

PROPOSAL_PUTRA SATYA BUDI
LAKSANA_182010200002_PENG
ARUH JOB INSECURITY, WORK
FAMILY CONFLICT, DAN
PERSEPSI KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA-1.docx

by 9 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 24-Jan-2024 09:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2277117439

File name: PROPOSAL_PUTRA SATYA BUDI LAKSANA_182010200002_PENGARUH JOB INSECURITY, WORK FAMILY CONFLICT, DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA-1.docx (5.8M)

Word count: 6939

Character count: 42411



**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK FAMILY CONFLICT*, DAN PERSEPSI
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

***THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, WORK FAMILY CONFLICT, AND
PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORK PRODUCTIVITY***

Putra Satya Budi Laksana

182010200002

4

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : Pengaruh Job Insecurity, Work Family Conflict, dan Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
Nama Mahasiswa : Putra Satya Budi Laksana
NIM : 182010200002

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM
NIDN. 0705027502

⁴
Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Ps., M.M.
NIDN. 0715067304

Tanggal Pengesahan
08 November 2023

DAFTAR ISI


LEMBAR PEGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	1
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH).....	1
Daftar Tabel	Error! Bookmark not defined.
Daftar Gambar	Error! Bookmark not defined.
I. PENDAHULUAN	6
II. METODE	9
A. Kerangka Konseptual	9
B. Jenis Penelitian	10
C. Lokas Penelitian	10
D. Populasi dan Sampel	10
E. Teknik pengumpulan data	10
F. Teknik Analisis Data	11
G. Jadwal Penelitian	12
REFERENSI	28

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : Pengaruh Job Insecurity, Work Family Conflict, dan Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
Nama Mahasiswa : Putra Satya Budi Laksana
NIM : 182010200002

Dosen Pembimbing
Rifdah Abadiyah, S.E.,M.S.MC.H.C.M
NIDN. 0705027502

Disetujui oleh



Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Ps., M.M.
NIDN. 0715067304


Diketahui oleh



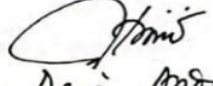
Tanggal Pengesahan
08 November 2023

**BLANKO REVISI UJIAN PROPOSAL PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Nama Mahasiswa : Putra Satya Budi Laksana
 NIM : 182010200002
 Program Studi : Manajemen
 Hari, Tanggal & Waktu : Selasa, 28 November 2023, pukul 09.00 WIB - Selesai

No.	Saran - Saran	Hal. / Ket.
1.	Nama Bu. Rifdah → dan Dr.	
2.	penggabungan kalimat dihal 2 paragraf Situ → Dalam ...	
3.	penulisan judul tabel Target dan Realisasi ...	
4.	Sumber tabel & penjelasan	
5.	Ket Rumus Regresi ..	
6.	Questioner	
7.	Literatur Review → penjelasan / penulisan & dan indikator variabel	
8.	Di beri ket HUB. antara variabel	
9.	Definisi operasional	
ACC Revisi		

Sidoarjo, 28 November 2023
 Dosen Pembimbing / Penguji


 Dewi Andriani
 (.....)

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan industri di Indonesia yang semakin berkembang, maka ada banyak perusahaan yang sedang menjalankan perusahaannya untuk berkembang pesat lebih maju supaya bisa bersaing bukan lagi dengan perusahaan - perusahaan di Indonesia, namun bisa bersaing sampai dengan perusahaan - perusahaan diluar Indonesia. Dalam berkembangnya perusahaan, sumber daya manusia memiliki unsur sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu nya seleksi serta mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi untuk mencapai tujuan yang efektif untuk perusahaan. Dikarenakan sumber daya manusia sangat mendominasi dalam keberlangsungan kegiatan di perusahaan, maka bisa dikatakan unsur manusia yang beraktivitas diperusahaan adalah harta atau aset yang sangat berharga bagi perusahaan [1].

Telah diketahui bahwa sumber tenaga terbanyak dalam aktivitas di perusahaan adalah sumber daya manusia, maka di dalam perusahaan dinamakan karyawan. Di suatu perusahaan terdapat status dalam pekerja yaitu karyawan PT dan karyawan outsourcing. Namun perusahaan lebih banyak menggunakan jasa pekerja yg biasa dinamakan karyawan outsourcing. Maksud dalam outsourcing ini adalah bentuk fleksibilitas yang banyak di gunakan oleh perusahaan untuk fleksibel dalam merespon pasar. Dimana perusahaan bisa memenuhi permintaan pasar ketika pasar di keadaan permintaan naik ataupun turun, sehingga bisa meminimalisir kerugian dalam bisnis pada perusahaan khususnya untuk biaya jasa pekerja tersebut. Pasalnya perusahaan bisa leluasa dalam penggunaan jasa pekerja karna tidak ada nya sistem kontrak dengan pekerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini juga sudah terdapat kebijakan undang - undang nomor 13 tahun 2003 yang mengatur sistem outsourcing. Dalam pengertian luas outsourcing adalah upaya pengalihan sumber daya manusia dalam aktivitas bisnis pada pihak ketiga, yang bermaksud lebih efisien dan hemat dalam biaya ongkos pemberdayaan tenaga kerja. Sistem outsourcing dapat leluasa memindahkan pemosisian tempat kerja sesuai kebutuhan perusahaan, maka hal ini menimbulkan situasi ketidak pastian posisi bekerja sehingga pekerja merasa enggan dalam menerima situasi tersebut. Karna keadaan tersebut bisa dikatakan berpotensi merenggut keberlangsungan kerja dan hal yang mengerikan untuk pekerja. Situasi seperti ini menimbulkan terjadinya *job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja, sehingga pekerja dibayangi rasa cemas dan berfikir adanya perpindahan jabatan, tempat kerja dan pemberhentian kerja. Dalam hal ini *job insecurity* sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, sebab apabila karyawan mengalami peningkatan situasi *job insecurity*, maka potensi kinerja akan menurun, dan sebaliknya apabila *job insecurity* nilai nya turun maka potensi kinerja karyawan akan membaik [2].

