08*	0,27**	-0,11**	-						
5	Masa Kerja di Pekerjaan Terakhir	-0,12**	0,55**	-0,34**	0,10**	-					
6	Masa Kerja Keseluruhan	-0,13**	0,68**	-0,32**	0,25**	0,60*	-				
7	Kebijakan	-0,00	0,19	-0,36	-0,00	0,02	0,02	-			
8	Job Satisfaction	-0,13**	0,22**	-0,13**	0,20**	0,17**	0,18**	0,02	-		
9	Job Insecurity	0,09**	-0,34**	0,20**	-0,15**	-0,24**	-0,28**	-0,33**	-0,03	-	
10	Grit	-0,11**	0,28**	-0,04	0,11**	0,17**	0,23**	0,37**	-0,43**	0,01	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

Berdasarkan uji korelasi (Tabel 2) ditemukan bahwa data demografi berupa jenis kelamin, usia, masa kerja di pekerjaan terakhir, serta masa kerja keseluruhan berkorelasi dengan variabel-variabel penelitian. Kemudian, ditemukan bahwa status pekerjaan tidak berkorelasi dengan *grit* ($r = -0,04$, $p > 0,05$). Sedangkan untuk kebijakan ditemukan tidak memiliki hubungan korelasi dengan seluruh variabel penelitian yakni kepuasan kerja ($r = 0,02$, $p > 0,05$), ketidakamanan kerja ($r = -0,33$, $p > 0,05$), dan *grit* ($r = 0,37$, $p > 0,05$). Berdasarkan hasil analisis ini, maka data mengenai status pekerjaan dan kebijakan tidak digunakan dalam analisis hasil penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa data demografi masih menjadi perdebatan apakah dapat memprediksi atau tidak munculnya *job satisfaction* pada karyawan (Amarasena et al, 2015). Kendati demikian, tidak sedikit pula hasil penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini dimana data demografis yang didapatkan memprediksi *job satisfaction* (Saner & Eyupoglu, 2012; Amarasena et al, 2015; DeVaney & Chen, 2003; Malik, 2011, Paul & Phua, 2011; Jusoff, 2009).

Selanjutnya dilakukan analisis moderasi menggunakan PROCESS Model 1 yang dikembangkan oleh Hayes (2017). Data demografis yang ditemukan berkorelasi digunakan sebagai *covariate* pada pengujian moderasi yang dilakukan.

Tabel 3. Hasil Analisis Moderasi *Grit* pada Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja

	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI
Ketidakamanan Kerja	-0,35	0,06	-5,56	0,00**	-0,48	-0,23
<i>Grit</i>	0,64	0,08	7,39	0,00**	0,47	0,81
Ketidakamanan Kerja x <i>Grit</i>	-0,02	0,00	-3,09	0,00**	-0,04	-0,01

***p* < 0,05

Berdasarkan uji moderasi (lihat tabel 3), ditemukan hubungan interaksi negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *grit* terhadap kepuasan kerja ($b = -0,02$, 95% CI [-0,04, -0,01], $t = -3,09$, $p < 0,05$). Hubungan interaksi yang ditemukan bersifat negatif, sehingga mengindikasikan ketika tingkat *grit* semakin tinggi maka pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima yakni *grit* berperan sebagai moderator pada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja.

Jika mengacu kembali pada *Job Demand-Resources Model*, hubungan antar variabel dijelaskan dengan ketidakamanan kerja akibat Covid-19 sebagai *job demand* yang menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan serta *grit* sebagai *personal resource*. Hasil yang ditemukan sesuai dengan dugaan bahwa *grit* berperan sebagai *personal resources* yang dapat menekan pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja akibat kondisi pandemi sehingga dapat meningkatkan atau mempertahankan tingkat kepuasan kerja dari karyawan. *Personal resources* diharapkan dapat menjadi penyangga untuk dampak yang tidak diinginkan dari *job demand* pada ketegangan kerja dan meningkatkan dampak positif dari tuntutan pada hasil atau motivasi kerja (Bakker et al, 2017).

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan ada kemungkinan terdapat moderator pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja, seperti faktor perbedaan individu, dukungan sosial, dan perlakuan yang adil (Shoss, 2017; Sverke et al., 2002). Beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang juga mendukung hasil penelitian seperti, *grit* dikatakan dapat memberikan dampak positif kepada tingkat ketidakamanan kerja karena karyawan yang memiliki *grit* akan bekerja keras dan loyal ketika ia memiliki hal yang disukai dan berusaha untuk mempertahankannya. Karyawan yang memiliki *grit* memiliki tujuan yang tinggi sehingga mereka bersemangat untuk mencapainya serta rela bertahan melalui keadaan yang sulit untuk mencapai tujuan tersebut (McGinley & Mattila, 2020). Terkait kondisi pandemi Covid-19 yang membuat banyak perubahan dan situasi yang mengancam, *grit* ditemukan dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam mengelola situasi pekerjaan yang menuntut dan mengancam (Littman-Ovadia & Lavy, 2016).

Tabel 4. Efek Moderasi *Grit*

	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	LLCI	ULCI
Rendah	-0,02	0,02	-1,12	0,26	-0,07	0,02
Sedang	-0,10	0,01	-5,15	0,00**	-0,14	-0,06
Tinggi	-0,17	0,02	-6,50	0,00**	-0,22	-0,12

***p* < 0,05

Hasil analisis Johnson-Neyman (Lihat tabel 4) merupakan analisis lanjutan yang dilakukan untuk melihat pada tingkat kategori mana *grit* sebagai moderator dapat memengaruhi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *grit* berperan sebagai moderator pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja hanya ketika *grit* berada pada tingkat kategori sedang dan tinggi. Pada tingkat kategori *grit* sedang terjadi hubungan negatif yang signifikan ($b = -0,35$, 95% CI[-0,48,-0,23] $t = -5,56$, $p < 0,05$). Begitupula pada tingkat kategori *grit* tinggi, terjadi hubungan negatif yang signifikan ($b = -0,53$, 95% CI[-0,69,-0,36] $t = -6,33$, $p < 0,05$). Sedangkan tidak terdapat hubungan yang signifikan ketika *grit* pada tingkat kategori rendah ($b = -0,18$, 95% CI [-0,35, -0,01] $t = -2,14$, $p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *grit* pada tingkat sedang dan tinggi dapat melemahkan pengaruh negatif yang diberikan dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Temuan bahwa *grit* pada tingkat kategori sedang dan tinggi yang dapat melemahkan dampak negatif yang diberikan oleh ketidakamanan kerja kepada kepuasan kerja, dapat disebabkan karena individu dengan *grit* yang lebih tinggi ditemukan mampu mengembangkan hierarki tujuan hidup yang didorong oleh hasrat yang kompleks sehingga dapat menyesuaikan respons terhadap ancaman yang tidak diharapkan (Jin & Kim, 2017). Selain itu, ditemukan pula kondisi *grit* yang lebih tinggi mempengaruhi tingkat ketahanan dan fleksibilitas individu sehingga dapat bertahan untuk mencapai tujuan atau target meskipun menghadapi kegagalan atau permasalahan (Duckworth et al., 2007, Duckworth et al., 2016). Individu dengan tingkat *grit* yang tinggi ditemukan mampu mengubah tujuannya berdasarkan rasa loyal terhadap perusahaan serta menyusun perencanaan yang menggabungkan pemikiran dan perilaku di masa depan (Oettingen, 2012). Sedangkan *grit* pada tingkat kategori rendah tidak melemahkan hubungan negatif pada penelitian, dapat disebabkan oleh karyawan dengan *grit* rendah rendah cenderung menghindari ketidakamanan kerja. Hal ini berbeda dengan karyawan dengan tingkat *grit* lebih tinggi yang terus mencari cara yang menguntungkan terkait dengan ketidakamanan kerja yang dihadapi (Probst et al, 2021)

SIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data menggunakan PROCESS Hayes Model 1, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian yang diajukan. *Grit* berperan sebagai moderator pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan yang perusahaannya

menerapkan kebijakan sebagai dampak Covid-19. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang terjadi adalah hubungan negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa peran moderasi *grit* melemahkan pengaruh negatif yang diberikan oleh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. *Grit* yang dalam JD-R model terbukti berperan sebagai *personal resources* yang menjadi penyangga dampak negatif yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja sehingga dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menemukan bahwa *grit* pada tingkat kategori sedang dan tinggi yang dapat memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Temuan lain yang menarik adalah pengaruh kebijakan diterapkan oleh perusahaan partisipan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kebijakan yang berdampak kehilangan pekerjaan secara menyeluruh sebagai kriteria partisipan. Selain itu, karena penelitian dilakukan pada situasi pandemi Covid-19 yang situasional maka dapat dilakukan penelitian longitudinal untuk membandingkan kondisi partisipan pada situasi Covid-19 dan situasi normal atau sesudah Covid-19 usai.

DAFTAR RUJUKAN

- Achiel, Y., Soffy, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2020). DAMPAK PANDEMI COVID-19 BAGI PEKERJA “ PHK , PEMOTONGAN GAJI , DAN Pendahuluan. ... (*Psikologi Wijaya Putra*), 1(2), 1–10. <http://jurnal.uwp.ac.id/fpsi/index.php/psikowipa/article/view/34>
- Atmoko, I. D., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2020). Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik saat Pandemic Covid-19. *Universitas Islam Sultan Agung*, 1095–1120.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality and Quantity*, 54(3), 925–942. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-00966-y>
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: the positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 39(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Fernandes, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy. IESE Business School Working Paper No. WP-1240-E. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3557504>
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., ... & Marenzi, G. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5338.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>
- Green, F. (2020). Health effects of job insecurity. *IZA World of Labor*, December 2015, 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.212.v2>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hunjra, A. I., Chani, M. I., Aslam, S., & Azam, M. (2010). Factors Effecting Job Satisfaction of Employees in Pakistani Banking Sector. *African Journal of Business Management*, 4(10), 2157–2163.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jin, B., & Kim, J. (2017). Grit, basic needs satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Individual Differences*, 38(1), 29–35. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000219>
- Kayaalp, A., Page, K. J., & Gumus, O. (2021). Job satisfaction and transformational leadership as the antecedents of OCB role definitions: The moderating role of justice perceptions. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 16(2), 89–101.

- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 243–258. <https://doi.org/10.1037/a0035835>
- Kumar, R. (2011). *h c r a Rese ology d o h Met a Rese ology d t*.
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2016). Going the Extra Mile: Perseverance as a Key Character Strength at Work. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 240–252. <https://doi.org/10.1177/1069072715580322>
- McGinley, S., Line, N. D., Wei, W., & Peyton, T. (2020). Studying the effects of future-oriented factors and turnover when threatened. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32*(8), 2737–2755. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2019-1002>
- McGinley, S., & Mattila, A. S. (2020). Overcoming Job Insecurity: Examining Grit as a Predictor. *Cornell Hospitality Quarterly, 61*(2), 199–212. <https://doi.org/10.1177/1938965519877805>
- Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 38*(3), 345–351. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.07.005>
- Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Competitiveness, 13*(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences, 76*, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Oettingen, G. (2012). Future thought and behaviour change. *European review of social psychology, 23*(1), 1-63.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management, 50*, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Probst, Tahira & Bazzoli, Andrea & Jenkins, Melissa & Jiang, Lixin & Bohle, Sergio. (2021). Coping with Job Insecurity: Employees with Grit Create I-Deals. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*. [10.1037/ocp0000220](https://doi.org/10.1037/ocp0000220).
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S. L., Maloles, C., & König, C. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization, 40*(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2020). Leadership styles as predictors of work attitudes: a moderated-mediation link. *Amfiteatru economic, 22*(53), 164-178.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of*

Management, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement , Work Life Balance ,. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31–44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>

Zaharie, M., Kerekes, K., & Osoian, C. (2018). Employee Wellbeing in Health Care Services: the Moderating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Burnout and Turnover. *Managerial Challenges of the Contemporary Society. Proceedings*, 11(2), 124. https://login.ezproxy.library.ualberta.ca/login?url=https://www.proquest.com/conference-papers-proceedings/employee-wellbeing-health-care-services/docview/2159636907/se-2?accountid=14474%0Ahttp://resolver.library.ualberta.ca/resolver?url_ver=Z39.88-2004&r

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>