

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan kontrak merupakan pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu kerja yang telah ditetapkan sesuai kesepakatan kerja. Status kerja yang bersifat sementara menyebabkan karyawan kontrak memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Keberlanjutan pekerjaan karyawan kontrak sangat bergantung pada kebutuhan perusahaan, keberlangsungan proyek, serta kondisi operasional yang sedang berjalan. Ketika proyek selesai, aktivitas produksi menurun, atau kebutuhan tenaga kerja berkurang, karyawan kontrak menjadi kelompok yang lebih berisiko mengalami penghentian atau tidak diperpanjangnya kontrak kerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kerentanan karyawan kontrak terhadap ketidakpastian kerja atau *job insecurity* (Cheng & Chan, 2008; Gunawan et al., 2024).

Ketidakpastian tersebut dapat muncul ketika perusahaan melakukan penyesuaian proyek atau efisiensi operasional yang berdampak pada berkurangnya kebutuhan tenaga kerja, sehingga meningkatkan risiko tidak diperpanjangnya kontrak kerja. Kondisi ini berkaitan dengan konsep *job insecurity*, yaitu persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakstabilan keberlanjutan pekerjaannya (Cheng & Chan, 2008). Hal ini ditandai dengan munculnya rasa khawatir, ketakutan kehilangan pekerjaan, dan

ketidakpastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja (De Witte, 2005). *Job insecurity* dapat menyebabkan stres, kecemasan, penurunan motivasi kerja, dan menurunnya komitmen terhadap organisasi (Firmansyah et al., 2022).

Fenomena tersebut terlihat dari hasil wawancara awal pada karyawan kontrak. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa banyak pekerja lapangan berstatus kontrak karena kebutuhan tenaga kerja bergantung pada jumlah proyek, target produksi, dan aktivitas operasional yang sedang berjalan. Hasil wawancara pada dimensi *threat to job* menunjukkan bahwa karyawan kontrak merasa takut dan khawatir terhadap kemungkinan kontrak kerja tidak diperpanjang. Kekhawatiran tersebut semakin kuat ketika mereka melihat rekan kerja sesama karyawan kontrak yang dirumahkan bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, pada dimensi *powerlessness*, karyawan mengetahui adanya pengurangan tenaga kerja akibat penyesuaian proyek dan berkurangnya aktivitas produksi, tetapi mereka merasa tidak dapat mengubah keputusan perusahaan. Meskipun sudah berusaha bekerja dengan baik, keputusan mengenai perpanjangan kontrak, pemindahan posisi, atau pemutusan hubungan kerja sepenuhnya berada di tangan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya rasa terancam dan tidak berdaya terhadap keberlanjutan pekerjaan pada karyawan kontrak (Greenhalgh & Rosenblatt., 1984).

Hasil observasi awal peneliti di lingkungan kerja juga menunjukkan adanya perubahan aktivitas operasional perusahaan, seperti berkurangnya aktivitas produksi, pembatasan jam kerja, serta menurunnya jumlah pekerja yang aktif

bekerja di beberapa area operasional. Situasi tersebut menyebabkan karyawan kontrak menunjukkan perilaku kerja yang lebih berhati-hati, cemas, dan sering membahas kemungkinan pengurangan tenaga kerja dalam percakapan sehari-hari. Pengalaman melihat rekan kerja kehilangan pekerjaan serta ketidakjelasan mengenai keberlanjutan kontrak kerja menimbulkan rasa tidak berdaya yang merupakan salah satu bentuk utama dari *job insecurity* (Shoss, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakpastian proyek tidak hanya berdampak pada stabilitas kerja, tetapi juga pada kondisi psikologis karyawan kontrak yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

Kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak tersebut menunjukkan bahwa perlunya peran organisasi dalam memberikan dukungan untuk menjaga kondisi psikologis karyawan. *Perceived Organizational Support* dipengaruhi oleh 3 dimensi utama yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward and job condition* terhadap karyawan (Eisenberger et al., 2016). *Fairness* dapat dilihat dari bagaimana perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada pekerja dalam pengambilan keputusan (Kurtessis et al., 2017). *Supervisor support* terlihat dari perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan kondisi karyawan dalam bekerja (Firmansyah et al., 2022). *Organizational reward and job condition* terlihat dari upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan dan rasa aman kepada pekerja (Eisenberger et al., 2016). Rendahnya dukungan pada aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja.

