

4. HASIL DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai hasil penelitian, yaitu hasil deskriptif responden, hasil analisis utama, serta hasil analisis tambahan.

4.1. Hasil Deskriptif

Berikut ini akan dijelaskan mengenai hasil penyebaran kuesioner serta gambaran umum responden penelitian.

4.1.1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT X. Dari 250 kuesioner yang disebarkan di PT X, sebanyak 177 kuesioner yang kembali. Namun, hanya 171 kuesioner yang digunakan sebagai data penelitian karena kuesioner sisanya tidak mengisi dengan lengkap pada bagian pernyataan dan data responden.

4.1.2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 250 eksemplar di PT X. Namun setelah diperiksa, ternyata kuesioner yang dapat diolah datanya hanya sebanyak 171 eksemplar. Sedangkan 59 eksemplar sisanya tidak dapat digunakan karena ada data yang tidak kembali (53 eksemplar), dan data yang tidak lengkap (6 eksemplar). Berikut ini adalah gambaran umum 171 subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan, status pernikahan.

4.1.3. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	117 orang	68,42 %
Perempuan	54 orang	31,58 %

Total	171 orang	100 %
-------	-----------	-------

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa penyebaran responden penelitian ini sebagian besar didominasi oleh laki-laki. Responden laki-laki berjumlah 117 orang (68,42 %), sedangkan responden perempuan berjumlah 54 orang (31,58 %).

4.1.3. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia responden pada penelitian ini berkisar antara 24 sampai 56 tahun. Pada penelitian ini digunakan pengelompokan usia berdasarkan tahap pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dessler (dalam Ali Nina, 2002). Dengan demikian pengelompokan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25 - 30 tahun (<i>trial</i>)	77 orang	45,03 %
31 - 44 tahun (<i>stabilization</i>)	83 orang	48,54 %
45 - 65 tahun (<i>maintenance</i>)	11 orang	6,43 %
Total	171 orang	100 %

Dari 171 responden penelitian, 77 orang (45,03 %) berusia di antara 25 - 30 tahun, 83 orang (48,54 %) berusia di antara 31 - 44 tahun, dan 11 orang (6,43 %) berusia di antara 45-56 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (48.54 %) dari penelitian ini berusia di antara 31 - 44 tahun.

4.1.4. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja di Perusahaan

Dalam mengelompokkan responden menurut masa kerja didasarkan pengelompokan Morrow & McElroy (dalam Ali Nina, 2002) yang terdiri dari tahap perkembangan (*establishment stage*) yaitu masa kerja kurang dari 2 tahun, tahap lanjutan (*advance stage*) yaitu masa kerja antara 2 sampai 10 tahun, serta

pemeliharaan (*maintenance stage*) yaitu masa kerja lebih dari 10 tahun. Adapun jumlah responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Masa kerja di Perusahaan

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
≤ 2 tahun	108 orang	63.16 %
2 – 10 tahun	61 orang	35.67 %
≥ 10 tahun	2 orang	1.17 %
Total	171 orang	100 %

Dari 171 responden penelitian, 108 orang (63.16 %) telah bekerja dalam perusahaan selama kurang dari 2 tahun (9 bulan sampai 2 tahun), 61 orang (35.67 %) telah bekerja dalam perusahaan selama 2 - 10 tahun, dan 2 orang (1.17 %) telah bekerja dalam perusahaan selama di atas 10 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (63.16 %) dari penelitian ini telah bekerja dalam perusahaan selama kurang dari 2 tahun.

4.1.5. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	121 orang	70.76 %
Diploma	46 orang	26.90 %
S1	4 orang	2.34 %
Total	171 orang	100 %

Dapat dilihat dalam tabel bahwa sebagian besar responden penelitian ini (70.76 %) memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Hanya 4 orang (2.34 %) yang memiliki tingkat pendidikan S1. Sementara jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma (26.90 %).

4.1.6. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan di Perusahaan

Tabel 4.5. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan di Perusahaan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Staf (gol I – III)	159 orang	92.98 %
Supervisor (gol NGI –NGII)	12 orang	7.02 %
Total	171 orang	100 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini (92.98 %) memiliki jabatan sebagai staf dalam perusahaan. Sementara hanya 7 orang (7.02 %) yang memiliki jabatan sebagai supervisor.