Namun apabila karyawan tetap dalam *job insecurity* atau tingkat stress yang tinggi, pekerja akan tetap bertahan. Sebab karyawan mempunyai rasa kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya dan itu adalah sikap pribadi yang dimiliki setiap individu pada karyawan[1], sehingga menjadi alasan mengapa karyawan masih bertahan. Adapun faktor utama pekerja bertahan dalam perusahaan adalah ekonomi sebagai pemenuhan kebutuhan rumah keluarganya. Disetiap individu pekerja mempunyai tekanan kebutuhan pribadi untuk mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut. Adapun tidak sedikit pekerja mengalami tuntutan ganda dalam pribadinya saat bekerja yang menyebabkan *work family conflict*. *Work family conflict* adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh pekerja yaitu melakukan tugas ganda, dimana pekerja di sisi lain harus optimal dalam bekerja namun juga memperhatikan keluarganya, hal ini mengakibatkan sulitnya mengetahui antara beban pekerjaan yang mengganggu keadaan keluarga atau keadaan keluarga yang mengganggu ketika situasi sedang bekerja. [3]Peran ganda dalam pekerjaan bagi pekerja yang sudah memiliki keluarga akan sangat terasa, bahkan banyak pekerja yang tidak bisa menyeimbangkan antara tugasnya dirumah dan dipekerjaan, sehingga banyak pekerja merasakan konflik, konflik tersebut disebut *work family conflict*.

Dalam tuntutan kerja yang dialami oleh karyawan hingga mengakibatkan *work family conflict*, adapun permasalahan yaitu permasalahan persepsi yang ada di pekerjaan. Yaitu persepsi yang menurut perusahaan adil namun tidak seadil persepsi dalam peraturan yang berjalan di lapangan, maka perlunya teori keadilan organisasi karna dalam teorinya ditunjukkan bahwa setiap individu yang ada dalam tempat kerja ingin dilakukan secara adil. Serta keadilan juga merupakan keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan itu [4] masukan tersebut berupa pengalaman, pendidikan, keahlian, upaya dan waktu.

Selain itu karyawan juga perlu bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan melakukannya dengan baik supaya mencapai nilai produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Karena setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja baik dari setiap periode waktu, setiap pekerja selalu wajib menunjukkan kinerja yang baik sehingga mewujudkan hasil kerja yang positif, hasil maksimal tersebut untuk tercapainya visi dan misi demi memberikan produktivitas kerja dalam perusahaan. Manfaat dari produktivitas kerja ialah meningkatkan keuntungan perusahaan, memberi karyawan kepuasan bekerja, dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan seorang pemimpin yang tepat di setiap bidang sehingga kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.[5]. Dengan begitu produktivitas kerja akan berjalan sesuai dengan target Perusahaan.

Supaya mencapai produktivitas yang di inginkan Perusahaan sehingga nanti nya akan menghasilkan kinerja yang baik serta apabila konsisten dilakukan secara terus menerus bisa membuat keuntungan dalam jangka Panjang

bagi Perusahaan, maka perlu nya tujuan yang mendasari Perusahaan untuk bisa konsisten dalam bekerja dengan produktif.

Tujuan yang mendasari perusahaan untuk bisa konsisten dalam bekerja dengan produktif ialah dengan mengupayakan karyawan agar tetap bertahan hingga enggan untuk ingin keluar dari perusahaan, maka perusahaan perlu menumbuhkan nilai kepuasan kerja dalam karyawan sehingga mempunyai sekelompok pekerja yang bekerja dengan baik dan menjadikan aset perusahaan dimana kinerja karyawan ini menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga semakin lama karyawan bertahan dan memberikan produktivitas kerja yang baik, maka keuntungan hasil akan terus menerus stabil dan meningkat. Maka dari itu perlunya memberikan fasilitas yang memadai untuk tercapainya suatu tujuan tersebut dengan memberikan fasilitas yang membantu karyawan, menciptakan lingkungan yang baik terutama hubungan dengan teman sekerja serta hubungan terhadap atasan, dan memberikan kompensasi serta promosi jabatan untuk karyawan. Karena hal tersebut adalah cara meningkatkan kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam perusahaan. Dari hal ini kepuasan kerja akan dimiliki setiap pekerja karna kepuasan kerja seorang pekerja berkaitan dengan situasi pekerjaannya dan apabila perusahaan konsisten dalam meningkatkan kerja karyawan tersebut maka karyawan cenderung melakukan produktivitas kerja dengan baik secara terus menerus serta menjadikan keuntungan untuk perusahaan [6]

Tabel 1. Pencapaian target dan realisasi produksi tahun 2023 (Mei - September)

NO	BULAN	PENCAPAIAN (TON)	TARGET (TON)	PRESENTASE
1	MEI	546	1.500	36%
2	JUNI	823	1.500	55%
3	JULI	1.332	1.500	89%
4	AGUSTUS	1.140	1.500	76%
5	SEPTEMBER	950	1.500	63%
TOTAL		5.654		

Sumber : Manager bagian sortir

Berdasarkan tabel data diatas yang bersumber dari manager bagian sortir di perusahaan yang diteliti dapat kita lihat bahwa pencapaian target yang didapat kurang dari 100%. Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam untuk permasalahan yang terjadi, karna dapat dipastikan hasil data diatas di sebabkan *Job Insecurity*, *Work Family Conflict*, dan Persepsi Keadilan Organisasi yang mempengaruhi Produktifitas Kerja dalam perusahaan.