Hasil wawancara awal terkait *Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa karyawan kontrak masih merasakan adanya dukungan dari perusahaan. Pada dimensi *fairness*, karyawan menilai keputusan perusahaan masih dapat diterima karena alasan dan kriteria keputusan dijelaskan secara terbuka. Pada dimensi *supervisor support*, karyawan merasa atasan memberikan perhatian, komunikasi, dan penjelasan ketika terjadi perubahan jadwal atau kondisi operasional. Pada dimensi *organizational rewards and job conditions*, karyawan menyatakan bahwa perusahaan tetap berupaya memenuhi hak pekerja, menyediakan alat keselamatan, serta memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan dan status kontrak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Sesuai dengan teori POS, dukungan organisasi yang dirasakan melalui keadilan, dukungan atasan, serta kondisi kerja yang layak dapat meningkatkan rasa aman dan menurunkan kecenderungan munculnya *job insecurity* pada karyawan (Eisenberger et al., 2016).

Persepsi dukungan organisasi yang rendah juga dapat memperkuat munculnya *job insecurity* pada karyawan (Hngoi et al., 2024). Karyawan yang merasa memperoleh perhatian, kejelasan informasi, dan dukungan dari organisasi cenderung memiliki rasa aman yang lebih tinggi dalam menghadapi situasi kerja yang tidak menentu. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat memperkuat kecemasan karyawan terhadap masa depan pekerjaannya, terutama pada karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian proyek dan keberlanjutan kontrak kerja (Hngoi et al., 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity* pada berbagai sektor pekerjaan. (Hngoi et al., 2024) menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan tingkat ketidakamanan kerja karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Zhou et al., 2023) hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi secara langsung bisa mengurangi persepsi ketidakstabilan pekerjaan, karena karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki rasa aman dan keterikatan yang lebih baik dengan organisasi. Temuan tersebut didukung oleh (Andriyanti & Suardana, 2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan juga akan semakin menurun. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *job insecurity* penting untuk dikaji lebih lanjut pada konteks kerja yang lebih spesifik.

Penelitian mengenai hubungan *Perceived Organizational Support* dan *job insecurity* telah dilakukan pada berbagai bidang pekerjaan, tetapi masih terdapat keterbatasan pada konteks sektor dan karakteristik subjek penelitian. (Hngoi et al., 2024) menjelaskan bahwa sebagian besar penelitian tentang *Perceived Organizational Support* dan *job insecurity* masih berfokus pada sektor manufaktur, jasa, dan pendidikan. (Gunawan et al., 2024) menunjukkan bahwa penelitian pada sektor pertambangan lebih banyak membahas dampak

job insecurity terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, namun belum secara khusus mengkaji peran *Perceived Organizational Support* pada karyawan kontrak. (Firmansyah et al., 2022) juga menegaskan bahwa kondisi kerja yang tidak stabil dapat meningkatkan *job insecurity*, tetapi kajian mengenai kondisi spesifik seperti ketidakpastian proyek dan penyesuaian aktivitas produksi masih terbatas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak dalam situasi penyesuaian ini masih belum banyak dilakukan.

Penelitian ini mempunyai *novelty* penelitian pada subjek dan situasi penelitian yang belum banyak dikaji pada penelitian sebelumnya. (Gunawan et al., 2024) meneliti *job insecurity* pada industri pertambangan, tetapi fokus penelitian tersebut lebih pada dampaknya terhadap kepuasan kerja dan niat keluar dari pekerjaan. (Hngoi et al., 2024) meneliti hubungan *Perceived Organizational Support* dan *job insecurity*, tetapi penelitian tersebut belum dilakukan pada karyawan kontrak. Berdasarkan hal tersebut, kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di bidang konstruksi pertambangan, khususnya pada pekerja operasional lapangan yang menghadapi ketidakpastian proyek kerja.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh dari *Perceived Organizational Support* terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terkait pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job insecurity* pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi ilmiah mengenai dampak dari dukungan organisasi terhadap ketidakamanan kerja karyawan, khususnya pada karyawan kontrak.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak, khususnya Perusahaan dan karyawan, dalam memberikan pemahaman mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job*

insecurity pada karyawan kontrak dalam situasi penyesuaian proyek kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memahami dan mendukung kondisi karyawan serta membantu karyawan dalam mengenali faktor-faktor yang dapat memicu munculnya *job insecurity* pada karyawan kontrak.

