JURNAL FUSION
Vol 3 No 10, Oktober 2023
E-ISSN: 2775-6440 | P-ISSN: 2808-7208
Jurnal Homepage https://fusion.rifainstitute.com

STUDI KOMPARASI ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS DITINJAU DARI JOB-SECURITY

Isrofi Wildanurdiya Istiq'ma, Seger Handoyo
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Email: isrofi.wildanurdiya.istiqma-2019@psikologi.unair.ac.id, seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id

Abstract

The COVID-19 pandemic that caused many people to lose their jobs due to layoffs has made current candidates reconsider job-security as something they look for when looking for a job. Previous research shows that job-security has a significant effect on organizational attractiveness, but there are still inconsistencies in research results. This study aims to determine the effect of job-security on organizational attractiveness, as well as to determine the difference in the effect of offering and not offering job-security by the company. The study used a quantitative approach with data collection techniques using the survey method. Job-security is operated as a manipulation by referring to the characteristics of Lievens et al (2005) and divided into 2, namely companies that offer job-security and companies that do not offer job-security. Organizational attractiveness was measured using a scale from Aiman-Smith et al (2001). The number of participants was 241 people. The data analysis technique used was repeated measure analysis of variance. The results in this study show that job-security has a significant effect on organizational attractiveness, and it was found that the effect of companies that offer job-security was found to be greater than companies that do not offer job-security.

Keyword: *Organizational Attractiveness, Job-Security, Layoffs*

Abstrak

Pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak orang kehilangan pekerjaannya karena pemutusan hubungan kerja (PHK) membuat kandidat saat ini mempertimbangkan kembali *job-security* sebagai hal yang mereka cari ketika bekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job-security* berpengaruh signifikan terhadap *organizational attractiveness*, namun masih ditemukan inkonsistensi hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job-security* terhadap *organizational attractiveness*, serta untuk mengetahui perbedaan pengaruh dari penawaran dan tidak penawaran *job-security* yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Job-security dioperasikan sebagai manipulasi dengan mengacu pada karakteristik dari Lievens dkk (2005) dan dibagi menadi 2 yakni perusahaan yang menawarkan job-security dan perusahaan yang tidak menawarkan job-security. Organizational attractiveness diukur menggunakan skala dari Aiman-Smith dkk (2001). Jumlah partisipan adalah sebanyak 241 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *repeated measure analysis of variance*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan

Copyright holder: Isrofi Wildanurdiya Istiq'ma, Seger Handoyo (2023)
DOI : https://doi.org/10.54543/fusion.v3i10.372
Published by : Rifa Institute

bahwa *job-security* berpengaruh signifikan terhadap *organizational attractiveness*, serta ditemukan bahwa pengaruh perusahaan yang menawarkan *job-security* ditemukan lebih besar dibandingkan perusahaan yang tidak menawarkan *job-security*.

Kata Kunci: *Organizational Attractiveness*, *Job-Security*, Pemutusan Hubungan Kerja

Diserahkan: 20-09-2023; Diterima: 05-10-2023; Diterbitkan: 20-10-2023

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen menjadi kunci masuknya kandidat terbaik ke dalam perusahaan (Sangeetha, 2010), karena berpengaruh terhadap jumlah atau jenis individu yang bersedia melamar atau menerima tawaran pekerjaan yang diberikan (Rynes, 1991). Rekrutmen sendiri terdiri dari 3 tahapan yakni mengumpulkan pelamar, mempertahankan status pelamar, dan mempengaruhi pilihan pelamar (Barber, 1998). Tahapan pertama rekrutmen berkaitan dengan proses identifikasi dan menumbuhkan ketertarikan dari para pelamar potensial (Barber, 1998). Sebuah survei menunjukkan bahwa sebanyak 3 dari 4 perusahaan mengalami kesulitan dalam membuat kandidat tertarik kepada perusahaan (Willis Towers Watson, 2021). Persepsi kandidat dalam menganggap organisasi sebagai tempat yang diinginkan untuk bekerja disebut sebagai *organizational attractiveness* (Rynes, 1991). Aiman-Smith dkk (2001) mendefinisikan *organizational attractiveness* sebagai sebuah sikap atau perasaan positif umum terhadap suatu organisasi, yang memandang organisasi sebagai sebuah entitas yang diinginkan untuk memulai suatu hubungan.

Pandemi COVID-19 menjadi peristiwa yang berpengaruh terhadap keputusan kandidat saat ini. Berdasarkan data Sakernas menunjukkan bahwa tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) mengalami peningkatan sebesar 267,69 persen pada Februari 2021 dibandingkan dengan Februari 2020, dimana faktor penyebab utama kenaikan angka PHK yang sangat tinggi adalah pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak perusahaan bangkrut (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021). Tidak hanya berhenti disitu, dengan didorong oleh inflasi dan PHK sebanyak 74% lulusan baru dan mahasiswa tingkat akhir mengatakan bahwa mereka akan lebih tertarik untuk melamar apabila perusahaan menawarkan *job-stability* (Handshake, 2022). Stabilitas yang dirasakan dan kelanjutan dari pekerjaan seseorang seperti yang biasa diketahuinya dinamakan sebagai *job-security* (Probst, 2002).