Faktor *job insecurity* yang dapat mempengaruhi nilai hasil kerja salah satunya adalah turunya k¹²men saat bekerja dan semakin banyaknya absensi saat serta menurunnya performa kerja[7]. Sehingga untuk menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, maka perlu memberikan perhatian lebih terhadap suasana lingkungan kerja, dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga hasil pekerjaan dapat memenuhi target dan karyawan merasa mempunyai kepuasan sendiri dalam bekerja[7].

Dalam faktor *work family conflict* menunjukan adanya bentuk resiko atau konsekuensi negatif, dikarenakan peran ganda yang dirasakan setiap individu saat bekerja sehingga menyebabkan permasalahan. Bukan hanya pada diri nya dalam bersikap di pekerjaan, melainkan juga menyebabkan konflik di kehidupan sosial serta permasalahan dalam keluarganya. Dalam permasalahan peran ganda tersebut terdiri dari bercampurnya permasalahan pekerjaan pada keluarga dan bercampurnya masalah keluarga pada pekerjaan. Sehingga dari permasalahan tersebut akan mewujudkan nilai hasil kinerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja yang menurun[8].

Dalam *work family conflict* pekerja akan mendapatkan dampak baik bergantung dengan pribadi bila menjalankan tugasnya dengan baik. Karna secara umum ada 2 dimensi yang ada dalam nilai positif pada pekerjaan dan keluarga. Pertama, ketika seseorang mempunyai jam terbang kerja yang baik, maka akan mudah juga untuk seseorang tersebut menjalankan peran dalam keluarga serta bisa menciptakan kualitas keluarga yang baik. Kedua, ketika seseorang mempunyai kebiasaan baik dalam menjalankan peran di keluarganya, maka akan baik juga seseorang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya dan lebih bisa membuat kualitas kerjanya semakin baik. Nilai positif dari 2 dimensi tersebut terdapat emosi yang bersifat positif, sikap, keterampilan, dan perilaku yang baik, apabila dilakukan maka peran peran tersebut akan saling mempengaruhi dan mewujudkan nilai positif dalam pekerjaanserta di keluarga[9].

Adapun peran yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu persepsi keadilan organisasi dalam pekerjaan yang membuat dampak positif dalam lingkup pekerjaan. Persepsi keadilan organisasi dapat diartikan

sebagai bentuk keadilan dalam perlakuan yang ada di tempat bekerja sehingga seorang pekerja mendapatkan perlakuan yang sama atau adil. Serta keadilan organisasi bisa diukur dengan kewajaran penempatan sumber daya yang berkaitan secara adil. Yakni apabila perusahaan memberikan gaji sesuai dengan target atau hasil kerja seorang karyawan, maka perusahaan tersebut dikatakan adil terhadap karyawan. Namun jika sebaliknya, pekerja akan merasa tidak terjadi keadilan di tempat ia bekerja. Maka dari hal ini keadilan organisasi sangat berdampak positif dalam produktivitas kerja[10]. Adapun dampak negatif dari persepsi keadilan organisasi adalah memperngaruhi hasil kinerja karyawan dan berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai contoh tidak stabilnya produktifitas kerja dikarenakan kecemburuan sosial, penurunan semangat karyawan dalam bekerja dan berdampak komunikasi yang kurang baik antar pekerja yang ada di tempat kerja[11].

- Rumusan masalah : Apakah job insecurity dan work family conflict berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?
Apakah persepsi keadilan organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja secara signifikan?
- Pertanyaan peneliti : Secara signifikan job insecurity, work family conflict, dan persepsi keadilan organisasi apakah dapat mempengaruhi hasil kerja dalam produktivitas kerja?
- Kategori SDGs : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi baik, merata, dan berkelanjutan. Menciptakan tenaga kerja yang optimal dan produktif. Permasalahan ini berkaitan dengan SDGS no 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8>.

LITERATUR RIEW

Job insecurity

[12]*Job insecurity* bisa diartikan sebagai permasalahan yang ada dalam pribadi atau psikologis seorang pekerja. Biasanya di rasakan seperti tidak aman dan bingung karna lingkungan yang sering berubah sehingga kondisi tersebut yang membuat pekerja merasakan *job insecurity*. [12]Indikator yang menyebabkan job inscerurity adalah disebabkan sifat pekerjaan yang sesaat atau bersifat kontrak. Jika kondisi *job insecurity* terus meningkat bisa berakibat pada pengaruh kerja dan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Work family conflict

[13]*Work family conflict* dirasakan karyawan dimana ia menghabiskan waktunya di salah satu peran berlangsung juga menjadi peran lain. Karyawan seperti ini lebih mudah mengalami konflik di saat ia bekerja, sehingga konflik tersebut memicu setres kerja dan naik turunnya performa saat bekerja serta nilai kerja yang akan menurun.

[13]Indikator dalam work family conflict dikarenakan peran ganda yang dirasakan setiap pekerja yaitu peran menjadi pekerja dan sosok dalam keluarga , sehingga terjadi konflik antara keadaan permasalahan keluarga dengan pekerjaan maupun konflik permasalahan pekerjaan dengan keluarga. Hal ini dirasakan karyawan ketika ia sulit untuk menjalani peranya ketika di pekerjaan maupun di keluarga.