E. Keaslian Penelitian

Banyak penelitian yang membahas terkait tentang *job insecurity*, tapi dalam penelitian ini peneliti membahas tentang bagaimana pengaruh *perceived organizational support* (POS) ini dengan *job insecurity* terhadap karyawan kontrak dalam situasi penyesuaian kondisi kerja yang sedang terjadi. Adapun beberapa penelitian yang juga meneliti tentang hal tersebut antara lain.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Monica Salvador, dkk (2022) yang berjudul “*Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity*”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 661 responden yang bekerja di organisasi-organisasi yang berbasis di Portugal. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik non-probabilitas, convenience, dan intentional snowball type. Mayoritas responden sekitar 67.9% adalah perempuan, dan 62.3% responden bekerja di sektor publik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Ini dibuktikan dari

hasil uji hipotesis (H4) yang menunjukkan bahwa baik POS afektif ($\beta = -0.21$; $p < 0.001$) maupun POS kognitif ($\beta = -0.27$; $p < 0.001$) memiliki efek negatif dan signifikan pada *Job Insecurity*. Nilai P kurang dari 0.001 ($p < 0.001$), yang lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0.05 (5%), sehingga dapat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji. Oleh karena itu, hasil temuan pada penelitian ini sejalan dengan hipotesis bahwa POS memiliki pengaruh negatif dan signifikan langsung terhadap *job insecurity*. Penelitian ini berpendapat bahwa ketika organisasi menyediakan dukungan yang diperlukan terhadap karyawan, seperti pengembangan keterampilan, hal itu akan dapat mengurangi persepsi ketidakamanan kerja (JI) mereka. Hal ini konsisten dengan pandangan bahwa jika karyawan merasakan kepedulian organisasi terhadap dukungan yang diberikan, maka *job insecurity* mereka akan menurun (Salvador et al., 2022).

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Andriyanti dan Suardana (2023) dengan judul “*Perceived Organizational Support Mediates The Effect of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior at Adiwana Unagi Suites*”. Sampel penelitian ini adalah 63 karyawan di Adiwana Unagi Suites, dengan hasil yang menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) itu memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,707 dan T-statistik 9,845. Penelitian ini sangat relevan bagi karyawan kontrak atau non-permanen, di mana ketidakpastian jalur karier dan penundaan pengangkatan menjadi karyawan tetap itu dapat memicu

munculnya rasa tidak aman yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan juga akan semakin menurun karena mereka merasa Perusahaan tidak lagi mempedulikan kesejahteraan atau keberlangsungan posisi mereka (Andriyanti & Suardana, 2023).

Penelitian ke tiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Luyang Zhou, dkk (2023) dengan judul “*The effects of perceived organizational support on employees' sense of job insecurity in times of external threats: an empirical investigation under lockdown conditions in China*”. Yang menjelaskan bahwa sampel dari penelitian ini terdiri dari 1.805 responden yang dikumpulkan melalui survei dua gelombang selama periode *lockdown* di Tiongkok. Pengambilan sampel ini dilakukan secara probabilitas stratifikasi proporsional berdasarkan dari tingkat keparahan pandemi di berbagai wilayah, yaitu Provinsi Hubei dalam status tingkat keparahan yang tinggi, enam provinsi dengan tingkat keparahan sedang, dan provinsi lainnya dengan tingkat keparahan terendah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* ini memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job insecurity* dengan nilai koefisien jalur $c = -.181$ dan $p < .001$. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan organisasi secara langsung bisa mengurangi persepsi ketidakstabilan pekerjaan. Penelitian ini sejalan karena menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan organisasi mereka suportif, mereka cenderung menginternalisasikan keanggotaan organisasi ke dalam

identitas sosial mereka, yang menyediakan tempat berlindung dari kecemasan eksternal. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula tingkat *job insecurity* yang mereka alami, karena karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kelangsungan posisi mereka. Penelitian ini juga mengidentifikasi *lockdown loneliness* sebagai mediator dan *perceived control* sebagai moderator dalam hubungan tersebut (Zhou et al., 2023).