Job-security sebagai atribut instrumental perusahaan ditemukan sebagai prediktor signifikan dari *organizational attractiveness* (Lievens, 2007). Perusahaan keluarga yang diasosiasikan dengan kemampuannya dalam memberikan *job-security* bagi karyawan mampu menghasilkan ketertarikan kandidat yang lebih tinggi pada perusahaan tersebut (Jaufenthaler, 2023). Studi yang dilakukan Kaur & Shah (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memberikan *job-security* kepada kandidatnya dapat meningkatkan *organizational attractiveness* kepada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Trybou dkk (2014) menunjukkan sebaliknya, bahwa *job-security* tidak

berkaitan secara signifikan dengan *organizational attractiveness*. Dengan demikian, masih ditemukan inkonsistensi hasil yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui dampak dari *job-security* terhadap *organizational attractiveness*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan pengaruh dari penawaran dan tidak penawaran *job-security* yang dilakukan oleh perusahaan terhadap *organizational attractiveness*.

Ancaman terhadap potensi kehilangan pekerjaan disebut sebagai *job-insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job-security* merupakan keadaan psikologis yang mempersepsikan tentang probabilitas kelanjutan pekerjaan di masa depan dalam suatu organisasi (Pearce, 1998). Romzek (1985) menyatakan bahwa *job-security* diharapkan dapat menjadi bagian dari kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja. *Job-security* mengacu pada situasi kerja yang mengarahkan pada kepastian terkait kelanjutan pekerjaan, baik dalam perusahaan yang sama atau dalam jenis pekerjaan/profesi yang sama (Herzberg, 1959).

METODE PENELITIAN

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *job-security* sebagai variabel bebas dan *organizational attractiveness* sebagai variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini mengacu pada karakteristik yang dirumuskan oleh Lievens dkk (2005), yakni ketika suatu perusahaan menawarkan kemungkinan untuk memegang posisi tetap, keamanan kerja, pekerjaan seumur hidup kepada karyawan, dan prospek untuk masa depan tertentu. *Job-security* dioperasikan sebagai manipulasi untuk mengukur seberapa besar ketertarikan partisipan terhadap 2 profil perusahaan, yaitu perusahaan yang menawarkan *job-security* dan perusahaan yang tidak menawarkan *job-security* atau disebut menawarkan *job-insecurity*. Perusahaan yang memenuhi keempat karakteristik dari Lievens dkk (2005) merupakan perusahaan yang menawarkan *job-security*. Koefisien reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai *organizational attractiveness* partisipan terhadap 2 profil perusahaan, yakni yang menawarkan *job-security* sebesar 0,94 dan tidak menawarkan *job-insecurity* sebesar 0,93. *Organizational attractiveness* diukur menggunakan skala dari Aiman-Smith dkk (2001) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia, terdiri dari tiga item dan menggunakan skala likert 1 sampai 7 yakni 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju'.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei yang dipilih sebagai teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara daring yang bersifat *self-report*. Partisipan didapatkan sebanyak 241 orang, dengan rentang usia 18-26 tahun. Sebanyak 65 diantaranya adalah laki-laki dan 176 perempuan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *repeated measure analysis of variance* (RM ANOVA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi *sphericity* dalam penelitian ini pasti terpenuhi karena variabel yang diukur hanya memiliki 2 level, ditunjukkan oleh nilai *Mauchly's W* sebesar 1,00. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *repeated measure ANOVA*, yang menunjukkan bahwa

pengaruh *job-security* terhadap organizational adalah signifikan ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,001 (p<0,001), secara lebih detail dalam tabel 1. *Job-security* memiliki besaran pengaruh yang besar, ditunjukkan oleh nilai *partial eta-square* sebesar 0,380 (η^2_P = 0,380).

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	SS	***df***	***MS***	***F***	***p***	η^2_P
Job-Security	2479	1	2478,5	147	< 0,001	0,380
Residual	4039	240	16,8			

Keterangan: *SS* (*Sum of Square*), *df* (*Degree of Freedom*), *MS* (*Mean Square*), η^2_P (*partial eta-square*).

Uji *post hoc* sebagai uji lanjutan dilakukan melalui *pairwise comparison* untuk mengetahui perbedaan pengaruh dari penawaran *job-security*. Hasil uji *post hoc* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari perusahaan yang menawarkan dan tidak menawarkan *job-security*, ditunjukkan oleh nilai signifikansi holm kurang dari 0,001 (p<0,001). Perusahaan yang menawarkan *job-security* memiliki pengaruh yang lebih besar (M = 15.9, SD = 3.74) dibandingkan perusahaan yang tidak menawarkan *job-security* [(M = 11.3, SD = 4.12) (*Cohen's d* = 1.56, $p$holm<0.001)].