Persepsi keadilan organisasi

[14]Persepsi keadilan organisasi dimiliki setiap individu saat bekerja dikarenakan persepsi oleh pekerja itu sendiri dengan persepsi atasannya mengenai keadilan dari keputusan yang diambil oleh atasannya. [14] Indikator perpespsi keadilan organisasi adalah terjadinya perbedaan persepsi antara pimpinan dengan anggota karna perbedaan persepsi dimana menurut pimpinan sesuatu hal yang diputuskan dalam keputusan peraturannya dirasa adil untuk anggotanya namun tidak dirasakan oleh anggota nya atas hal yang diputuskan. Seperti contohnya dalam hal karyawan saat di tempatkan pekerjaanya sesuai dengan beban kerja yang diterima, dirasakannya ke pemerataan dalam kesejahteraan pekerja, dan hasil upah kerja yang sesuai dengan beban kerja para karyawan serta benefit yang sama. Sehingga dari hal ini karyawan akan merasakan keadilan dari keputusan yang dilakukan oleh atasannya. Apabila keadilan organisasi terus dilakukan tidak memungkinkan untuk meningkatkan kinerja para pekerja, sebab karyawan akan mudah dan selalu mendukung keputusan yang dilakukan oleh atasan.

Produktivitas Kerja

[15]Produktivitas adalah faktor penting untuk perusahaan karena jika produktivitas karyawan tinggi perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Jika tenaga kerja tidak terampil maka produktivitas akan menurun. Karena itu,

memiliki tenaga kerja terlatih diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produk akhir suatu barang atau jasa. [15] Indikator dalam produktivitas kerja yakni selalu bersemangat dalam bekerja, berusaha untuk menambah hasil dari setiap pencapaiannya, dan mengembangkan kualitas pribadi serta efektif dalam bekerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Job insecurity terhadap produktivitas kerja

[16] Secara umum *job insecurity* dikarenakan rasa tidak aman, kurang berdaya dan terancam yang dirasakan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. Sedangkan produktivitas adalah hasil dari kinerja para pekerja yang disebabkan oleh persepsi pekerja yang baik dengan perusahaannya. Dalam hal penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* akan berdampak pada pekerja untuk mencari pekerjaan yang lain serta organisasi dalam pekerjaan tersebut menyebabkan rendahnya kepercayaan dan komitmen untuk bekerja dan kinerja akan menurun.

Work family conflict terhadap produktivitas kerja

[17] *Work family conflict* adalah konflik yang bisa berawal dari permasalahan pekerjaan yang terbawa di keluarga atau konflik keluarga yang terbawa di tempat kerja. Apabila hal ini di hubungkan dengan produktivitas, maka hasilnya seperti dikemukakan oleh peneliti yang bernama Howard menjelaskan keadaan seperti permasalahan keluarga yang terbawa di pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja namun tidak mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja dengan efektif.

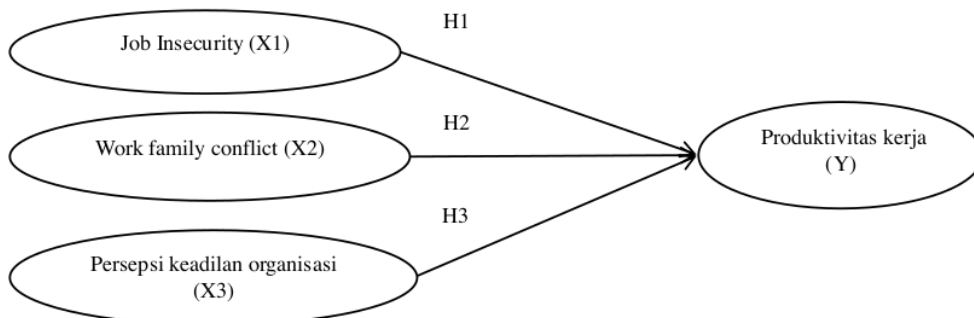
Persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja

[18] Persepsi keadilan organisasi adalah suatu persepsi karyawan mengenai keadilan dalam lingkungan pekerjaannya secara menyeluruh atas perilaku dan keputusan oleh atasannya. Jika perusahaan menghargai hasil kerja karyawan dan memperhatikan tentang kesejahteraan karyawan, dan mengevaluasi pekerjaan karyawan dengan upaya upaya inovasi yang baik dari atasan demi kebaikan pekerja, maka hasilnya menciptakan persepsi karyawan baik dan dirasa adil terhadap keputusan atasan. Sehingga dalam hal ini persepsi keadilan yang dialami karyawan berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

II. METODE

A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konsep yang dilakukan peneliti dengan menyusun teori atau mencari hubungan yang logis dari beberapa faktor yang dianggap penting untuk diteliti. Kerangka yang membahas hubungan antar *job insecurity*, *work family conflict*, dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja dengan produktivitas kerja dan digambarkan ke dalam suatu kerangka penelitian yang bermaksud mempermudah untuk di fahami, tujuan penelitian dan sesuai dengan rumusan masalah yang ingin diteliti, sehingga penulis membuat gambaran kerangka seperti berikut.



gambar 2.1 Kerangka Konseptual

- H1 : Pengaruh *job insecurity* berdampak negatif terhadap produktivitas kerja secara signifikan.
- H2 : Pengaruh *work family conflict* berakibat negatif terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Persepsi keadilan organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu dengan cara meneliti analisis data universal yakni menghitung data dengan diukur dan dinyatakan skala numerik (angka) yang dicoba menggunakan analisis statistik sehingga bisa mengukur hubungan antara variabel (X) dan variabel dependen (Y). Teknik kuantitatif merupakan cara memecahkan masalah yang dilakukan secara sistematis dan menggunakan data dengan menyebarkan angket, kuisioner, maupun tes supaya mengerti tingkat validitas dan reliabilitas jawaban dari kuisioner. Penelitian ini diambil dari kuisioner yang diberikan pada karyawan di perusahaan PT. SUN PAPER SOURCE.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam menentukan populasi terfokus pada karyawan yang berada di bagian gudang bahan baku sortir pada PT. SUN PAPER SOURCE yang beralamatkan di Jl. Raya Kembangstri No. 100, Ringgit, Sukoanyar, Kec. Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang dapat dipelajari oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya atas karakter dan kualitas yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut [19]. Dalam hal ini peneliti mengambil populasi sebanyak 240 responden untuk dijadikan bahan kebutuhan penelitian.

Sampel adalah jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga menciptakan ukuran sampel adalah langkah yang bisa menentukan besarnya sampel dan diambil untuk dapat melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel, dengan pendekatan rumus slovin [21].

Diketahui jumlah karyawan sortir sebanyak 240. Dalam penulisan ini peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan kesalahan minimum 5% maka rumus slovin yang digunakan peneliti untuk menentukan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e² = Jumlah kesalahan yang masih di toleransi, diambil 5 persen

$$n = \frac{240}{(1 + 240 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = 150 \text{ Orang}$$

Dari hasil tersebut besarnya sampel dalam penelitian ini yang dapat digunakan adalah 150 responden, atas perolehan yang di dasari oleh hasil rumus slovin tersebut. Sehingga dapat ditetapkan jumlah responden sebanyak 150.

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data bertujuan mendapatkan data supaya dari data tersebut dapat diteliti lebih dalam. Cara mendapatkan data tersebut bisa menggunakan pengamatan secara langsung yaitu dengan cara mengamati keadaan terhadap kegiatan di perusahaan secara langsung, wawancara dengan cara tanya jawab dengan pihak yang bertanggung jawab di suatu objek yang diteliti tersebut, dan penyebaran angket dengan cara menyebarkan

kuisisioner secara tertulis satu persatu kepada responden atau digital menggunakan google form yang telah disertai jawaban yang telah disediakan, sehingga peneliti dapat mengambil hasil informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian [19]. Serta cara mengumpulkan dengan skala likert yaitu skala yang dapat mengukur pendapat dan persepsi serta sikap seseorang tentang fenomena tertentu. Hal ini telah di siapkan dengan lengkap oleh penulis agar dapat digunakan sebagai variabel penelitian [19].

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

F. Teknik Analisis Data

1. Uji validitas

Teknik validitas ini dimaksudkan dapat mengukur dengan tepat apa yang akan diukur dan dapat menunjukkan alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang diukur sejauh mana ke validannya [19]. Sebagai contoh jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam uji reabilitas ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur agar pengukuran yang dihasilkan dapat dipercaya. Untuk hasil dapat dipercaya apabila pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok di lakukan beberapa kali dan memperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek belum berubah. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus alpha dari Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliability instrument (cronbach alfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total butir variabel

σt^2 = total varian

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini bermaksud meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen, bila faktor dimanipulasi terdapat dua atau lebih sebagai variabel independennya. Jika bila jumlah variabel independennya minimal 2 maka analisis regresi linier berganda akan dilakukan [22].

Contoh yang ditetapkan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

b₁, b₂, dan b₃ : Koefisiensi Regresi

a : Konstanta

X₁ : Job Insecurity

X₂ : Work Family Conflict

X₃ : Persepsi Keadilan Organisasi

e : eror

4. Uji normalitas

Teknik ini digunakan menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi apakah di distribusi dengan normal atau tidak [19].

5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas terjadi dimana keadaan dalam model regresi mengalami tidak valid antar variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedasitas serta jika ingin apakah heteroskedasitas diketahui atau tidak, maka harus melihat pola titik pada scatterplots [19].

6. Uji t (uji parsial)

Teknik ini digunakan dalam pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menentukan uji hipotesis di setiap variabel [19].

7. Uji Keefisien dan Determinasi

Teknik ini bertujuan mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari kata lain variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar $r^2\%$ dan yang tersisa dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

8. *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

Program ini berguna khusus untuk mengolah data statistik serta dapat membantu bekerja dengan baik sehingga mempercepat peneliti melakukan uji dan analisis statistik [23].

G. Jadwal Penelitian

No.	Tahapan dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)			
		Juli 2023	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023
1.	Persiapan Menyusun Propoasal				
2.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder				
3.	Pengolahan dan Analisis Data				
4.	Penyusunan Laporan				
5.	Dan Lain-lain				

tabel 2. 1 Jadwal Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK FAMILY CONFLICT*, DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA”

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Putra Satya Budi Laksana dari Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Untuk menyelesaikan artikel penelitian sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK FAMILY CONFLICT*, DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA”

Untuk mendukung penelitian saya, saya mohon kesediaan anda agar bisa meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner dibawah ini tanpa adanya paksaan apapun. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan sortir yang bekerja di PT SUN PAPER SOURCE. Jika anda memenuhi kriteria, mohon untuk mengisi kuesioner berikut dan kerahasiaan data anda akan terjamin. Setiap jawaban anda berikan akan menjadi kontribusi yang sangat berharga untuk penelitian ini. Atas kesediaan anda untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini saya ucapkan trimakasih.

Salam hormat,

Putra Satya Budi Laksana

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia (18-60 tahun) :
Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan dan anda diminta menjawab pertanyaan tersebut dengan kejujuran.
2. Kuesioner terdiri dari atas 28 pertanyaan
3. Kuesioner ini terdiri atas 3 buah kolom yang berisi No, Pertanyaan dan jawaban.
4. Isilah jawaban anda dengan memberikan centang (√) di kolom kosong yang tersedia. Jawaban yang anda isi menunjukkan seberapa sesuai penilaian diri anda terhadap pertanyaan yang anda baca di kolom pertanyaan. Berikut ini adalah kriteria dari pilihan jawaban :
 - STS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom STS
 - TS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Tidak Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom TS
 - CS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Cukup Setuju dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom CS
 - S = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Setuju dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom S
 - SS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Sangat Setuju diri anda, maka beri tanda centang pada kolom SS

KUESIONER

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Job insecurity						
1	Saya sering gelisah terhadap peraturan – peraturan yang ada di pekerjaan	0				
2	Saya sering khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja	0				
3	Saya dapat kehilangan pekerjaan secara tiba - tiba karna sistem outsourcing yang berlaku di tempat kerja	0				
4	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan di saat 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi	0				
5	Saya khawatir jika di pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir	0				
Work family conflict						
6	Saya dengan berat hati harus meninggalkan keperluan keluarga, karena harus menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja	0				
7	Saya merasa beban kerja sangat berat sehingga saat pulang dari pekerjaan sangat sulit untuk menyelesaikan tugas dikeluarga	0				
8	Saya merasa perilaku kerja sehari - hari tidak membantu untuk menjadi orangtua/ pasangan yang lebih baik	0	0			
9	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan mudah, tanpa mengorbankan urusan dikeluarga					
10	Saya merasa akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak sering menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah	0				
Keadilan Organisasi						
11	Saya memiliki pengaruh hasil kenaikan gaji apabila hasil kerja sesuai dengan peraturan atau memenuhi target dalam pekerjaan					
12	Saya merasa sistem penilaian kerja telah di aplikasikan dengan benar dan adil oleh pimpinan					
13	Saya mendapatkan prosedur yang digunakan dalam pekerjaan telah diterapkan secara konsisten					
14	Saya berpendapat peraturan yang digunakan dalam pekerjaan didasarkan pada informasi yang akurat					
15	Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam pekerjaan	0				
Produktivitas Kerja						
16	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
17	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
18	Saya sering terlambat masuk kerja					
19	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
20	Saya terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan ketika bekerja	0				

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Job insecurity (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.361**	.266**	.391**	.247**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	.361**	1	.091	.237**	.309**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000		.266	.004	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	.266**	.091	1	.511**	.350**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.266		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	.391**	.237**	.511**	1	.363**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X1.5	Pearson Correlation	.247**	.309**	.350**	.363**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.665**	.553**	.711**	.769**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

Berdasarkan tabel ... dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator job insecurity nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel job insecurity dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Validitas Variabel Work Family Conflict (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.455**	.469**	.274**	.355**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.2	Pearson Correlation	.455**	1	.560**	.205*	.568**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.3	Pearson Correlation	.469**	.560**	1	.238**	.491**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.4	Pearson Correlation	.274**	.205*	.238**	1	.292**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.003		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X2.5	Pearson Correlation	.355**	.568**	.491**	.292**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.712**	.776**	.764**	.567**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

Berdasarkan tabel ... diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator work family conflict nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel work family conflict dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Keadilan Organisasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.177 [*]	.043	.280 ^{**}	.503 ^{**}	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.031	.601	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X3.2	Pearson Correlation	.177 [*]	1	.261 ^{**}	.270 ^{**}	.243 ^{**}	.642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.031		.001	.001	.003	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X3.3	Pearson Correlation	.043	.261 ^{**}	1	.259 ^{**}	.141	.520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.601	.001		.001	.085	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X3.4	Pearson Correlation	.280 ^{**}	.270 ^{**}	.259 ^{**}	1	.254 ^{**}	.679 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001		.002	.000
	N	150	150	150	150	150	150
X3.5	Pearson Correlation	.503 ^{**}	.243 ^{**}	.141	.254 ^{**}	1	.663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.085	.002		.000
	N	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.633 ^{**}	.642 ^{**}	.520 ^{**}	.679 ^{**}	.663 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

Berdasarkan tabel ... diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator persepsi keadilan organisasi nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel persepsi keadilan organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1						
Pearson Correlation	1	1.000**	.102	.511**	.340**	.862**
Sig. (2-tailed)		.000	.214	.000	.000	.000
N	150	150	150	150	150	150
Y.2						
Pearson Correlation	1.000**	1	.102	.511**	.340**	.862**
Sig. (2-tailed)	.000		.214	.000	.000	.000
N	150	150	150	150	150	150
Y.3						
Pearson Correlation	.102	.102	1	.024	.251**	.403**
Sig. (2-tailed)	.214	.214		.774	.002	.000
N	150	150	150	150	150	150
Y.4						
Pearson Correlation	.511**	.511**	.024	1	.267**	.698**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.774		.001	.000
N	150	150	150	150	150	150
Y.5						
Pearson Correlation	.340**	.340**	.251**	.267**	1	.620**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001		.000
N	150	150	150	150	150	150
TOTAL						
Pearson Correlation	.862**	.862**	.403**	.698**	.620**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	150	150	150	150	150	150

Berdasarkan tabel ... diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator produktivitas kerja nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja.

Uji Reabilitas

1 Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Job insecurity

11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Work Family Conflict

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

Persepsi Keadilan Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

1 Berdasarkan pada Tabel ... di atas, dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach's Alpha untuk Job insecurity, work family conflict, persepsi keadilan organisasi dan produktivitas kerja lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

1 Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov pada SPSS Statistics 23. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00755479
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c

1 Berdasarkan hasil Tabel ... di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov lebih besar yaitu sebesar 0,13 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal. Sehingga model regresi di atas memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Uji multikolerasi

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF nya.

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 3) Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 4) Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Adapun hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 23 sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolerasi

Coefficients^a

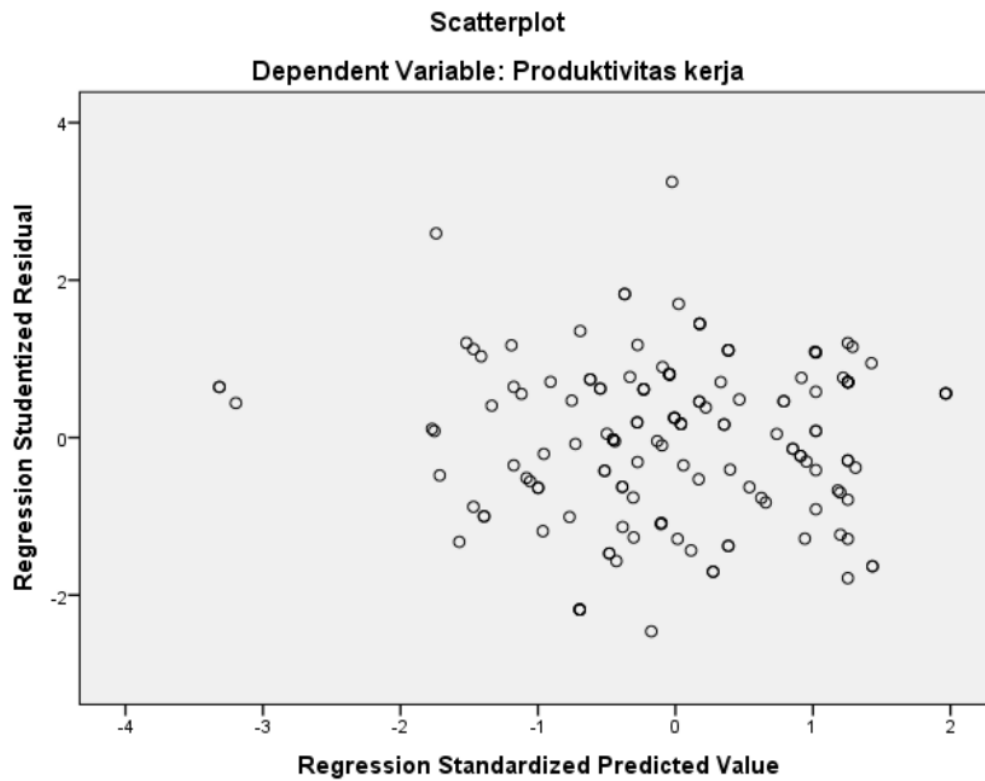
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Job insecurity	.440	2.273
Work family conflict	.481	2.079
Persepsi keadilan organisasi	.544	1.838

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai VIF variabel job insecurity (X1), variabel work family conflict(X2), dan persepsi keadilan organisasi(X3) masing masing < 10 dan nilai tolerance value masing masing $> 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil Tabel ... di atas dapat diketahui bahwa variabel job insecurity (X1) mempunyai nilai tolerance 0,440 dan nilai VIF sebesar 2,273. Variabel work family conflict (X2) mempunyai nilai tolerance 0,481 dan nilai VIF sebesar 2,079. Variabel persepsi keadilan organisasi (X3) mempunyai nilai tolerance 0,544 dan nilai VIF sebesar 1,838. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF di kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot.



10

Uji T (Parsial)

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Cara mencari T tabel

- Tentukan nilai probability
- Tentukan DF (Degree of freedom) => DF = n(total sample) – k(banyaknya variabel bebas dan terikat)

Diketahui :

Nilai probability = 5%(0,05)

n = 150

k = 4

DF = 146

Maka bila dicari dengan rumus Microsoft Excel = TINV(probability;deg_freedom)

T tabel = 1,976

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.252	.953		-1.314	.191
Job insecurity	.756	.073	.683	10.398	.000
Work family conflict	.181	.062	.182	2.905	.004
Persepsi keadilan organisasi	.056	.073	.045	.757	.450

7

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,398 > t$ tabel $1,976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,905 > t$ tabel $1,976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,450 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,757 < t$ tabel $1,976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Uji F (Simultan)

- Jika $\text{sig} < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Cara mencari F tabel

- Tentukan nilai probability
- Tentukan DF1 (Degree of freedom) $\Rightarrow DF1 = k - 1$ (banyaknya variabel bebas dan terikat)
- Tentukan DF2 (Degree of freedom) $\Rightarrow DF2 = n(\text{total sampel}) - k$ (banyaknya variabel bebas dan terikat)

Diketahui :

Nilai probability = $5\%(0,05)$

$n = 150$

$k = 4$

$DF1 = 3$

$DF2 = 146$

Maka bila dicari dengan rumus Microsoft Excel = $\text{FINV}(\text{deg_freedom1};\text{deg_freedom2})$

F tabel = $2,666$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1566.929	3	522.310	126.987	.000 ^b
	Residual	600.511	146	4.113		
	Total	2167.440	149			

Pengujian Hipotesis Ke empat ⁵ (H4)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1,X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $126,987 > F$ tabel $2,666$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

PERUMUSAN HIPOTESIS

- H1 = Terdapat pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H2 = Terdapat pengaruh Work Family Conflict (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H3 = Terdapat tidak berpengaruh Persepsi Keadilan Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H4 = Terdapat pengaruh Job Insecurity (X1) Work Family Conflict (X2), dan Persepsi Keadilan Organisasi (X3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Koefisien diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.717	2.02808

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square 0.723 atau 72.3%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 72.3%.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel Job Insecurity, Work Family Conflict dan Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil analisis bahwa variabel job insecurity diperoleh t_{hitung} sebesar 10,398 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976 sehingga $t_{hitung} 10,398 > t_{tabel} 1,976$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil analisis bahwa variabel work family conflict diperoleh t_{hitung} sebesar 2,905 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976 sehingga $t_{hitung} 2,905 > t_{tabel} 1,976$ dan signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Persepsi keadilan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil analisis bahwa variabel persepsi keadilan organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 0,757 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,976 sehingga $t_{hitung} 0,757 < t_{tabel} 1,976$ dan signifikan $0,450 > 0,05$. Sehingga H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.
4. Job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 126,987 > $F_{tabel} 2,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang bisa diberikan bagi perusahaan PT SUN PAPER SOURCE pada bagian Gudang sortir dan bagi peneliti sebagai berikut:

Bagi Perusahaan PT SUN PAPER SOURCE, agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan keberlangsungan bekerja serta tempat kerja yang memadai dan nyaman. Karena dapat dilihat dari penelitian job insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi justru tekanan tersebut memicu semangat karyawan untuk bekerja. Sehingga karyawan dengan keadaan yang mereka rasakan tidak diperdulikan bahwa yang terpenting karyawan rasakan ialah dapat bekerja dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dalam peningkatan produktivitas kerja disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompensasi dan bonus pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik supaya semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Untuk membuat karyawan merasa puas dalam hal beban kerja perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai standar kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan atau bosan dengan pekerjaan mereka.

REFERENSI

- [1] N. K. W. Septia Ningsih and M. S. Putra, "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 10, p. 5907, Oct. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02.
- [2] P. Saputri, T. Hidayati, and D. Lestari Magister Manajemen Universitas Mulawarman, "PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk," 2020.
- [3] D. Rizqita Harasti, A. Rozana Prodi Psikologi, and F. Psikologi, "Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung", doi: 10.29313/v6i2.23355.
- [4] "persepsi keadilan organisaisi untuk pendahuluan".
- [5] P. Haang *et al.*, "PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI PARODHANA ARTA SOLUTION BEKASI."
- [6] A. Safrin and D. Talli, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business , Makassar City PENDAHULUAN K," vol. 2, no. 2, pp. 21–27, 2020.
- [7] N. L. S. W. S. Dewi1, "PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KONTRAK," *E-Jurnal Manaj. Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016 3000 - 3026, 2016.
- [8] A. K. Retnaningrum *et al.*, "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN," 2016.
- [9] T. Noor and E. D. Soeharto, "nilai positif pekerjaan-keluarga_Wina."
- [10] H. Kristanto, "KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KINERJA KARYAWAN," *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 17, no. 1, Mar. 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- [11] I. D. N. Hutagalung and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 1, p. 221, 2017, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p09.
- [12] N. Dian Kinanti, U. Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U. Raden Intan Lampung Rio Riandi, U. F. Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, and radenintanacid UIN Raden Intan Lampung, "Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung," 2020. [Online]. Available: <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoeib>
- [13] Ahmad Ainul Yaqien, "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang) SKRIPSI," 2018.
- [14] I. G. N. C. W. Mada1, D. K. Sintaasih2, and M. Subudi3, "PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN," 2017.
- [15] A. Faqih Syukri *et al.*, "Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM)," *J. Mhs. Kreat.*, vol. 1, no. 4, pp. 128–137, 2023, doi: 10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637.
- [16] L. Meria, "MENGUKUR DAMPAK JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA," 2019.
- [17] O. : Giovanny, A. Buhali, and M. Margaretha, "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," 2013.
- [18] N. Kartika Sari, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," vol. 7, no. 1, pp. 120–128, 2019.

- [19] I. Imron, "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang," 2019.
- [20] E. S. Maabuat, J. Manajemen, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DISPENDA SULUT UPTD TONDANO)."
- [21] D. Sartika and M. A. Nurhidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 6, no. 3, pp. 290–297, 2023, doi: 10.32493/drj.v6i3.29673.
- [22] P. Harga and D. A. N. K. Pelayanan, "Pengaruh harga, promosi, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian tiki di surabaya".
- [23] R. Ismail and F. Safitri, "PENINGKATAN KEMAMPUAN ANALISA DAN INTERPRETASI DATA," vol. 3, no. 2, pp. 148–155, 2019.

PROPOSAL_PUTRA SATYA BUDI
LAKSANA_182010200002_PENGARUH JOB INSECURITY, WORK
FAMILY CONFLICT, DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA-1.docx

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	9%
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	3%
3	journal.walisongo.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
5	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
6	www.researchgate.net Internet Source	1%
7	e-journal.trisakti.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

9	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	1 %
10	journal.literasisains.id Internet Source	1 %
11	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
12	media.neliti.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On