4.1.7. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Status	Jumlah	Presentase
Menikah	102 orang	59.65 %
Lajang	69 orang	40.35 %
Total	171 orang	100 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian telah menikah, yakni sebanyak 59.65 %. Sedangkan 69 orang belum menikah yaitu sebesar 40.35 %.

4.2. Hasil dan Analisis Utama

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

4.2.1. Uji Hipotesa

Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

Ha: *Job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.7. Korelasi *job insecurity* dengan kepuasan kerja

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i> (sign. 2 tail)
<i>Job Insecurity</i>	-0,356**	0,000
Kepuasan Kerja		

** signifikan pada LOS 0,01 ($p < 0,01$)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa *job insecurity* berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*. Koefisien korelasi yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* seseorang maka akan semakin tinggi kepuasannya. Selain itu, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi *job insecurity*-nya, dan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin rendah *job insecurity*-nya.

Koefisien korelasi antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja adalah -0,356 dengan *p* sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara skor *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, Ho yang menyatakan "Tidak terdapat nilai koefisien korelasi antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja", ditolak.

4.3. Analisis Tambahan

Selain analisis utama yang dijabarkan diatas, berikut ini akan ditampilkan beberapa analisa tambahan, yaitu berupa korelasi antara *job insecurity* dengan aspek-aspek kepuasan kerja, gambaran *job insecurity* dan kepuasan kerja responden.

4.3.1. Korelasi Antara *Job Insecurity* Dengan Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Berikut ini hasil tambahan analisis utama yang ingin melihat hubungan *job insecurity* dengan aspek-aspek kepuasan kerja.

Tabel 4.8. Korelasi Antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja

	Aspek Gaji	Aspek Promosi	Aspek Supervisi	Aspek Tunjangan Tambahan	Aspek Penghargaan	Aspek Prosedur & Peraturan
<i>Job Insecurity</i>	-0.167*	-0.174*	-0.173*	-0.308**	-0.336**	-0.204**

	Aspek Rekan Kerja	Aspek Jenis Kerja	Aspek Komunikasi
<i>Job Insecurity</i>	-0.007	-0.268**	-0.273**

Keterangan:
n = 171
** Korelasi signifikan pada LOS 0.01
* Korelasi signifikan pada LOS 0.05

Dari hasil pengolahan data penelitian, ditemukan bahwa:

1. Dari tabel hasil korelasi diatas, dapat diketahui bahwa *job insecurity* dengan aspek gaji dari kepuasan kerja karyawan *outsourcing* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan ($r = 0,167$, $p = 0,029$, $p < 0, 05$). Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek gajinya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek gajinya.
2. Selanjutnya, korelasi antara *job insecurity* dengan aspek promosi dari kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja aspek promosi ($r = -0,174$, $p = 0,023$, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek promosinya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek promosinya.
3. Kemudian, untuk korelasi antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek hubungan dengan atasan (supervisi) didapatkan hasil bahwa *job insecurity*

memiliki hubungan yang negatif dan signifikan ($r = -0.173$, $p = 0.024$, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek supervisinya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek supervisinya.

4. Untuk hasil korelasi antara antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek tunjangan tambahan didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja aspek tunjangan tambahan ($r = -0.308$, $p = 0.000$, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka kepuasan kerja aspek tunjangan tambahannya akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek tunjangan tambahannya.
5. Kemudian, untuk hasil korelasi antara antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek penghargaan didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja aspek penghargaan ($r = -0.336$, $p = 0.000$, $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek penghargaannya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek penghargaannya.
6. Untuk hasil korelasi antara antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek prosedur dan peraturan kerja didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja aspek prosedur dan peraturan ($r = -0.204$, $p = 0.007$, $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek prosedur dan peraturan kerjanya. Dan sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek prosedur dan peraturan kerjanya.

7. Sedangkan untuk hasil korelasi antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek rekan kerja didapatkan hasil bahwa ternyata *job insecurity* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja aspek rekan kerja ($r = -0.007$, $p = 0.924$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan.
8. Untuk hasil korelasi antara antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek jenis kerja/ pekerjaan itu sendiri didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja aspek jenis kerja ($r = -0.268$, $p = 0.000$, $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek jenis kerja dan sebaliknya karyawan yang memiliki *job insecurity* yang rendah, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek jenis kerjanya.
9. Sementara itu, untuk hasil korelasi antara antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja aspek komunikasi didapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja aspek komunikasi ($r = -0.273$, $p = 0.000$, $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek komunikasinya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja aspek komunikasinya.

