

PENDAHULUAN

Global organization yang merupakan penyedia lapangan kerja utama mengalami permasalahan didalam menambah penyediaan tenaga kerja, ditambah dengan peningkatan teknologi digital yang membuat meningkatnya perhatian terhadap *Job Insecurity* dan *life satisfaction* (Rafiq & Chin, 2019). Selain itu pada saat ini perubahan di dalam dunia bisnis telah menghasilkan banyaknya perubahan pada struktur organisasi seperti merger, akuisisi dan downsizing, apalagi dengan meningkatnya tingkat pengangguran serta banyaknya pekerjaan yang digantikan oleh otomatisasi, robot dan artificial intelligence (Shin *et al.*, 2019). Apalagi pada saat ini terjadi wabah corona yang menjadi pandemi di dunia yang membuat dunia bisnis harus menghadapi krisis dan melakukan adaptasi karena perubahan lingkungan yang drastis (Kraus *et al.*, 2020). Perubahan lingkungan tersebut juga membuat bisnis mengalami kemunduran secara signifikan dan banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, hal ini meningkatkan *job insecurity* pada karyawan.

Beberapa penelitian tentang *job insecurity* telah menjelaskan antara lain bahwa *job insecurity* menurunkan tingkat trust kepada organisasi yang pada akhirnya menurunkan tingkat *job satisfaction* (Richter & Näswall, 2018). *Job insecurity* terdiri dari aspek kognitif dan afektif dimana berlandaskan pada *Cognitive appraisal theory*, diketahui bahwa pengaruh dari *negative work rumination* memediasi hubungan antara *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* (Jiang *et al.*, 2020). Kemudian, *job insecurity* tidak berkorelasi dengan *life satisfaction* di Ghana, hal ini dikarenakan terlalu banyaknya permasalahan yang ada di Ghana (Sulemana *et al.*, 2020). Hanya saja di Taiwan diketahui bahwa *job insecurity* memoderasi hubungan antara core self evaluation dengan *job satisfaction* dan *life satisfaction* (Hsieh & Huang, 2017). Lebih jauhnya, pada *secure permanent employee* mereka mengalami lebih sedikit *Job Insecurity* dan lebih puas dengan hidupnya dibandingkan dengan *insecure permanent employees*, yang memiliki *job insecurity* lebih banyak dan *job satisfaction* lebih sedikit (Griep *et al.*, 2016).

Pada sektor pariwisata di Serbia, *job insecurity* diketahui berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* (Vujičić *et al.*, 2015). Kemudian pada sektor pendidikan di Pakistan, terdapat hubungan yang negatif antara *Job Insecurity* dengan *Job Performance*. Hubungan tersebut dimediasi oleh variabel *emotional intelligence* (Shaikh *et al.*, 2019). Kemudian berkaitan dengan *life satisfaction*, diketahui bahwa *life satisfaction* berpengaruh terhadap *job satisfaction* (Unanue *et al.*, 2017) dan *Job Performance* (Chughtai, 2019). Selanjutnya terdapat pengaruh antara *job satisfaction* dan *Job Performance* (Pongton & Suntrayuth, 2019).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menjelaskan pengaruh antara *job insecurity* terhadap *life satisfaction*, *job satisfaction* dan *job performance*. Namun demikian belum banyak penelitian yang menjelaskan pengaruh dari *affective job insecurity* dan *cognitive job insecurity* terhadap *life satisfaction*, *job satisfaction* di Indonesia terutama untuk karyawan honorer pada pemerintahan propinsi Banten. Terlebih lagi terdapat ambiguitas

hubungan antara *Job Insecurity* dan *life satisfaction*. Dimana di Ghana *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction* (Sulemana *et al.*, 2020), sementara di Taiwan berpengaruh (Hsieh & Huang, 2017). Oleh karena itu penelitian ini menjelaskan pengaruh *cognitive job insecurity*, *affective job insecurity* terhadap *life satisfaction*, *job satisfaction* dan *job performance*. Juga tentang hpengaruh *life satisfaction* terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*.