Penelitian keempat, adalah penelitian yang dilakukan oleh Chin Ling H., dkk (2024) yang berjudul “*Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator*”. Yang menjelaskan bahwa sampel dari penelitian ini adalah 440 responden yang memenuhi syarat dari sektor swasta di Malaysia, dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.241 ($p < 0.05$). Penelitian ini relevan karena memperlihatkan bahwa dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai penyangga, mengurangi ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan bahkan di pasar yang bergejolak, dan berperan sebagai mediator parsial antara POS dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat ketidakamanan pekerjaan yang mereka alami, karena karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Hngoi et al., 2024).

Penelitian ke lima, yang dilakukan oleh Bella Oktavia (2025) yang berjudul “*The Influence of Perceived Organizational Support on Job Insecurity with Job Involvement as A Moderating Variable*”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 75 responden yang merupakan pegawai pemerintah non-permanen (PPNPN) di sebuah organisasi pemerintah provinsi di Jambi, Indonesia. Pengambilan sampel tersebut dilakukan menggunakan teknik total sampling. Responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70,67%, yang memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun sebanyak 73,33%, dan yang berpendidikan D4/S1 sebanyak 53,33%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*. Ini terbukti dari hasil uji hipotesis dengan nilai P sebesar 0.062, yang lebih besar dari tingkat signifikansi standar 0.05 (5%), sehingga menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji. Oleh karena itu, temuan pada penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis bahwa POS memiliki pengaruh negatif dan signifikan langsung terhadap *job insecurity*. Penelitian ini berpendapat bahwa meskipun secara teoretis POS seharusnya dapat mengurangi ketidakamanan kerja, dalam praktik di sektor publik dengan struktur kerja yang kaku, efeknya dapat menjadi tidak signifikan akibat faktor eksternal yang dominan dalam membentuk persepsi keamanan kerja karyawan. Karyawan menyadari bahwa keputusan mengenai perpanjangan kontrak, promosi, atau pemutusan kerja bergantung pada

kebijakan pusat, anggaran tahunan, dan peraturan administratif, bukan pada hubungan interpersonal (Rahmawati et al., 2025).

Penelitian ke enam, yang dilakukan oleh Liang Hong, Siti Rohaida Mohamad Zainal, dan Zhang Miaoling (2023) yang berjudul “*Perceived Organizational Support, Job Insecurity, Organizational Trust toward Organizational Citizenship Behaviour in manufacturing industries of Malaysia*”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 189 responden yang merupakan karyawan di industri manufaktur yang berlokasi di Penang, Malaysia, termasuk wilayah daratan dan pulau. Pengambilan sampel tersebut dilakukan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 19,6% manajer tingkat atas dengan pendapatan bulanan di atas RM5100, 14,8% tingkat menengah dengan pendapatan antara RM3100 hingga RM4000, dan 57,7% tingkat bawah dengan pendapatan antara RM2000 hingga RM3000. Berdasarkan tingkat pendidikan, proporsi karyawan berpendidikan sarjana (*undergraduate*), magister (*master*), dan doktor berturut-turut adalah 52,9%, 18,5%, dan 14,8%, dengan rata-rata usia partisipan berkisar antara 20 dan 30 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Ini terbukti dari hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,369 ($p < 0,05$), serta nilai *T-statistic* sebesar 5,755, nilai *P-value* sebesar 0,000, rata-rata sampel (*Sample Mean*) sebesar 0,392, dan standar deviasi sebesar 0,064. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa

peningkatan POS berjalan searah dengan peningkatan persepsi *job insecurity* pada kelompok responden yang diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) memang memiliki pengaruh signifikan terhadap ketidakamanan kerja (*work insecurity*) karyawan. Selain itu, ketidakstabilan organisasi dan kesalahpahaman diakui menjadi hal yang sangat menantang untuk diselesaikan selama masa pandemi COVID-19 (Hong et al., 2023).

Selanjutnya penelitian ke tujuh, yang dilakukan oleh Santry Fadhilah Harahap, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, dan Khairina Tambunan (2023) yang berjudul “*Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support: Kunci Mengatasi Job Insecurity Melalui Job Embeddedness di Bank Muamalat*”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 40 responden yang merupakan seluruh pegawai di Bank Muamalat KCU Medan Baru Iskandar Muda. Pengambilan sampel tersebut dilakukan menggunakan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun karakteristik demografis responden (seperti persentase jenis kelamin, masa kerja, maupun tingkat pendidikan) tidak dibahas atau disajikan di dalam dokumen ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Ini terbukti dari hasil uji hipotesis parsial (uji t) dengan nilai t-hitung sebesar 2,163, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,688, serta nilai signifikansi sebesar 0,040, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi

standar 0,05 (5%), sehingga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji. Oleh karena itu, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Perceived Organizational Support* (POS) secara nyata meningkatkan *job insecurity* karyawan secara langsung (Fadhilah et al., 2023).

Dapat disimpulkan dari sebagian besar penelitian terdahulu yang telah dilakukan itu menunjukkan bahwa dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*/POS) mempunyai peran yang sangat penting dalam menurunkan rasa takut kehilangan pekerjaan (*job insecurity*). Artinya, ketika dimana karyawan itu merasa perusahaan peduli pada kesejahteraan mereka, memperlakukan mereka dengan adil, dan atasan mau mendengarkan keluhan mereka, maka rasa cemas akan masa depan pekerjaan mereka akan berkurang. Perusahaan yang suportif bisa menjadi tempat berlindung yang aman bagi mental karyawan saat ada masalah dari luar. Namun, ada penelitian yang hasilnya ternyata tidak sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti dan Suardana yang justru menemukan bahwa rasa takut kehilangan pekerjaan yang tinggilah yang membuat karyawan merasa perusahaan tidak mendukung mereka, dan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati pada hasil penelitiannya pada pegawai kontrak pemerintah justru menemukan bahwa dukungan organisasi itu ternyata tidak berpengaruh sama sekali terhadap rasa aman karyawan. Hal ini terjadi karena pegawai pemerintah tahu bahwa kontrak mereka akan tetap lanjut atau tidak itu tergantung dari anggaran negara dan

aturan pusat, bukan tergantung dari baik atau tidaknya bos di kantor tempat mereka bekerja.

Perbedaan hasil inilah yang menjadi alasan mengapa topik penelitian ini penting untuk diteliti. Rasa takut kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) bukanlah perasaan yang muncul begitu saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh situasi nyata di luar perusahaan, seperti krisis ekonomi, pandemi, atau perubahan aturan pemerintah. Oleh karena itu, pentingnya dukungan organisasi dalam menenangkan karyawan harus terus diuji ulang ketika ada situasi baru yang muncul. Selain itu, setiap jenis industri punya karakter yang berbeda-beda. Menghadapi karyawan di sektor hotel atau kantor pemerintahan tentu sangat berbeda dengan menghadapi pekerja lapangan di sektor industri pertambangan. Alasan-alasan inilah yang membuat penelitian ini perlu dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana cara terbaik menjaga mental pekerja di tengah situasi sulit yang spesifik.

Perbedaan yang paling terlihat antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu sebelumnya yaitu terletak pada siapa yang diteliti (subjek), jenis industrinya (sektor), dan masalah nyata yang sedang dihadapi (konteks). Bedanya dengan penelitian Salvador (2022) yaitu, penelitian terdahulu itu meneliti karyawan umum yang mayoritasnya Perempuan di kantor-kantor dinas publik di Portugal. Sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan kontrak (PKWT) yang mayoritas adalah pekerja produksi di lapangan. Kemudian bedanya dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti & Suardana (2023), yaitu penelitian terdahulu tersebut meneliti karyawan hotel

di Bali dan ingin melihat apakah rasa takut kehilangan kerja bisa memengaruhi perilaku kerja karyawan, dengan dukungan organisasi sebagai penengahnya. Sementara itu penelitian ini menempatkan dukungan organisasi sebagai faktor utama yang langsung memengaruhi rasa takut kehilangan kerja tersebut. Kemudian perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhou (2023), yaitu penelitiannya melihat kecemasan karyawan yang disebabkan oleh masalah kesehatan global, yaitu situasi *lockdown* Covid-19 di Tiongkok yang membuat karyawan merasa kesepian. Sedangkan penelitian ini melihat kecemasan yang murni yang bersumber dari masalah kebijakan penyesuaian proyek kerja. Kemudian perbedaan dengan penelitian yang diteliti oleh Rahmawati (2025), yaitu meskipun sama-sama meneliti pekerja kontrak di, penelitiannya ini meneliti pegawai honorer instansi pemerintah (PPNPN) yang nasibnya tergantung pada anggaran daerah (APBD). sedangkan penelitian ini meneliti karyawan kontrak di perusahaan swasta komersial, yang di mana nasib kontrak mereka tergantung pada hasil produksi harian dan keuntungan penjualan perusahaan.