Jadi, kesimpulannya adalah : *Job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, jenis kerja dan komunikasi. Sedangkan, *job insecurity* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja aspek rekan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja aspek gaji, aspek promosi, aspek atasan, aspek tunjangan tambahan, aspek penghargaan, aspek prosedur dan peraturan kerja, aspek jenis kerja, dan aspek komunikasinya, dan sebaliknya.

4.3.2. Gambaran Kepuasan Kerja Responden

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri sembilan aspek. Kesembilan aspek tersebut adalah aspek gaji, aspek promosi, aspek atasan, aspek tunjangan tambahan, aspek penghargaan, aspek peraturan dan prosedur kerja, aspek rekan kerja, aspek jenis kerja dan aspek komunikasi. Tobing (2005) menginterpretasikan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata 1,00 – 2,00 = Kepuasan kerja tergolong rendah
- Skor rata-rata 2,01 – 3,00 = Kepuasan kerja tergolong agak rendah
- Skor rata-rata 3,01 – 4,00 = Kepuasan kerja tergolong sedang
- Skor rata-rata 4,01 – 5,00 = Kepuasan kerja tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata 5,01 – 6,00 = Kepuasan kerja tergolong tinggi

Tabel 4.9. Gambaran Skor Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan Kerja	Skor Rata-rata	SD	Golongan
1. Aspek Gaji	2.76	1.16	Agak rendah
2. Aspek Promosi	2.78	0.56	Agak rendah
3. Aspek atasan	3.17	0.90	Sedang
4. Aspek Tunjangan Tambahan	2.55	0.68	Agak rendah
5. Aspek penghargaan	2.53	0.62	Agak rendah
6. Aspek Peraturan dan Prosedur Kerja	2.27	1.08	Agak rendah
7. Aspek Jenis Kerja	2.92	1.09	Agak rendah
8. Aspek Rekan Kerja	3.19	0.92	Sedang
9. Aspek Komunikasi	3.05	1.10	Sedang
Kepuasan Kerja	2.81	0.98	Agak rendah

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara keseluruhan responden merasa kurang puas dengan pekerjaannya sebagai karyawan *outsourcing*. Dari sembilan aspek kepuasan kerja tersebut, aspek dengan rata-rata skor tertinggi adalah aspek rekan kerja, sedangkan yang memiliki rata-rata skor terendah adalah aspek peraturan dan

prosedur kerja. Hal ini berarti bahwa hal yang dilaporkan responden memberikan kepuasan tertinggi adalah rekan kerja, sedangkan yang memberikan kepuasan terendah adalah peraturan dan prosedur kerja. Kemudian, untuk kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, skor rata-rata yang dihasilkan tergolong agak rendah.

4.3.3. Gambaran *Job Insecurity* Responden

Job Insecurity dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 43 pertanyaan yang menggambarkan keseriusan ancaman dan persepsi mengenai ketidakberdayaan. Patrina (2002) menentukan tinggi rendahnya *job insecurity* karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor rata-rata 1,00 – 2,00 = *Job Insecurity* tergolong rendah
- Skor rata-rata 2,01 – 3,00 = *Job Insecurity* tergolong agak rendah
- Skor rata-rata 3,01 – 4,00 = *Job Insecurity* tergolong sedang
- Skor rata-rata 4,01 – 5,00 = *Job Insecurity* tergolong agak tinggi
- Skor rata-rata 5,01 – 6,00 = *Job Insecurity* tergolong tinggi

Tabel 4.10. Gambaran Skor *Job Insecurity*

Variabel	Skor Rata-rata	SD	Golongan
<i>Job Insecurity</i>	4,18	1,37	Agak Tinggi

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* karyawan *outsourcing* tergolong agak tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden karyawan *outsourcing* dalam penelitian ini merasakan adanya ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan mereka dan merasakan ketidakberdayaan.

4.3.4. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.11, dari *mean* diketahui bahwa dari rata-rata skor yang diperoleh, terlihat bahwa karyawan laki-laki memiliki kepuasan yang lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Akan tetapi apabila dilihat dari penggolongannya, baik kepuasan kerja karyawan laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki

kepuasan kerja keseluruhan yang tergolong agak rendah. Untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja diantara kedua jenis kelamin ini lebih akurat, dilakukan uji *t-test*.

Tabel 4.11. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	SD	t-test	Sig
Laki-laki	117	2,86	1,06	2,787	0,097
Perempuan	54	2,66	1,17		

Berdasarkan uji t-test yang dilakukan tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

4.3.5. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Dalam perbandingan skor kepuasan kerja antar-usia ditemukan adanya perbedaan skor yang bermakna terdapat pada kepuasan kerja antar kelompok usia.

Tabel 4.12. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

Usia	N	Mean	SD	F-test	Sig.
25 - 30 tahun	77	3,11	1,12		
31 - 44 tahun	83	2,79	1,05	5,267	0,006
45 - 65 tahun	11	3,31	1,08		

Dari tabel diatas dapat terlihat ada kecenderungan bahwa karyawan yang berusia antara 31 – 44 tahun memiliki skor yang paling rendah dibandingkan kelompok karyawan lainnya. Sedangkan kelompok usia yang paling tua (45 – 65 tahun) dalam penelitian ini memiliki skor kepuasan kerja yang paling tinggi.

Untuk melihat kelompok mana yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja, peneliti melakukan analisis *post hoc*. Hasil analisis *post hoc* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13. Analisis *Post Hoc* Uji ANOVA Skor Kepuasan Kerja Antar Kelompok Usia

	Selisih nilai rata-rata skor kepuasan kerja		
	25 – 30 tahun	31 – 44 tahun	45 – 65 tahun
25 – 30 tahun	-	10,858	6,467
31 - 44 tahun	10,858	-	17,326 (*)
45 - 65 tahun	6,467	17,326 (*)	-

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok usia yang signifikan (pada *level of significance* 0,05) berbeda nilai rata-rata skor kepuasannya adalah kelompok partisipan yang berada pada kelompok usia 31 – 44 tahun dan 45 – 65 tahun. Berdasarkan nilai rata-rata, maka dapat dikatakan kelompok usia 45 – 65 tahun memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia 31 – 44 tahun.

4.3.6. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Dalam perbandingan skor kepuasan kerja berdasarkan masa kerja tidak ada perbedaan skor yang bermakna antar karyawan dengan masa kerja yang berbeda. Ini berarti kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi masa kerja.

Tabel 4.14. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	N	Mean	SD	F-test	Sig.
≤ 2 tahun	108	2,99	1,02		
3 – 10 tahun	61	3,08	1,15	1,643	0,197
≥ 10 tahun	2	3,46	1,12		

4.3.7. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam perbandingan skor kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan, tidak ditemukan adanya perbedaan skor yang bermakna terdapat pada kepuasan kerja.

Walaupun demikian, apabila dilihat dari skor rata-ratanya, dalam penelitian ini, jenjang pendidikan terendah yaitu SMA memiliki skor rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata kepuasan kerja kelompok lainnya. Sedangkan kelompok dengan jenjang pendidikan tertinggi dalam penelitian ini, yaitu Sarjana memiliki skor rata-rata kepuasan kerja yang paling rendah dibandingkan kelompok lainnya.

Tabel 4.15. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	N	Mean	SD	F-test	Sig.
SMA/Sederajat	121	3,05	1,14		
Diploma	46	2,77	1,04	3,085	0,084
S1	4	2,60	1,06		

4.3.8. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.16. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Tingkat Jabatan

Jabatan	N	Mean	SD	t-test	Sig
(gol I-III)	159	2,95	1,07	1,441	0,232
(gol NGI- NGIII)	12	3,21	1,12		

Dalam perbandingan skor rata-rata kepuasan kerja antar tingkat jabatan, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara golongan staf (gol I-III) dan supervisor (gol NG I –NG III). Walaupun demikian, apabila dilihat dari skor rata-ratanya, kepuasan kerja karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi ternyata memiliki skor rata-rata yang juga lebih tinggi.

4.3.9. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

Dalam hasil perbandingan skor kepuasan kerja berdasarkan status pernikahan tidak ada perbedaan skor yang bermakna antar karyawan dengan status pernikahan

yang berbeda. Ini berarti kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi status pernikahan.

Tabel 4.17. Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Pernikahan

Status	N	Mean	SD	t-test	Sig
Menikah	102	2,87	1,14	0,589	0,239
Lajang	69	2,85	1,11		

4.3.10. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.18. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	SD	t-test	Sig
Laki-laki	117	4.509	0.218	-0.168	0.006
Perempuan	54	4.525	0.194		

Dari hasil analisa perbandingan mean melalui perhitungan statistik *independent sample t-test* antara kelompok karyawan laki-laki dengan kelompok karyawan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara mean skor *job insecurity* karyawan laki-laki maupun pada kelompok karyawan perempuan. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan *job insecurity* pada responden karyawan *outsourcing* dalam penelitian ini. Berdasarkan skor rata-ratanya, karyawan laki-laki memiliki skor rata-rata *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan skor rata-rata *job insecurity* karyawan perempuan.

4.3.11. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Usia

Tabel 4.19. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Usia

Usia	N	Mean	SD	F-test	Sig.
------	---	------	----	--------	------

25 - 30 tahun	77	4,53	1,05		
31 - 44 tahun	83	4,51	1,15	0,097	0,908
45 - 65 tahun	11	4,40	1,35		

Dari perhitungan skor rata-rata *job insecurity* berdasarkan usia dengan menggunakan perhitungan statistik anova satu jalan, seperti tertera dalam tabel 4.19 diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan skor rata-rata *job insecurity* antara responden karyawan yang berada pada usia tahap uji coba (25 sampai 30 tahun), tahap stabilisasi (31- 44 tahun), dan tahap pemeliharaan (45 sampai 65 tahun).

4.3.12. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.20. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	N	Mean	SD	F-test	Sig.
≤ 2 tahun	108	4,51	1,16	1,788	0,170
3 – 10 tahun	61	4,53	1,05		
≥ 10 tahun	2	4,52	1,10		

Dari hasil perhitungan skor rata-rata *job insecurity* berdasarkan masa kerja dengan menggunakan perhitungan statistik anova satu jalan, seperti tertera dalam tabel 4.20 diketahui bahwa tidak ada perbedaan skor yang bermakna antar karyawan dengan masa kerja yang berbeda.

4.3.13. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.21. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	N	Mean	SD	F-test	Sig.
SMA/Sederajat	121	4,51	1,15		
Diploma	46	4,53	1,05	0,01	0,990

S1	4	4,51	1,08
----	---	------	------

Berdasarkan hasil perhitungan diatas ditemukan bahwa tidak ada perbedaan skor *job insecurity* yang bermakna antar karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda.

4.3.14. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.22. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Tingkat Jabatan

Jabatan	N	Mean	SD	t-test	Sig
(gol I-III)	159	4,53	1,06	4,407	0,378
(gol NGI- NGIII)	12	4,51	1,12		

Berdasarkan hasil perhitungan diatas ditemukan bahwa tidak ada perbedaan skor *job insecurity* yang bermakna antar karyawan dengan tingkat jabatan yang berbeda.

4.3.15. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.23. Perbedaan Mean *Job Insecurity* Berdasarkan Status Pernikahan

Status	N	Mean	SD	t-test	Sig
Menikah	102	4,50	1,16	-0,463	0,799
Lajang	69	4,53	1,05		

Berdasarkan hasil perhitungan diatas ditemukan bahwa tidak ada perbedaan skor *job insecurity* yang bermakna antar karyawan dengan status pernikahan yang berbeda.

Berdasarkan hasil analisis hubungan data kontrol dengan variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja, peneliti merangkum hasil-hasil tersebut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.24. Ringkasan Korelasi Data Kontrol dan Variabel Penelitian

No.	Data Kontrol	Kepuasan Kerja	<i>Job Insecurity</i>
1.	Jenis Kelamin	Tidak signifikan	Signifikan
2.	Usia	Signifikan	Tidak signifikan
3.	Masa Kerja	Tidak signifikan	Tidak signifikan
4.	Tingkat Pendidikan	Tidak signifikan	Tidak signifikan
5.	Jabatan	Tidak signifikan	Tidak signifikan
6.	Status Pernikahan	Tidak signifikan	Tidak signifikan