Tabel 2 Hasil Uji *Post Hoc* Pengaruh *Job-Security*

Perbandingan		***MD***	***SE***	***df***	***t***	***p***	***d***
Job-Security	*Job-Insecurity*	4.54	0,374	240	12,1	< 0,001	1,56

Keterangan: *MD* (*Mean Difference*), *SE* (*Standard Error*), *df* (*Degree of Freedom*), *t* (t-Value), *d* (*Cohen's d*).

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa *job-security* berpengaruh signifikan terhadap *organizational attractiveness* (Lievens, 2007; Jaufenthaler, 2023; Kaur & Shah, 2022). Oleh karena itu, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan sebaliknya, bahwa *job-security* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational attractiveness* (Trybou dkk, 2014). Penawaran *job-security* mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dimiliki kandidat akan berlanjut di masa depan. Hal tersebut menghasilkan rasa aman bagi kandidat bahwa dirinya tidak akan kehilangan pekerjaannya dalam waktu dekat. Ketertarikan yang besar pada perusahaan yang menawarkan *job-security* tidak terlepas dari pandemi COVID-19 yang dialami oleh kandidat yang menyebabkan mereka kehilangan pekerjaannya, membuat mereka mempertimbangkan kembali faktor yang mereka cari ketika bekerja yakni rasa aman, sebagai sebuah kebutuhan dasar yang langka bagi mereka selama pandemi. Rasa aman tersebut diasosiasikan dengan perusahaan yang menawarkan *job-security*, membuat *organizational attractiveness* kandidat kepada perusahaan tersebut meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa *job-security* berpengaruh signifikan terhadap *organizational attractiveness*. Selain itu, perbedaan pengaruh dari penawaran dan tidak penawaran *job-security* juga ditemukan signifikan. Kandidat memiliki ketertarikan yang lebih tinggi pada perusahaan yang menawarkan *job-security* dibandingkan perusahaan yang tidak menawarkan *job-security*. Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang mereka tawarkan, sehingga dapat dianggap sebagai tempat kerja yang menarik oleh kandidat.

BIBLIOGRAFI

Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are You Attracted? Do You Intend To Pursue? A Recruiting Policy-Capturing Study. *Journal Of Business And Psychology*, 16, 219-237.

Barber, A. E. (1998). *Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives*. Sage Publications.

Difficulty Hiring And Keeping Workers Will Last Into 2022, Willis Towers Watson survey finds (2021, 25 Agustus). *Wilis Towers Watson* [on-line]. Diakses pada tanggal 18 Maret 2023 dari https://www.wtwco.com/en-us/news/2021/08/difficulty-hiring-and-keeping-workers-will-last-into-2022-willis-towers-watson-survey-finds#:~:text=Roughly%20the%20same%20percentage%20of,to%20linger%20into%20next%20year.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, 9(3), 438-448.

Handshake. (2022, Agustus). *The Class Of 2023 Forges Ahead*. San Francisco.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Jaufenthaler, P. (2023). A Safe Haven In Times Of Crisis: The Appeal Of Family Companies As Employers Amid The COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Business Strategy*, 14(1), 100520.

Kaur, R., & Shah, R. (2022). Employer Branding At Armed Forces: Current And Potential Employees' Perspective. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 798-819.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Ketenagakerjaan dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*. Jakarta: Kemnaker.

Lievens, F. (2007). Employer Branding In The Belgian Army: The Importance Of Instrumental And Symbolic Beliefs For Potential Applicants, Actual Applicants, And Military Employees. *Human Resource Management*, 46(1), 51-69.

Lievens, F., Van Hoye, G., & Schreurs, B. (2005). Examining The Relationship Between Employer Knowledge Dimensions And Organizational Attractiveness: An Application In A Military Context. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78(4), 553-572.

Pearce, J. L. (1998). Job Insecurity is Important, but Not For The Reasons You Might Think: The Example of Contingent Workers. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 31.

Probst, T. M. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*, 141-168.

Romzek, B. S. (1985). The Effects of Public Service Recognition, Job Security and Staff Reductions on Organizational Involvement. *Public Administration Review*, 282-291.

Rynes, S. L. (1991). Recruitment, Job Choice, and Post-Hire Consequences: A Call for New Research Directions. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 399–444). Consulting Psychologists Press.

Sangeetha, K. (2010). Effective Recruitment: A Framework. *IUP Journal of Business Strategy*, 7.

Trybou, J., Gemmel, P., Van Vaerenbergh, Y., & Annemans, L. (2014). Hospital-Physician Relations: The Relative Importance of Economic, Relational and Professional Attributes to Organizational Attractiveness. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-9.

First publication right:

Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia

This article is licensed under: