

***JOB INSECURITY: KETERLIBATAN PERUBAHAN ORGANISASI DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL KARYAWAN DI PT X***

**TUGAS AKHIR**



**Oleh:**

**Rum Aisha Zahra  
202110230311002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2025**

***JOB INSECURITY: KETERLIBATAN PERUBAHAN ORGANISASI DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL KARYAWAN DI PT X***

## **SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai  
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**RUM AISHA ZAHRA  
NIM : 202110230311002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2025**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**RUM AISHA ZAHRA**

**Nim : 202110230311002**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 12 Maret 2025  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



**Dr. Ari Firmanto.,M.Si**

Anggota I



**Uun Zulfiana, S.Psi.,M.Psi**

Anggota II



**Alifah Nabilah Masturah, S.Psi.,M.A**

Mengesahkan

Dekan,



**Dr. Ir. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rum Aisha Zahra  
NIM : 202110230311002  
Fakultas / Jurusan : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa TUGAS AKHIR yang berjudul:

**“Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan di PT X”**

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan TA yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 24 Maret 2025

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Si., Psikolog



Yang menyatakan



Rum Aisha Zahra

## KATA PENGANTAR


Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas kuasa, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan naskah skripsi yang berjudul “*Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan di PT X*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan, penulis juga mendapatkan arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Dr. Ari Firmanto, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, membagikan ilmu, dan meluangkan waktu selama proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Istiqomah, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan nasihat selama menjalani masa studi.
5. Orang tua tercinta, Bapak Hafizianor dan Ibu Nur Aina, kasih sayang dan dukungan tak terhingga menjadi alasan penulis untuk tetap bertahan dan terus bertumbuh.
6. Adik tersayang, Rizq Tajnur Ahmad sebagai motivasi terbesar penulis dalam merampungkan perjalanan ini – *“Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu; Jadi lebih baik dibanding diriku”*
7. Sahabat penulis sejak sekolah: Khansa, Syahidah, Dwi, Hamim, Milla, Ocha, Chedi, Tarisha, dan Nisa yang telah kebersamai penulis dan memberikan energi positifnya.
8. Sahabat perantauan penulis: Caca, Salsa, Vivin, Nurul, Roudho, Maya, dan Audry yang menjadi tempat berbagi dan memberikan warna selama masa perkuliahan.
9. Teman-teman kelas A FAPSI angkatan 2021 yang telah menemani penulis sejak awal perkuliahan.
10. Para responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya.

Malang, 2 Maret 2025



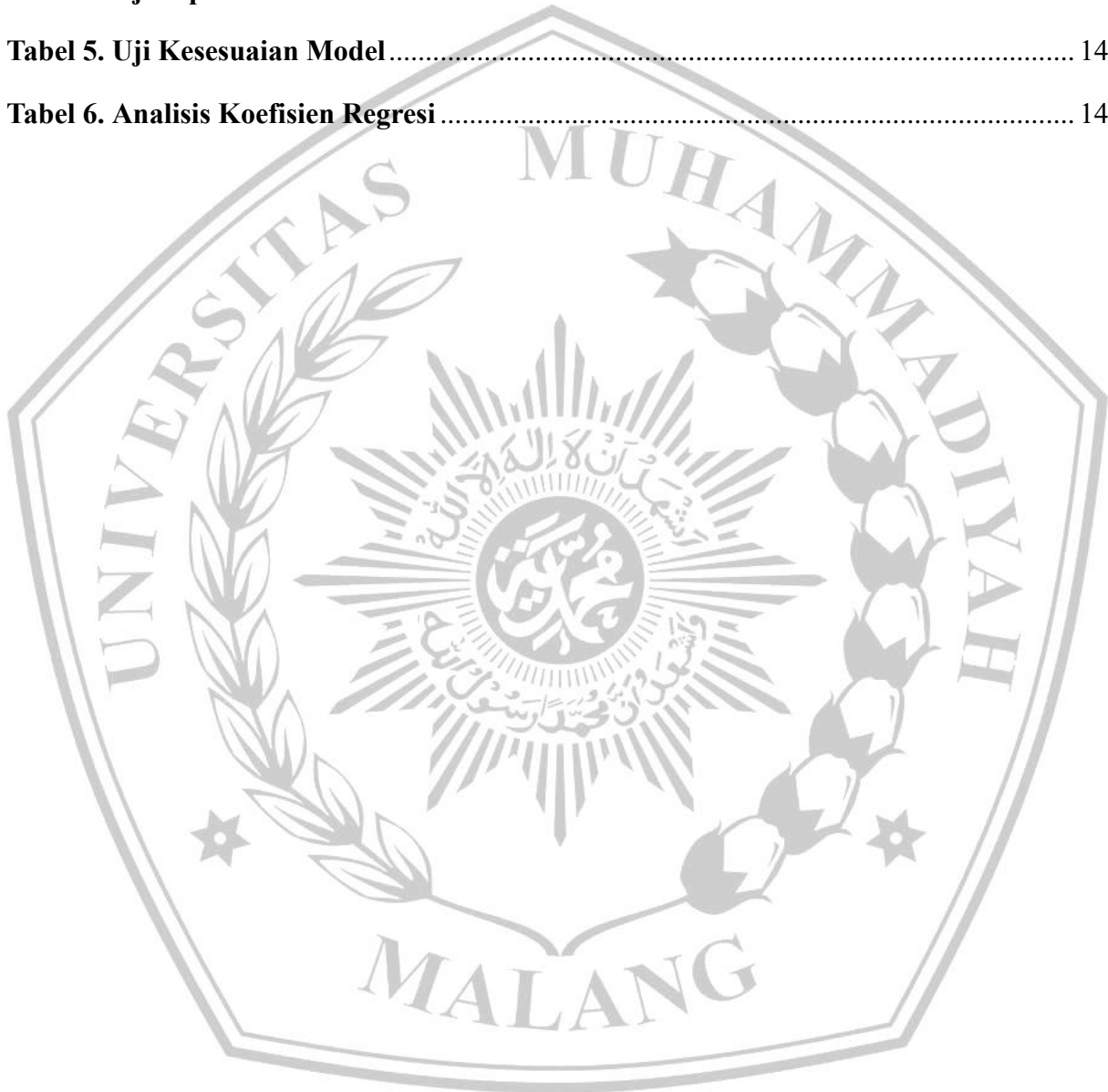
Rum Aisha Zahra

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>2</b>
<b><i>JOB INSECURITY</i></b> .....	<b>5</b>
<b>PERUBAHAN ORGANISASI</b> .....	<b>6</b>
<b>KECERDASAN EMOSIONAL</b> .....	<b>7</b>
Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap <i>Job insecurity</i> .....	7
Kerangka Berpikir .....	9
Hipotesis Penelitian .....	9
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>9</b>
Rancangan Penelitian .....	9
Subjek Penelitian .....	10
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	11
Prosedur dan Analisis Data.....	12
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>13</b>
<b>DISKUSI</b> .....	<b>15</b>
<b>SIMPULAN DAN IMPLIKASI</b> .....	<b>18</b>
<b>REFERENSI</b> .....	<b>20</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>26</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografis Subjek Penelitian .....	10
Tabel 2. Uji Re-Reliabilitas dan Analisis Item Instrumen Penelitian .....	12
Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel .....	13
Tabel 4. Uji Hipotesis .....	14
Tabel 5. Uji Kesesuaian Model .....	14
Tabel 6. Analisis Koefisien Regresi .....	14



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala Perubahan Organisasi .....	26
Lampiran 2. Item Skala Perubahan Organisasi.....	26
Lampiran 3. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional .....	27
Lampiran 4. Item Skala Kecerdasan Emosional.....	27
Lampiran 5. Blueprint Skala Job insecurity .....	28
Lampiran 6. Item Skala Job insecurity .....	28
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Job Insecurity.....	29
Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional .....	33
Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel Perubahan Organisasi.....	37
Lampiran 10. Data Demografis Usia Subjek.....	42
Lampiran 11. Grafik Histogram .....	43
Lampiran 12. Grafik Q-Q Plot.....	43
Lampiran 13. Grafik Uji Asumsi Linearitas.....	44
Lampiran 14. Grafik Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	44
Lampiran 15. Uji Multikolinearitas .....	44
Lampiran 16. Uji Autokorelasi.....	44
Lampiran 17. Perhitungan Sumbangan Efektif.....	45
Lampiran 18. Surat Izin Penelitian .....	46
Lampiran 19. Surat Verifikasi Data .....	47
Lampiran 20. Surat Hasil Plagiasi.....	48

# **JOB INSECURITY: KETERLIBATAN PERUBAHAN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL KARYAWAN**

**Rum Aisha Zahra**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

[rumaishazahra12@gmail.com](mailto:rumaishazahra12@gmail.com)

**Abstrak.** Revolusi industri 4.0 mendorong efisiensi dan pemanfaatan energi terbarukan untuk mengurangi ketergantungan pada batu bara. Hal tersebut menyebabkan perubahan organisasi sehingga muncul risiko kehilangan pekerjaan dan *job insecurity*. *Job insecurity* yang tinggi berdampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga perlu adanya kontrol melalui kecerdasan emosional yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* karyawan di PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan 129 subjek penelitian yang dipilih melalui teknik sampling insidental. Alat ukur yang digunakan, yaitu *Job Insecurity Questionnaire (JIQ)*, skala Perubahan Organisasi, dan *Wong and Law Emotional Intelligence Scale*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* secara simultan ( $F = 13,972$ ;  $p = < 0,001$ ). Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* karyawan ( $\beta = -0,157$ ;  $p > 0,005$ ). Sedangkan, kecerdasan emosional mempengaruhi *job insecurity* karyawan secara negatif ( $\beta = -0,310$ ;  $p < 0,005$ ). Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lainnya yang mempengaruhi *job insecurity*. Bagi perusahaan perlu membangun komunikasi yang jelas dan transparan serta mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis untuk meminimalisir dampak dari *job insecurity*.

Kata Kunci: *Job insecurity*, Kecerdasan Emosional, Perubahan Organisasi

**Abstract.** The Industrial Revolution 4.0 has driven efficiency and the use of renewable energy, reducing reliance on coal. However, this has led to organizational changes that increase the risk of job loss and job insecurity. High job insecurity can negatively impact both employees and organizations, making emotional intelligence a crucial factor in managing this issue. This study aims to examine the impact of organizational change and emotional intelligence on employees' job insecurity at PT X. This research employed a correlational quantitative approach with 129 participants selected through incidental sampling. The study utilized the Job Insecurity Questionnaire (JIQ), the Organizational Change Scale, and the Wong and Law Emotional Intelligence Scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression techniques. The results show that organizational change and emotional intelligence together have a significant impact on job insecurity ( $F = 13.972$ ;  $p < .001$ ). However, partial testing shows that organizational change does not significantly affect employees' job insecurity ( $\beta = -0.157$ ;  $p > .005$ ), whereas emotional intelligence negatively impacts job insecurity ( $\beta = -0.310$ ;  $p < .005$ ). Future studies should explore additional factors affecting job insecurity. Companies need to foster clear and transparent communication while implementing HR policies that prioritize employees' psychological well-being to reduce the impact of job insecurity.

Keywords: *Job Insecurity*, *Emotional Intelligence*, *Organizational Change*

## PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan yang signifikan melalui komputerisasi dan digitalisasi (Santhi & Muthuswamy, 2023). Meskipun secara global perkembangan mulai memasuki revolusi industri 5.0—ditandai dengan keberlanjutan melalui integrasi antara mesin dan manusia atau humanisasi (Santhi & Muthuswamy, 2023), tidak semua perusahaan berada pada tahap tersebut. Sejumlah perusahaan masih menjalankan revolusi industri 4.0 dengan ciri utamanya, yakni penggantian tenaga manusia ke tenaga mesin sebagai upaya efisiensi. Kondisi ini turut menambah tekanan dalam pasar kerja karena meningkatnya persaingan dalam dunia kerja (Dalimunthe & Irawan, 2024). Transformasi teknologi yang pesat, memberikan konsekuensi kebutuhan tenaga kerja berkurang karena tergantikan oleh mesin atau robot (Pasaribu, 2023). Risiko kehilangan pekerjaan ini dapat menyebabkan adanya kondisi psikologis yang disebut *job insecurity* di kalangan karyawan. *Job insecurity* menimbulkan perasaan cemas akibat tidak ada kontrol terhadap masa depan pekerjaannya sehingga kesejahteraan psikologis karyawan menurun (Sulaiman et al., 2020).

Fenomena tersebut juga relevan dalam sektor usaha pertambangan batu bara. Hal ini disebabkan karena revolusi industri 4.0 mendorong efisiensi energi dan penggunaan energi terbarukan, sehingga mengurangi ketergantungan energi konvensional seperti batu bara (Siringo-ringo, 2024). Dilansir dari CNBC Indonesia, faktor transisi energi untuk mengurangi penggunaan energi yang tidak dapat diperbarui berdampak pada ancaman kehilangan pekerjaan bagi pekerja di sektor tersebut. Selain itu, Hendra Sinadia selaku Direktur Eksekutif Asosiasi Pertambangan Batu Bara Indonesia (APBI) menyatakan potensi terjadinya PHK salah satunya karena keterbatasan izin usaha pertambangan sehingga mempengaruhi jangka waktu perusahaan dalam beroperasi (Muliawati, 2023). Setelah pemberhentian operasional produksi batu bara, perusahaan memasuki tahap pascatambang; tahap akhir proses pertambangan batu bara setelah eksplorasi, konstruksi, eksploitasi, pengolahan/pemurnian, pengangkutan dan penjualan (Fitriyanti, 2016). Salah satu perusahaan yang sedang mengalami fenomena tersebut adalah PT X.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor pertambangan batu bara di Pulau Kalimantan. Perusahaan ini memiliki batas maksimal produksi sebesar 5.900.000 metrik ton setiap tahunnya dan pada tahun 2024 menjadi tahun terakhir produksi batu bara di perusahaan tersebut (Saputri, 2024). Hal ini juga dikonfirmasi melalui salah satu karyawan Departemen *Safety, Health, Environmental (SHE)* yang menyebutkan bahwa operasional produksi akan berakhir pada tahun 2024, lalu mulai tahun 2025 memasuki tahap pasca tambang. Berdasarkan pernyataan karyawan Departemen *Human Capital*, dampak dari tahap ini menimbulkan pemutusan hubungan kerja dan perubahan struktur organisasi akibat mutasi ke cabang lain. Hal ini juga selaras dengan data dari *Global Energy Monitor (GEM)* menyebutkan bahwa karyawan tambang di Indonesia mulai kehilangan pekerjaannya sejak tahun 2020-an dengan jumlah sekitar 5000 karyawan, sampai dengan tahun 2050-an. Puncaknya pada tahun 2030-an akan ada 15.000 karyawan yang kehilangan pekerjaan (Tate et al., 2023). Oleh sebab itu, tahap pasca tambang dapat menyebabkan *job insecurity*, karena terjadi pemutusan hubungan kerja yang berdampak pada keberlangsungan pekerjaan di masa depan, termasuk bagi karyawan PT X.

*Job insecurity* menimbulkan perasaan khawatir pada karyawan, karena adanya risiko kehilangan pekerjaan atau komponen penting pekerjaan seperti promosi jabatan, gaji, atau kesempatan untuk mengembangkan karier (Akbar, 2023; Hngoi et al., 2023). Selain itu, *job insecurity* juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Didukung dari data *Health on Demand*, 26% karyawan di Indonesia mengalami stres kerja yang 41% diantaranya disebabkan oleh *job insecurity* (Wulandari, 2023). Oleh karena itu, *job insecurity* menjadi hal yang perlu

diperhatikan perusahaan mengingat antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik. *Job insecurity* dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara tidak langsung karena mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (Hngoi et al., 2023; Sulaiman et al., 2020). Pengaruh dari kesejahteraan psikologis yang menurun akan menyebabkan karyawan menunjukkan perilaku menarik diri dan berkurangnya usaha dalam bekerja (*work effort*) (Piccoli et al., 2021). Dalam konteks PT X, *job insecurity* menjadi aspek yang perlu dianalisis lebih lanjut karena perusahaan sedang menghadapi tantangan manajemen operasional yang berdampak pada kebijakan pengelolaan tenaga kerja. Kondisi ini berpotensi dapat mempengaruhi aspek motivasi dan produktivitas karyawan yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi untuk melakukan pengembangan berkelanjutan baik pada sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Karyawan dengan *job insecurity* yang lebih tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang rendah karena adanya kekhawatiran tentang masa depan mereka (Di Stefano et al., 2020). Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan mulai mencari pekerjaan baru sehingga berdampak pada komitmen organisasi dan meningkatkan *turnover intention* dari perusahaan (Hasnain et al., 2014). Melalui dampak tersebut, perlu untuk mengetahui faktor penyebab dari *job insecurity* untuk meminimalisir dampak yang ditimbulkan. Berdasarkan kajian meta-analisis yang dilakukan oleh Keim et al. (2014), teridentifikasi prediktor-prediktor yang mempengaruhi *job insecurity* karyawan. Prediktor tersebut terbagi menjadi dua kategori, yaitu prediktor objektif mencakup, perubahan organisasi, tipe pekerjaan, dan status kepegawaian. Sedangkan, prediktor subjektif terdiri dari *locus of control*, konflik peran, peran berganda, dan komunikasi organisasi. Jadi, *Job insecurity* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor personal maupun faktor lingkungan.

Salah satu faktor penyebab *job insecurity* adalah perubahan organisasi. Di PT X, perubahan organisasi yang terjadi akibat adanya pasca tambang, meliputi *downsizing* (pengurangan tenaga kerja) dan restrukturisasi (relokasi karyawan ke cabang lain). Suatu perubahan dilakukan perusahaan untuk pengembangan atau sebagai bentuk kepatuhan pada ketentuan eksternal, seperti peraturan pemerintah. Namun, sering kali perubahan organisasi tidak sesuai dengan keinginan karyawan (Aamodt, 2016). Hal ini disebabkan karena saat perubahan terjadi, maka jaminan keamanan pekerjaan terancam hingga mempengaruhi perilaku karyawan (Keim et al., 2014).

Penelitian terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sei Karang menunjukkan bahwa perubahan organisasi memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dengan kontribusi yang signifikan sebesar 60,2% (Yuristriani, 2016). Perubahan organisasi juga melibatkan proses adaptasi karyawan sehingga selama proses tersebut berdampak secara emosional karena ketidakpastian pada kondisi pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schumacher et al. (2016), menunjukkan bahwa *job insecurity* menimbulkan kelelahan emosional, bahkan kondisi tersebut akan diperkuat dengan adanya faktor perubahan organisasi, terutama pada saat perubahan sedang berlangsung karena proses adaptasi karyawan yang belum stabil. Walaupun demikian, *job insecurity* merupakan fenomena organisasi yang terjadi secara universal dan tidak selalu disebabkan oleh perubahan secara makro, seperti restrukturisasi atau *downsizing* (Lee et al., 2018).

Terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Setyorini (2016) yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity* seseorang. Hal tersebut disebabkan, karena faktor karakter individu yang sudah terbiasa pada perubahan. Perubahan organisasi cenderung menimbulkan ketidakpastian sehingga akan memunculkan reaksi tertentu pada karyawan, tetapi hal itu bergantung pada tingkat pemahaman dan dampak yang dirasakan oleh karyawan (Cullen

et al., 2014). Dalam hal ini, *locus of control* berperan dalam menentukan cara karyawan menanggapi perubahan tersebut, sekaligus dalam menghadapi *job insecurity* yang muncul akibat adanya risiko terhadap keamanan pekerjaan. Individu dengan *internal locus of control* cenderung memiliki kontrol lebih besar atas diri sendiri, termasuk dalam aspek pekerjaan. Sehingga mereka percaya bahwa keberlangsungan karier bergantung pada usaha sendiri, bukan hanya disebabkan oleh kebijakan perusahaan (Keim et al., 2014). Keterkaitan antara *locus of control* dan respons terhadap perubahan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal tersebut karena Individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih mampu dalam mempersepsikan, mengekspresikan, dan mengelola emosi (Turnipseed, 2018).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan menginterpretasikan emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengatur dan memanfaatkan emosi untuk mencapai tujuan tertentu (Palmercrantz, 2018). Peneliti juga menyatakan korelasi negatif antara *job insecurity* dan kecerdasan emosional terjadi karena karyawan memanfaatkan kemampuan kecerdasan emosionalnya sebagai 'alat' dalam memahami, mengatur, dan mengendalikan emosinya. Melalui kemampuan tersebut, terciptalah strategi *coping* yang efektif yang dapat menurunkan tingkat *job insecurity*. Pada penelitian lain oleh Katungu (2018) juga menunjukkan, bahwa karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang rendah cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini karena individu mampu mengontrol emosi dan mengatur persepsi terkait ketidakpastian kondisi pekerjaan mereka. Namun, penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa *job insecurity* memiliki hubungan positif dengan tekanan psikologis pada individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi (Cheung et al., 2016). Hal ini menunjukkan individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih sensitif terhadap reaksi emosional yang ditimbulkan dari *job insecurity*.

*Job insecurity* menjadi umum dirasakan karyawan karena rasa tidak aman dalam bekerja merupakan persepsi subjektif yang bergantung pada tingkat individu dalam menginterpretasi dan menilai kondisi pekerjaannya (Keim et al., 2014). Oleh sebab itu, terdapat perbedaan intensitas *job insecurity* antar karyawan karena kemampuan kecerdasan emosional yang berbeda. Kecerdasan emosional mampu mempengaruhi *job insecurity* karena berperan dalam mengenali dan mengatur emosi karyawan dengan baik, termasuk perasaan khawatir akibat dari *job insecurity*. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dapat memanfaatkan kondisi sulit untuk mengumpulkan informasi dan menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi (Cheung et al., 2016).

Perubahan organisasi dan kecerdasan emosional berasal dari dua aspek yang berbeda, tetapi menciptakan dinamika antara kedua aspek tersebut terhadap *job insecurity* seseorang. Ditinjau melalui teori determinisme resiprokal Bandura, bahwa tindakan manusia terbentuk melalui interaksi antara lingkungan, personal, dan perilaku (Feist et al., 2018). Perubahan organisasi sebagai faktor lingkungan dan kecerdasan emosional sebagai faktor personal memicu perilaku yang ditunjukkan melalui *job insecurity*. Perubahan organisasi yang muncul pada perusahaan memunculkan persepsi subjektif karyawan tentang kepastian masa depan pekerjaannya. Akan tetapi, perspektif subjektif ini berbeda antar karyawan, tergantung dengan kemampuan memahami dan mengelola emosi (kecerdasan emosional) masing-masing individu. Sehingga, beberapa karyawan akan menunjukkan sikap resistif, sementara yang lain bersikap adaptif terhadap kondisi pekerjaannya.

Melalui uraian yang telah dijelaskan, *job insecurity* disebabkan oleh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional. Namun, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, sehingga menambah urgensi pada penelitian ini. Selain itu, berdasarkan tinjauan literatur terutama di Indonesia, masih sedikit penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh perubahan organisasi

dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* karyawan di sektor pertambangan batu bara. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan dalam konteks tersebut. Adapun rumusan masalah dari penelitian yaitu, apakah perubahan organisasi dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *job insecurity* karyawan?

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi dan tingkat kecerdasan emosional karyawan PT X terhadap *job insecurity*. Diharapkan bagi perusahaan, penelitian ini dapat bermanfaat secara praktis menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM). Khususnya, selama tahap pasca tambang agar meminimalisir dampak negatif yang terjadi antara perusahaan dan karyawan. Selain itu, secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi. Terutama untuk memahami dampak dari perubahan organisasi serta peran penting kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* karyawan.

### ***Job Insecurity***

*Job insecurity* adalah ketidakpastian yang dirasakan individu yang berkaitan dengan keamanan pekerjaan mereka yang meliputi aspek kognitif dan afektif, yaitu pemikiran dan keyakinan individu mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan (kognitif) dan perasaan yang muncul akibat dari pemikiran tersebut (afektif) (Pienaar et al., 2014). Selain itu, menurut Keim et al. (2014) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kontinuitas pekerjaan dalam situasi terancam. Secara singkat, Witte (1999) mengungkapkan *job insecurity* sebagai ancaman menjadi pengangguran. Hal tersebut berkaitan dengan pekerja yang merasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka sehingga menjadi pengangguran. Sedangkan, menurut Vuuren dalam Witte (1999) konsep *job insecurity* meliputi persepsi atau pengalaman individual yang berkaitan dengan ketidakpastian pekerjaan mereka di masa depan dan atau aspek tertentu dari pekerjaan (gaji, posisi). Terdapat berbagai pernyataan yang menjelaskan konsep *job insecurity*, tetapi secara umum *job insecurity* adalah persepsi subjektif pada masing-masing individu (Hngoi et al., 2023). Berdasarkan definisi tersebut, *job insecurity* merupakan persepsi subjektif mengenai ketidakmampuan individu untuk mempertahankan pekerjaan akibat dari perubahan atau ancaman yang terjadi sehingga memunculkan perasaan khawatir.

*Job insecurity* yang terjadi dapat berdampak pada beberapa aspek penting bagi individu maupun organisasi, seperti menurunnya komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja (Ashford et al., 1989; Debus et al., 2014; Størseth, 2006; Sulaiman et al., 2020). Karyawan yang sudah merasa tidak aman lagi dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap menarik diri dan tidak ingin terlibat jauh dalam organisasi. Mereka juga mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi sehingga mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Kepuasan kerja yang menurun juga merupakan reaksi jangka pendek dari stres akibat *job insecurity*, yang setelahnya berdampak pada kinerja organisasi (Ashford et al., 1989; Hngoi et al., 2023). Jadi, penurunan komitmen dan kepuasan karyawan pada akhirnya akan mengganggu stabilitas organisasi.

### ***Dimensi Job insecurity***

Menurut Pienaar et al. (2014) *job insecurity* terdiri dari dua dimensi: (1) Dimensi kognitif: Merujuk pada pemikiran dan keyakinan individu mengenai seberapa besar ia akan kehilangan pekerjaannya. Yakni, persepsi terhadap risiko kehilangan pekerjaan; (2) Dimensi afektif: Merujuk pada perasaan atau emosi yang dialami individu karena ketidakamanan pekerjaan. Jadi, ketidakamanan pekerjaan menyebabkan perasaan khawatir atau takut kehilangan pekerjaan dari individu itu sendiri.

### **Faktor Penyebab *Job insecurity***

Menurut hasil meta-analisis dari Keim et al. (2014), *job insecurity* dapat terjadi karena faktor subjektif dan objektif. Faktor subjektif *job insecurity* yaitu, *locus of control*, ketidakjelasan peran, konflik peran dan cara komunikasi organisasi. Sedangkan faktor objektif *job insecurity* berdasarkan pada perubahan organisasi, tipe pekerjaan, dan status kepegawaian. Adapun menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari tiga kategori, yaitu kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individu dan jabatan pekerja, serta karakteristik personal pekerja. (1) Kondisi lingkungan dan organisasi meliputi perubahan dalam organisasi, sistem komunikasi organisasi, kondisi ekonomi di pasar kerja atau adanya dukungan sosial dari sekitar. (2) Karakteristik individu dan jabatan kerja terdiri atas usia, gender, pengalaman kerja, status sosial ekonomi, dan latar belakang budaya. (3) Sedangkan, karakteristik personal pekerja berupa persepsi individu, *locus of control*, konservatisme, orientasi kerja, dan kebutuhan akan keamanan.

### **Perubahan Organisasi**

Perubahan menyebabkan sesuatu yang berbeda. Dalam konteks organisasi, perubahan organisasi adalah agenda berkelanjutan dari beberapa aspek yakni orang, tugas, teknologi, struktur, dan strategi sebagai upaya dalam perbaikan kemampuan organisasi atau sumber daya manusia serta penyesuaian diri dengan lingkungan yang dilakukan secara sengaja (Robbins, 2006). Sedangkan, menurut Rafferty & Griffin (2006) perubahan organisasi adalah modifikasi yang terjadi dalam organisasi dalam bentuk struktur, proses, atau budaya sehingga mempengaruhi cara kerja dan interaksi di dalamnya. Perubahan merupakan hal penting bagi perusahaan yang terbentuk karena adanya dinamika internal dan eksternal suatu organisasi, seperti inovasi, konflik, dan perubahan lingkungan (Hatch & Cunliffe, 2013).

Walaupun perubahan organisasi berdampak positif bagi perusahaan, karyawan cenderung menunjukkan penolakan terhadap perubahan yang terjadi. Hal tersebut karena perubahan organisasi dikategorikan sebagai peristiwa yang tidak terduga sehingga karyawan akan merasa kaget dan kelelahan (Schumacher et al., 2016). Carnall dalam Aamodt (2016) menjelaskan karyawan akan mengalami lima tahap emosi selama perubahan organisasi, yaitu (1) Penolakan: Karyawan menolak adanya perubahan yang terjadi; (2) Pertahanan: Karyawan cenderung bersikap defensif terhadap kenyataan atas perubahan yang terjadi; (3) Penggantian (*Discarding*): Karyawan berada pada tahap awal kesadaran bahwa perubahan organisasi perlu diikuti dengan perubahan pada individu; (4) Adaptasi: Karyawan mencoba menyesuaikan diri dengan perubahan, dan; (5) Internalisasi: Karyawan sepenuhnya cocok dengan perubahan yang telah diterapkan pada lingkungan kerjanya.

### **Dimensi Perubahan Organisasi**

Berdasarkan Robbins dalam Cahyaningtyas (2017) perubahan organisasi terdiri dari empat dimensi, yaitu dimensi struktur, dimensi teknologi, dimensi penataan fisik, dan dimensi perubahan orang. Dimensi struktur berkaitan dengan penataan ulang struktur utama, penempatan posisi karyawan yang sesuai, serta perubahan sistem penghargaan dan budaya organisasi. Sedangkan, dimensi teknologi mengacu pada pembaruan alat-alat, mekanisme, keterampilan dan pengetahuan, serta perangkat kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lalu, dimensi penataan fisik merujuk pada perubahan tata letak atau posisi lingkungan organisasi. Terakhir, dimensi perubahan orang mengarah pada adanya perubahan mempengaruhi pola pikir dan sikap anggota organisasi.

## **Kecerdasan Emosional**

Emosi merupakan pendorong utama suatu perilaku individu sekaligus sebagai motivasi utama dalam kehidupan (Niedenthal & Ric, 2017). Secara spesifik, emosi berfungsi sebagai alat manusia untuk menilai situasi tertentu dan memanfaatkannya dalam bertindak. Berbeda dengan emosi yang merupakan domain afektif yang mencerminkan kecenderungan untuk berpikir, merasa atau berperilaku. Kecerdasan emosional lebih mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami, mengatur dan memanfaatkan emosi dengan efektif yang dapat ditingkatkan kemampuannya melalui pengalaman atau usia yang bertambah (Law et al., 2004). Oleh sebab itu, kecerdasan emosional dapat dipelajari untuk mencapai potensi diri yang maksimal.

Menurut Mayer et al. (2000) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu yang mencakup penilaian terhadap emosi, pemanfaatan emosi, dan pengelolaan emosi baik emosi diri sendiri maupun orang lain. Jadi, kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai kombinasi dari kecerdasan intrapersonal dan interpersonal. Kecerdasan emosional juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memahami emosi dan hubungan antar emosi serta memanfaatkan emosi tersebut untuk berpikir dan memecahkan masalah (Mayer et al., 2000). Sedangkan, Goleman dalam Hidayati et al. (2008) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu yang meliputi pengendalian diri, semangat, ketekunan, dan kemampuan memotivasi diri sendiri. Dalam penelitian Davies et al. (1998) kecerdasan emosional merupakan konsep yang kompleks yang meliputi kemampuan penilaian dan ekspresi emosi, regulasi emosi, penggunaan emosi untuk membantu proses berpikir.

### **Aspek Kecerdasan Emosional**

Aspek-aspek kecerdasan emosional antara lain: (1) Pengungkapan emosi, kemampuan individu dalam memahami emosi diri sendiri dan mengekspresikannya secara alami. Selain itu, aspek ini juga melibatkan kemampuan individu dalam memahami emosi orang lain; (2) Pengaturan emosi, kemampuan seseorang untuk meregulasi emosinya sehingga dapat mengatasi tekanan psikologis secara efektif; (3) Penggunaan emosi, kemampuan seseorang untuk memanfaatkan emosinya dalam proses kognitif sehingga menghasilkan kegiatan yang produktif (Law et al., 2004).

### **Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Job insecurity***

Perubahan organisasi merupakan pergantian pada unsur-unsur perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas & efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Yuristriani, 2016). Bentuk perubahan organisasi dapat berupa pengurangan tenaga kerja (*downsizing*), reorganisasi, restrukturisasi, dan merger. Perubahan organisasi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan, salah satunya *job insecurity*. Hal tersebut disebabkan karyawan mempertimbangkan perubahan organisasi sebagai bentuk ancaman yang berdampak pada kehidupan sehari-hari dan pekerjaan mereka (Cullen et al., 2014; Robbins & Judge, 2015). Perubahan organisasi menciptakan ketidakpastian terkait masa depan mereka dan posisi pekerjaan menjadi berisiko sehingga meningkatkan *job insecurity* (Khaw et al., 2023; Schumacher et al., 2016; Størseth, 2006).

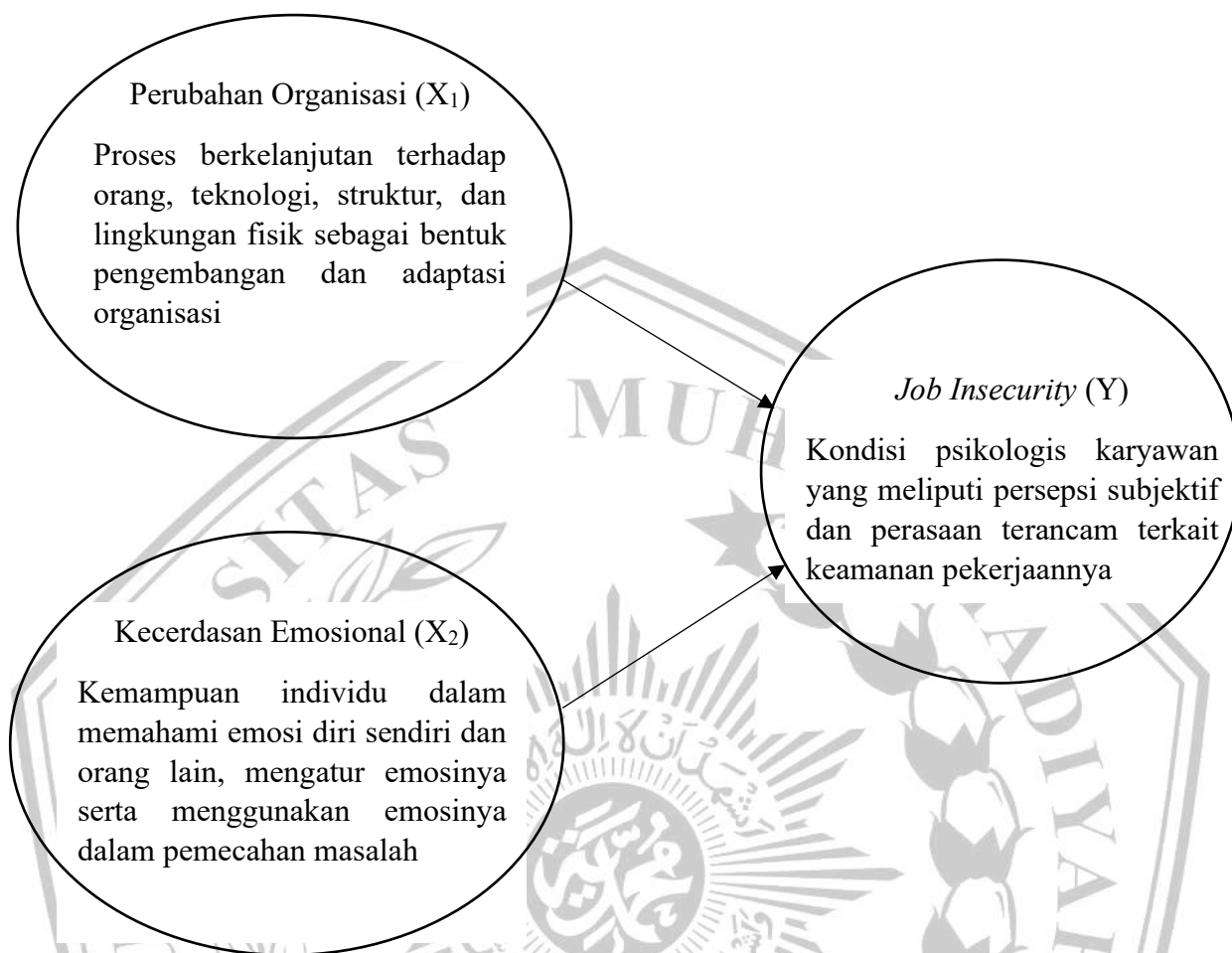
Tingkat *job insecurity* yang terjadi dapat berbeda-beda pada karyawan. Hal tersebut dipengaruhi kemampuan karyawan dalam mengenali, mengidentifikasi, dan memanfaatkan emosi atau disebut dengan kecerdasan emosional (EQ). *Job insecurity* merupakan bentuk dari stres kerja dimana karyawan merasakan emosi negatif seperti perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan atau aspek-aspek dari pekerjaan mereka (Palmerantz, 2018). Disitulah kecerdasan emosional berperan dalam bagaimana karyawan mengatasi emosi negatif tersebut.

Hartel dalam Cheung et al. (2016) menyatakan kecerdasan emosional dapat mengurangi emosi negatif yang muncul karena *job insecurity*. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat mengelola emosi dan persepsinya terhadap lingkungan kerja dan rangsangan emosional yang didapatkan. Oleh karena itu, karyawan dapat menemukan solusi dengan tepat, mencapai tujuan yang diinginkan dan cenderung memiliki hubungan sosial yang baik (Gong et al., 2019; Wong & Law, 2002).

Perubahan organisasi dapat menyebabkan ketidakpastian terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi *job insecurity* karyawan yang dapat memunculkan emosi negatif. Oleh sebab itu, kecerdasan emosional memiliki peran mengenai cara individu menilai dan mengatasi emosi negatif tersebut. Adanya interaksi antara ketiga aspek yakni lingkungan, perilaku, dan karakteristik individu sesuai dengan teori determinisme resiprokal oleh Bandura. Berdasarkan teori tersebut, manusia dalam menjalankan kehidupannya merupakan hasil interaksi dari perilaku, faktor personal, dan lingkungan (Feist et al., 2018). Perubahan organisasi merupakan faktor lingkungan, sedangkan faktor personal berasal dari kecerdasan emosional. Kedua faktor tersebut secara bersamaan yang akan membentuk perspektif terhadap *job insecurity* sehingga memunculkan perilaku kerja tertentu pada karyawan.

Perubahan organisasi dapat menyebabkan *job insecurity* karena adanya ketidakpastian terkait pekerjaan mereka. Perasaan khawatir terhadap perubahan organisasi umumnya berkaitan dengan risiko pada keseimbangan pekerjaan dan ekonomi, atau ketakutan bahwa keterampilan mereka tidak lagi relevan (Cummings & Worley dalam Aamodt, 2016). Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Cullen et al., 2014). Dampak lainnya dari *job insecurity*, akan memunculkan emosi negatif pada karyawan yang akan mengganggu aktivitas mereka sehari-hari. Namun, dampak dari *job insecurity* tersebut akan berbeda-beda pada tiap karyawan tergantung dengan kecerdasan emosional seseorang. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menilai dan mengatasi *job insecurity* mereka lebih efektif dibandingkan individu dengan tingkat kecerdasan yang lebih rendah (Palmerantz, 2018).

## Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yakni, terdapat pengaruh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* karyawan di PT X

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan data yang dihasilkan berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistika (Sugiyono, 2019). Menurut Trisliantanto (2020) desain penelitian korelasional bertujuan untuk mendeteksi, mengukur, dan menganalisis sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Proses penelitian kuantitatif dimulai dengan perumusan masalah dengan mengacu pada teori dan penemuan empiris untuk merumuskan hipotesis. Setelahnya, melakukan pengumpulan data dengan instrumen yang juga disusun berdasarkan literatur ilmiah. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik sehingga menghasilkan penemuan dari rumusan masalah yang telah disusun.

## Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT X dengan jumlah populasi 176 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sample* dengan metode sampling insidental. Dalam metode ini, tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan untuk menjadi anggota sampel, serta pemilihannya ditentukan secara kebetulan, tetapi tetap berdasar pada kriteria subjek yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Perhitungan anggota sampel dihitung dengan menggunakan rumus Issac dan Michael, dan didapatkan hasil sejumlah 129 anggota sampel.

Setelah melakukan pengambilan data, karakteristik subjek dalam penelitian disajikan dalam tabel data demografis berikut:

**Tabel 1. Data Demografis Subjek Penelitian**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	118	91%
Perempuan	11	9%
<b>Divisi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>External Relation &amp; Community Development</i>	2	2%
<i>Finance &amp; Accounting</i>	1	1%
<i>General Affair</i>	24	19%
<i>Human Capital Management</i>	6	5%
<i>Procurement &amp; Logistic</i>	4	3%
<i>Coal Production</i>	1	1%
<i>Port &amp; Shipping</i>	14	11%
<i>Safety, Health, Environmental (SHE) &amp; Security</i>	20	16%
<i>Technical Services</i>	48	37%
9	7%	
<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 1 Tahun	6	5%
1—5 Tahun	34	26 %
6—10 Tahun	35	27 %
> 10 Tahun	54	42%

*Note.* Data diolah menggunakan JASP versi 0.18.3

Berdasarkan tabel 1, jumlah subjek penelitian yaitu 129 orang, dengan subjek laki-laki berjumlah 118 orang dan perempuan 11 orang. Adapun, divisi tiga teratas berasal dari divisi *Safety, Health, Environmental (SHE) & Security* (37%), *General Affair* (19%), dan *Port & Shipping* (15%). Pada bagian masa kerja, subjek dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang, masa kerja 1—5 tahun berjumlah 34 orang, masa kerja 6—10 tahun dengan subjek penelitian 35 orang, serta subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 54 orang. Terakhir, berdasarkan tabel usia (lampiran 10), subjek penelitian ini terdiri dari mulai usia 22—55 tahun.

## Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel independen atau bebas meliputi perubahan organisasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) serta variabel dependen atau terikat yakni *job insecurity* ( $Y$ ). Perubahan organisasi adalah sebuah proses berkelanjutan terhadap orang, teknologi, struktur, dan lingkungan fisik sebagai bentuk pengembangan dan adaptasi organisasi. Alat ukur yang digunakan dikembangkan oleh Cahyaningtyas (2017) berdasarkan teori perilaku organisasi oleh Stephen P. Robbins. Skala ini menggunakan skala likert dengan rentang skala 1—4 (sangat tidak setuju—sangat setuju) dan terdiri dari 22 item. Skala ini memiliki empat dimensi, yaitu dimensi struktur dengan 8 item, dimensi teknologi dengan 7 item, dimensi penataan fisik yang memiliki 1 item, dan dimensi perubahan orang terdiri dari 6 item. Salah satu contoh butir pernyataan dari skala ini adalah “Organisasi mengadakan sosialisasi terkait perubahan organisasi.” Nilai *cronbach's  $\alpha$*  sebesar 0.848 sehingga alat ukur memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Lalu, nilai validitas setiap item memiliki nilai total korelasi dengan rentang 0,415—0,627 (*rit* > 0,30).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam memahami emosi diri sendiri dan orang lain, mengatur emosinya serta menggunakan emosinya dalam pemecahan masalah. Variabel kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Krisnawati (2024) Skala ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang terbagi atas tiga aspek, yakni aspek pengungkapan emosi dengan 8 item pernyataan. Lalu, aspek pengaturan emosi dan aspek penggunaan emosi, yang masing-masing aspek terdiri dari empat butir pernyataan. Salah satu contoh pernyataan dalam skala ini adalah “Saya dapat mengendalikan emosi saya walaupun saya menghadapi kesulitan.” Skala ini juga menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4). Berdasarkan uji validitas diperoleh semua item dinyatakan valid dengan nilai total korelasi dari rentang 0,856—0,862 (*rit* > 0,30). Hasil reliabilitas skala juga diterima dengan nilai *cronbach's  $\alpha$*  0,868.

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang meliputi persepsi subjektif dan perasaan terancam terkait keamanan pekerjaannya. Alat ukur yang digunakan adalah *Job Insecurity Questionnaire (JIQ)* oleh Pienaar et al. (2014) dan telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh Safitri (2023) yang terdiri dari delapan butir item dengan dua dimensi, yaitu dimensi kognitif dan dimensi afektif. Masing-masing dimensi terdiri dari empat butir pernyataan. Salah satu bentuk pernyataan pada skala ini adalah “Saya merasa tidak yakin dengan masa depan pekerjaan saya.” Alat ukur ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan (STS, TS, S, SS). Berdasarkan uji validitas menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, skala pada dimensi afektif menunjukkan hasil yang fit (*chi-square* = 0,19, *df* = 1, *p-value* = 0,65964, *RMSEA* = 0,000) dengan semua item valid (nilai *t* > 1,96). Skala pada dimensi kognitif juga menunjukkan hasil yang fit (*chi-square* = 0,49, *df* = 1, *p-value* = 0,48514, *RMSEA* = 0,000) dengan semua item valid (nilai *t* > 1,96). Reliabilitas ditunjukkan melalui muatan faktor yang tinggi dan signifikan pada analisis CFA.

Setelah pengambilan data, dilakukan uji re-reliabilitas untuk setiap instrumen dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Re-Reliabilitas dan Analisis Item Instrumen Penelitian**

Instrumen	Jumlah Item	Reliabilitas ( $\alpha$ )	Korelasi Item-Total
<i>Job Insecurity Scale</i>	8	0,624	$1,022 \times 10^{-4}$ —0,538
Skala Perubahan Organisasi	22	0,923	0,350—0,685
<i>Wong &amp; Law Emotional Intelligence Scale</i>	16	0,876	0,216—0,669

Note. Data diolah menggunakan JASP versi 0.18.3

Berdasarkan tabel 2, nilai reliabilitas untuk ketiga alat ukur dianggap baik karena memenuhi standar nilai reliabilitas melalui *cronbach's  $\alpha \geq 0,6$*  (Setyaedhi, 2024). Pada skala pengukuran *job insecurity* didapatkan nilai *cronbach's  $\alpha$*  0,624. Kemudian, skala perubahan organisasi dan kecerdasan emosional (*Wong & Law Emotional Intelligence Scale*) diperoleh nilai *cronbach's  $\alpha$*  sebesar 0,923 dan 0,864 sehingga ketiga skala tersebut reliabel.

### Prosedur dan Analisis Data

Secara garis besar, proses dalam penelitian terdiri dari tiga tahapan, yaitu persiapan, pengambilan data, dan analisis data. Tahap pertama, persiapan dimulai dengan penentuan topik penelitian dan fenomena, pendalaman masalah disertai penyusunan kajian teori, lalu menentukan metode penelitian termasuk alat ukur yang digunakan. Tahap persiapan ini disusun secara sistematis dan dijabarkan dalam bentuk proposal penelitian. Selanjutnya, pengambilan data dilaksanakan di PT X selama tiga hari, yaitu pada tanggal 6—8 Januari 2025. Proses pengambilan data menggunakan kuesioner, melalui dua teknis: *paper and pencil*, bagi karyawan yang bekerja di kantor, dan *google form*, bagi karyawan yang bekerja di lapangan. Kedua cara ini dipilih untuk efisiensi waktu agar terkumpul sesuai dengan kebutuhan sampel penelitian. Lalu, tahap terakhir adalah tahap analisis data.

Prosedur dalam analisis data terdiri atas tiga tahap yaitu, persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian (Trisliatanto, 2020). Tahap persiapan meliputi memeriksa data pengisi dan kelengkapan data yang dibutuhkan serta merapikan dan memilah data yang akan digunakan untuk analisis data. Selanjutnya, tahap tabulasi data dengan memberikan skor terhadap item, memberikan kode pada data untuk disesuaikan atau dimodifikasi sesuai dengan analisis yang digunakan. Tahap terakhir adalah penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel independen: perubahan organisasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen, *job insecurity* ( $Y$ ) yang diukur secara parsial dan simultan. Proses analisis data menggunakan bantuan JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*). Data yang ada akan dilakukan beberapa analisis, dimulai dengan meninjau karakteristik subjek penelitian, melakukan analisis deskriptif pada variabel, lalu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, melakukan uji persyaratan sebelum uji hipotesis (uji normalitas, uji linearitas uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi).

Uji persyaratan berfungsi sebagai verifikasi asumsi. Hasil analisis pada uji normalitas ditunjukkan pada grafik histogram dan grafik *Q-Q plot* (lampiran 11 dan 12). Grafik histogram menggambarkan distribusi frekuensi data yang berbentuk kurva lonceng. Data penelitian berdistribusi normal karena sebaran data pada sisi kanan-kiri mendekati nilai 0 atau daerah

tengah (Susetyo, 2010). Kemudian, berdasarkan grafik *Q-Q plot* data penelitian ini juga berdistribusi normal. Hal tersebut dapat ditinjau berdasarkan titik-titik yang menyebar berada dekat pada sekitar garis diagonal (Goss-Sampson, 2019). Selanjutnya, uji linearitas ditunjukkan pada grafik penyebaran dari residual regresi (lampiran 13). Asumsi linearitas terpenuhi apabila pola titik-titik menyerupai garis lurus (Arikunto, 2002). Pada grafik tersebut, pola titik-titik cenderung membentuk garis lurus sehingga asumsi linearitas terpenuhi. Lalu, asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan variasi kedua data variabel prediktor sama rata. Pada grafik (lampiran 14) ditunjukkan melalui pola titik-titik (*scatter plot*) yang membentuk pola acak, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga analisis dapat dilanjutkan (Goss-Sampson, 2019).

Kemudian hasil pada tabel (lampiran 15) menunjukkan nilai *tolerance* dan *VIF* yang merujuk pada uji asumsi multikolinearitas. Suatu variabel dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila syarat terpenuhi, yakni nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 (Goss-Sampson, 2019). Hasil uji menunjukkan variabel penelitian tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *VIF* pada kedua variabel bebas menunjukkan angka 1,652 (*VIF* < 10) dan nilai *tolerance* 0,605 > 0,1. Terakhir, uji *Durbin-Watson* bertujuan untuk menganalisa korelasi antar residu yang dapat mempengaruhi analisis regresi. Nilai *statistic DW* pada tabel (lampiran 16) menunjukkan hasil 1,844 yang mendekati 2 sehingga dianggap ideal (Goss-Sampson, 2019), dan menunjukkan tidak terjadi autokorelasi. Setelah uji persyaratan terpenuhi dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji signifikansi (*t* dan *F*) untuk menguji secara simultan maupun parsial serta menilai kesesuaian model menggunakan *R-squared* ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN

Pada penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity*, didapatkan analisis deskriptif pada masing-masing variabel, sebagai berikut:

**Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel**

Variabel	Mean	Std. deviation	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Job Insecurity</i>	17,318	3,432	Rendah	18	14%
			Sedang	88	68%
			Tinggi	23	19%
Perubahan Organisasi	69,698	7,685	Rendah	6	5%
			Sedang	98	76%
			Tinggi	25	19%
Kecerdasan Emosional	50,550	5,446	Rendah	9	7%
			Sedang	94	73%
			Tinggi	26	20%

*Note.* N valid = 129

Berdasarkan tabel 3, hasil analisis deskriptif statistik variabel, tingkat *job insecurity* subjek penelitian didapatkan rata-rata nilai 17,318 dengan simpangan baku (*SD*) 3,432. Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan tingkat *job insecurity* sebagian besar karyawan PT X berada pada kategori sedang dengan persentase 68%. Lalu, pada variabel perubahan organisasi, didapatkan nilai rata-rata variabel, yakni 69,698 dan simpangan baku bernilai 7,685. Mayoritas pengalaman perubahan organisasi pada subjek penelitian berada di tingkat sedang dengan persentase 76%. Sedangkan, pada kecerdasan emosional, didapatkan nilai rata-rata adalah 50,550 dengan nilai

simpangan baku, yaitu 5,446. Sebagian besar karyawan PT X juga memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sedang (73%)

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

**ANOVA**

<i>Model</i>		<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
H <sub>1</sub>	Regression	2	136,864	13,972	< 0,001
	Residual	126	9,796		
	Total	128			

*Note.* Model intersepsi dihilangkan, karena tidak ada informasi penting yang dapat ditampilkan

**Tabel 5. Uji Kesesuaian Model**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>
H <sub>1</sub>	0,426	0,182	0,169

*Note.* Variabel dependen: *Job insecurity*

Prediktor: Perubahan organisasi dan Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan pada perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* secara bersamaan dengan nilai *F*-statistik sebesar 13,972 dan nilai signifikansi (*p*) < 0,001. Sehingga, dapat diartikan perubahan organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memberikan pengaruh pada *job insecurity*. Selanjutnya, pada nilai koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) didapatkan nilai sebesar 0,182. Hal tersebut menunjukkan variabel perubahan organisasi dan kecerdasan emosional memberikan sumbangan relatif sebanyak 18,2% terhadap *job insecurity* secara bersamaan. Kontribusi tersebut dapat terbilang kecil karena 81,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Regresi**

**Coefficients**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Standardized <math>\beta</math></i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Perubahan Organisasi	-0,070	0,046	-0,157	-1,515	0,132
Kecerdasan Emosional	-0,195	0,065	-0,310	-2,988	0,003

Berdasarkan tabel 6 di atas, pada variabel perubahan organisasi diperoleh nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,132 ( $\beta = -0,16$ ;  $p > 0,005$ ) yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara perubahan organisasi dan *job insecurity*. Sehingga, dapat diartikan bahwa perubahan organisasi bukan prediktor yang kuat bagi *job insecurity* dalam penelitian ini. Akan tetapi, pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,003 ( $\beta = -0,31$ ;  $p < 0,005$ ) dengan nilai koefisien -0,195 yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara negatif antara kecerdasan emosional dan *job insecurity*. Masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap *job insecurity* melalui perhitungan nilai *standardized beta* ( $\beta$ ) dengan korelasi *zero-order* (*r*) (lampiran 17). Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif yang lebih besar, yaitu 12,6%, sedangkan perubahan organisasi berkontribusi hanya sebesar 5,5% terhadap *job insecurity*.

## DISKUSI

Penelitian yang telah dilaksanakan bertujuan untuk meninjau keterlibatan perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* karyawan dalam sektor pertambangan batu bara. Berdasarkan hasil analisis data hipotesis penelitian diterima, bahwa perubahan organisasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi *job insecurity* karyawan secara bersamaan. Akan tetapi, analisis parsial menunjukkan perubahan organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *job insecurity*. Sebaliknya, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *job insecurity* karyawan.

Perubahan organisasi dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *job insecurity* karyawan secara bersamaan. Dalam konteks penelitian ini, *job insecurity* yang dialami karyawan 18,2%—nya disebabkan oleh faktor eksternal berupa perubahan organisasi disertai dengan faktor internal, yakni tingkat kecerdasan emosional karyawan. Menurut Khaw et al. (2023), perubahan organisasi dapat memicu *job insecurity* karyawan. Dampak dari perubahan organisasi, terutama restrukturisasi organisasi yang melibatkan pengurangan tenaga kerja akan meningkatkan rasa tidak aman pada karyawan sehingga mempengaruhi *job insecurity*-nya (Gallie et al., 2017). Saat perubahan terjadi akan memunculkan persepsi subjektif pada karyawan mengenai risiko keamanan pekerjaan mereka (Shoss, 2017). Akan tetapi, perasaan khawatir tersebut akan berbeda-beda pada tiap karyawan walaupun situasi pekerjaan yang dihadapi sama (Smet et al., 2016). Hal ini juga berkaitan dengan kecerdasan emosional seseorang. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosional mencakup kemampuan seseorang untuk memanfaatkan emosi dalam proses berpikir (Gong et al., 2019). Dengan demikian, perubahan organisasi akan menyebabkan perasaan khawatir sebagai bentuk persepsi subjektif karyawan, tetapi hal tersebut dapat dikontrol apabila kecerdasan emosional karyawan baik.

Peran perubahan organisasi dan kecerdasan emosional yang menciptakan *job insecurity* karyawan juga sesuai dengan teori determinisme resiprokal oleh Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku manusia tercipta karena hubungan timbal balik antara lingkungan (*environmental / E*), karakteristik pribadi (*person / P*), dan perilaku itu sendiri (*behavior / B*) (Abdullah, 2019). Sehingga, *job insecurity* yang terjadi pada karyawan disebabkan interaksi antara perubahan organisasi sebagai komponen lingkungan dan kecerdasan emosional sebagai komponen individu. Pada penelitian ini tercipta interaksi timbal balik antara kecerdasan emosional dengan *job insecurity* ( $P \rightleftharpoons B$ ), lalu kecerdasan emosional dengan perubahan organisasi ( $P \rightleftharpoons E$ ), serta *job insecurity* dengan perubahan organisasi ( $B \rightleftharpoons E$ ).

Secara lebih rinci, ketiga interaksi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kecerdasan emosional dengan *job insecurity* ( $P \rightleftharpoons B$ ). Menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan dan sebaliknya. *Job insecurity* dapat memunculkan emosi negatif, tetapi melalui kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat lebih mampu untuk mengatur emosi negatifnya sehingga mengurangi dampak dari *job insecurity* (Ouyang et al., 2015). (2) Kecerdasan emosional dengan perubahan organisasi ( $P \rightleftharpoons E$ ). Menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Begitupun sebaliknya, perubahan organisasi memicu karyawan dalam proses penyesuaian diri yang lebih baik karena berkaitan dengan pengelolaan emosi (kecerdasan emosional) selama proses perubahan. Berdasarkan Carnall dalam Aamodt (2016) saat perubahan organisasi, individu akan mengalami beberapa tahap emosi, salah satunya adaptasi sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Karyawan dapat melalui proses adaptasi yang efektif disebabkan oleh keterlibatan kecerdasan emosional yang baik. Hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami dan mengekspresikan emosi secara alami sehingga mampu mengatasi perubahan organisasi secara

efektif (Sony & Mekoth, 2016). Peneliti juga menjelaskan situasi kerja yang cenderung berubah akan melatih kinerja adaptif karyawan. (3) *Job insecurity* dengan perubahan organisasi ( $B \Rightarrow E$ ). Menggambarkan bahwa *job insecurity* karyawan dipengaruhi oleh perubahan di tempat kerja. Perubahan tersebut menjadi pemicu karyawan untuk memandang kondisi tersebut sebagai ancaman pada pekerjaan sehingga berdampak pada kondisi mental, salah satunya *job insecurity* (Marzuqi, 2021; Simamora & Kadiyono, 2021).

Pada keterlibatan simultan antara perubahan organisasi dan kecerdasan emosional dengan *job insecurity* dalam sektor pertambangan memiliki karakteristik khusus. Industri pertambangan batu bara di Indonesia dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi global (Investments, 2018). Kedua aspek tersebut termasuk faktor eksternal yang menjadi antecedent terjadinya perubahan organisasi (Aamodt, 2016) dan berpotensi memperkuat *job insecurity*. Ditambah, pandangan karyawan terhadap perubahan organisasi yang terjadi karena tantangan (faktor) eksternal seperti resesi ekonomi dapat memicu perasaan khawatir mengenai masa depan pekerjaan mereka (Spagnoli & Balducci, 2017). Proses ini juga melibatkan peran kecerdasan emosional dalam membentuk persepsi *job insecurity*. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menghadapi masalah secara lebih efektif dan dapat memprediksi ketidakpastian di lingkungan kerjanya (Darvishmotevali et al., 2018; Fteiha & Awwad, 2020). Jadi, walaupun karyawan dihadapi oleh tantangan eksternal tersebut, melalui kecerdasan emosional, karyawan mampu mengendalikan tantangan internal pada dirinya, seperti perasaan cemas dan segera mencari solusi untuk mengatasinya.

Adapun hasil pengujian data secara parsial menunjukkan, perubahan organisasi sebagai variabel prediktor tidak mempengaruhi *job insecurity* karyawan di PT X. Masing-masing individu akan memiliki reaksi tertentu terhadap perubahan organisasi, salah satu yang dapat membedakan ditentukan oleh aspek *individual attitude* yang berbeda terhadap perubahan yang dialami (Khaw et al., 2023). Peneliti juga menyebutkan bahwa *individual attitude* berkaitan dengan perbedaan faktor demografis, seperti gender.

Berdasarkan hasil data demografis penelitian, mayoritas karyawan yang bekerja di PT X adalah pria (91%). Secara lebih rinci, organisasi yang secara dinamis mengalami perubahan akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak pasti sehingga meningkatkan *job insecurity* (Shin et al., 2019; Smet et al., 2016). *Job insecurity* dapat menjadi pemicu stres bagi karyawan karena menciptakan perasaan khawatir terhadap pekerjaannya (Ouyang et al., 2015; Shin et al., 2019). Akan tetapi, gender dapat menjadi faktor pembeda reaksi terhadap pemicu stres tersebut. Parmar et al. (2015) berpendapat karyawan wanita memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dapat terjadi karena wanita cenderung memiliki persepsi subjektif yang lebih tinggi terhadap *stressor* dibandingkan pria. Selain itu, antara pria dan wanita juga memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi situasi stres. Pria cenderung menggunakan *problem-focused coping* yang berfokus pada penyelesaian masalah. Sedangkan wanita lebih banyak menggunakan *emotion-focused coping* untuk meredakan stres sementara waktu, tetapi cenderung tidak menghasilkan perubahan yang efektif (Chen et al., 2018; Graves et al., 2021). Jadi, perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity* secara langsung karena mayoritas karyawan di sektor pertambangan batu bara tersebut adalah pria yang dapat lebih fleksibel dalam menghadapi ketidakpastian karena perubahan organisasi.

Hal yang mendasari perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity* secara langsung, karena penelitian ini secara khusus dilakukan di sektor usaha peratambangan batu bara. Industri pertambangan batu bara memiliki prosedur perencanaan tambang dengan salah satu aspek penting yang ditinjau adalah batas akhir pertambangan—target waktu operasional (Syahputra et al., 2024), termasuk peristiwa pengurangan tenaga kerja. Melalui perencanaan dengan batas

akhir ini yang dapat diprediksi, perubahan yang terjadi tidak bersifat mendadak dan karyawan memiliki waktu untuk beradaptasi secara bertahap. Hal tersebut juga sesuai dengan teori Lewin yang menyatakan bahwa perubahan merupakan ketidakstabilan sementara yang dapat dikelola untuk menghasilkan perubahan yang terencana (Hatch & Cunliffe, 2013). Perubahan terencana terdiri atas tiga tahap, yaitu *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing* yang dilakukan secara bertahap, bukan secara cepat (Hussain et al., 2018). Penulis juga menjelaskan bahwa selama proses perubahan tersebut, keterlibatan karyawan, pemahaman terhadap perubahan, dan kepemimpinan yang efektif diperlukan, sehingga perubahan yang diterapkan optimal. Melalui proses adaptasi secara bertahap, perubahan organisasi yang dilakukan di PT X tidak dianggap sebagai faktor yang mengancam keberlangsungan pekerjaan, melainkan sebagai bagian dari dinamika dalam industri tersebut.

Hasil penelitian yang menunjukkan perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity* secara langsung juga dapat terjadi karena karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan. Karyawan dengan kesiapan berubah yang tinggi akan merespon perubahan secara positif yang ditunjukkan melalui perilaku yang kooperatif, bersikap gigih, dan memberikan upaya yang serius untuk organisasi (Weiner, 2020). Weiner juga menyebutkan kesiapan dalam menghadapi perubahan juga berkaitan dengan *change efficacy*, yakni keyakinan secara kolektif antar anggota organisasi dalam mengatasi perubahan organisasi. Kesiapan menghadapi perubahan terdiri atas dua konstruk, yaitu kognitif—melalui keyakinan berubah dan afektif—melalui emosi positif yang tercipta dalam menghadapi perubahan (Rafferty & Minbashian, 2019). Pada penelitian yang sama menunjukkan, kesiapan menghadapi perubahan berperan sebagai mediator antara keyakinan berubah (kognitif) dan emosi positif sebagai respon dari perubahan (afektif) yang ditunjukkan melalui penerimaan terhadap perubahan. Sehingga, karyawan cenderung merasa aman terhadap kondisi pekerjaannya meskipun sedang mengalami perubahan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan perubahan organisasi memiliki efek yang berbeda terhadap *job insecurity* karyawan. Secara terpisah, perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity*. Akan tetapi, saat diintegrasikan dengan variabel lain yang dalam penelitian ini yakni, kecerdasan emosional, perubahan organisasi mampu mempengaruhi *job insecurity*. Jadi, kecerdasan emosional berperan sebagai variabel penghubung antara perubahan organisasi dengan *job insecurity*. Perubahan dalam organisasi berpotensi menimbulkan *job insecurity* yang dapat memicu munculnya emosi negatif. Namun, individu dengan keterampilan secara emosional yang baik dapat mengatasi dampak negatif dari *job insecurity* tersebut (Jordan et al., 2022). Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosional sebagai bentuk kemampuan individu dalam merasakan, menilai, dan memanfaatkan emosi untuk mengatur perilaku dan mendukung proses kognitif (Triana et al., 2015). Selain bersifat sebagai *intervening*, hasil penelitian juga menilai kecerdasan emosional menjadi faktor pengaruh *job insecurity* subjek penelitian secara langsung.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik, cenderung lebih kecil kemungkinannya mengalami *job insecurity*. Berdasarkan analisis Palmcrantz (2018), kecerdasan emosional menjadi indikator penting pada *job insecurity*, karena perannya sebagai sarana bagi individu untuk menilai dan menganalisis berbagai situasi serta mengatur emosi agar lebih stabil. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengatasi permasalahan secara tepat melalui strategi *coping* yang positif (Ouyang et al., 2015). Sehingga, *job insecurity* yang memunculkan emosi negatif dapat diatasi dengan lebih baik pada karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi.

*Job insecurity* berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Shin et al., 2019). Karyawan yang mengalami *job insecurity* lebih besar, cenderung kurang dalam hal upaya untuk mendukung tujuan organisasi sehingga berpengaruh pada kinerjanya (Sverke et al., 2019). Oleh sebab itu, kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan menjadi penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan sikap kerja. Melalui kecerdasan emosional yang baik karyawan mampu bekerja dengan lebih efektif (Palmercrantz, 2018). Selain itu, karyawan yang memiliki sikap kerja positif cenderung dimiliki oleh mereka yang tingkat kecerdasan emosional tinggi yang pada gilirannya, berdampak pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi pula (Makkar & Basu, 2019). Dengan demikian, kecerdasan emosional yang baik, dapat mengatasi tingkat *job insecurity*, sehingga dampak negatif terhadap organisasi menjadi berkurang. Selain dampak terhadap organisasi, kecerdasan emosional yang baik dapat memberikan manfaat pada karyawan secara individual.

Karyawan yang cerdas secara emosional membentuk individu yang bersifat optimis. Melalui analisis lebih lanjut dari Glassie & Schutte (2024), kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu dalam mengelola emosi secara fleksibel sehingga dapat menjadi dasar terbentuknya sikap optimisme. Peneliti juga menjelaskan, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memandang sebuah situasi dalam persepsi yang positif sehingga berkontribusi pada munculnya sikap optimisme. Selain itu, mereka dapat menentukan solusi yang sesuai dengan memanfaatkan sumber daya emosional secara tepat sehingga dapat bekerja secara optimal (Gong et al., 2019). Jadi, walaupun karyawan dihadapi tekanan atau masalah seperti *job insecurity*, mereka cenderung fokus dalam menghadapi dan mengatasi masalah dibandingkan menetap pada keadaan destruktif. Hal inilah yang menjadikan kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap *job insecurity* karyawan.

Secara umum, penelitian ini menampilkan temuan baru mengenai *job insecurity* dan kaitannya dengan dinamika psikologis melalui pandangan behavioristik. *Job insecurity* dapat terjadi akibat interaksi timbal balik antara faktor personal (kecerdasan emosional) dan faktor lingkungan (perubahan organisasi). Selain itu, fenomena dan subjek penelitian yang berdasarkan pada industri pertambangan batu bara menjadikan pembahasan dalam hasil penelitian dapat ditinjau secara khusus. Jadi, kekuatan penelitian ini berdasarkan pada teori, fenomena, dan subjek yang ditentukan. Adapun, keterbatasan penelitian terletak pada perbedaan antara kajian teori dengan hasil di lapangan. *Job insecurity* dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan. Akan tetapi, hasil pengujian secara terpisah terhadap variabel X<sub>1</sub>, menunjukkan tidak ada pengaruh perubahan organisasi terhadap *job insecurity*. Hal ini menjadi batasan penelitian karena hasil penemuan tidak selaras dengan landasan teori yang digunakan. Selain itu, pada penelitian ini menunjukkan kontribusi perubahan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *job insecurity* hanya sebesar 18,2%. Oleh sebab itu, perlu untuk mengkaji lebih dalam faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *job insecurity*.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada studi ini, perubahan organisasi dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *job insecurity* karyawan di PT X secara bersamaan. Perubahan organisasi memunculkan ketidakpastian pada karyawan sehingga menciptakan persepsi subjektif bahwa pekerjaan mereka terancam. Persepsi ini juga memunculkan emosi negatif, tetapi dapat dikendalikan jika karyawan memiliki kemampuan dalam mengatasi emosinya. Kemampuan tersebut berkaitan dengan kecerdasan emosional. Hal inilah yang menjadikan tingkat *job insecurity* masing-masing individu berbeda, walaupun situasi perubahan yang dialami sama. Secara terpisah, perubahan organisasi tidak dapat mempengaruhi *job insecurity* karyawan. Temuan ini berbeda

dengan hipotesis awal penelitian. Perubahan organisasi tidak mempengaruhi *job insecurity* dapat disebabkan oleh kondisi individu (strategi  *coping*, kesiapan menghadapi perubahan) dan kondisi eksternal (karakteristik organisasi). Sedangkan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *job insecurity*, karena sebagai alat bagi individu untuk mengelola ketidakpastian kerjanya melalui regulasi emosi yang baik.

Penelitian ini memberikan implikasi melalui gambaran *job insecurity* yang dialami karyawan PT X disebabkan oleh fenomena pasca tambang. *Job insecurity* yang dialami sebagian besar karyawan berada pada tingkat sedang yang ditinjau melalui aspek perubahan organisasi dan kecerdasan emosional. Akan tetapi, sumbangan efektifnya cukup kecil (18,2%), sehingga diharapkan pada penelitian berikutnya, dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor pengaruh *job insecurity* yang lebih kuat atau menggunakan menggunakan variabel *intervening* untuk menghasilkan temuan yang lebih mendalam. Bagi perusahaan, temuan ini dapat menjadi dasar dalam strategi manajemen selama pasca tambang. Perusahaan perlu untuk membangun komunikasi yang jelas dan transparan sehingga mengurangi tingkat *job insecurity* karyawan. Perusahaan juga mulai berfokus untuk memberikan kebijakan pengelolaan SDM yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis agar meminimalisir dampak dari *job insecurity*.



## REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (8th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/highered>
- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 85. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Akbar, M. K. (2023). *Hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja karyawan kontrak* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang].
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (5th ed.). Rineka Cipta.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Cahyaningtyas, F. (2017). *Pengaruh pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya kepada perubahan organisasi di Lembaga Sandi Negara* [Tesis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta].
- Chen, Y., Peng, Y., Xu, H., & O’Brien, W. H. (2018). Age differences in stress and coping: Problem-focused strategies mediate the relationship between age and positive affect. *International Journal of Aging and Human Development*, 86(4), 347–363. <https://doi.org/10.1177/0091415017720890>
- Cheung, S. Y., Gong, Y., & Huang, J. C. (2016). Emotional intelligence, job insecurity, and psychological strain among real estate agents: A test of mediation and moderation models. *International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2673–2694. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091369>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees’ adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Dalimunthe, N., & Irawan, R. (2024). Pengaruh revolusi industri 4.0 terhadap keberlangsungan buruh di Indonesia. *JLEB: Journal of Law Education and Business*, 2(1), 535–547.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1996). Emotional intelligence: In search of an elusive construct.
- Debus, M. E., König, C. J., & Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 329–351. <https://doi.org/10.1111/joop.12049>
- Di Stefano, G., Venza, G., & Aiello, D. (2020). Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of

- leader–member exchange and the moderating role of organizational support. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2018). *Theories of personality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Fitriyanti, R. (2016). Pertambangan batubara: Dampak lingkungan, sosial dan ekonomi. *Jurnal Redoks*, *1*(1), 34–40.
- Fteiha, M., & Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. *Health Psychology Open*, *7*(2). <https://doi.org/10.1177/2055102920970416>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, *31*(1), 36–53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>
- Glassie, S. L., & Schutte, N. S. (2024). The relationship between emotional intelligence and optimism: A meta-analysis. *International Journal of Psychology*, *59*(3), 353–367. <https://doi.org/10.1002/ijop.13108>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2707. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Goss-Sampson, M. A. (2019). *Analisis statistik menggunakan JASP: Buku panduan untuk mahasiswa* (S. Bagaskara, S. Z. Akmal, A. Triman, N. Grasiawaty, & E. Nurhayati, Trans.; 2nd ed.). Universitas Yarsi. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9980744>
- Graves, B. S., Hall, M. E., Dias-Karch, C., Haischer, M. H., & Apter, C. (2021). Gender differences in perceived stress and coping among college students. *PLoS ONE*, *16*(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255634>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Journal*, *9*(3), 438–448.
- Hasnain, N., Alam, S. A., & Hasan, Z. (2014). Job insecurity and job satisfaction as correlates of organizational commitment in middle-level executives of public and private sector banks. *International Journal of Academic Research in Psychology*, *1*(2), 43–55. <https://doi.org/10.6007/IJARP/v1-i2/1310>
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (3rd ed.). Ashford Colour Press Ltd. [https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/v3E2v9\\_Organizat ion%20theory%205.pdf](https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/v3E2v9_Organizat ion%20theory%205.pdf)
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, *2*(1), 91–96.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Sulaiman, W. S. W., & Nor, N. I. Z. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 1066734. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in

- organizational change. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(3), 123–127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>
- Investments, I. (2018, April 5). Batu bara Indonesia - Analisis pertambangan batubara. *Indonesia Investments*. <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/batu-bara/item236>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Lawrence, S. A. (2022). *Job insecurity, emotional skills, workplace emotional reactions, and decision-making behaviors*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/s1746-979120210000017011>
- Katungu, C. (2018). *Emotional intelligence, job insecurity and organizational commitment in organizations in Sweden* [Master's thesis, Universitas Linnaeus].
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Khaw, K. W., Alnoor, A., AL-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N. A. (2023). Reactions towards organizational change: A systematic literature review. *Current Psychology*, 42(22), 19137–19160. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03070-6>
- Krisnawati, A. (2024). *Pengaruh keadilan organisasi dan kecerdasan emosional terhadap counterproductive work behavior pada karyawan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang].
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Makkar, S., & Basu, S. (2019). The impact of emotional intelligence on workplace behaviour: A study of bank employees. *Global Business Review*, 20(2), 458–478. <https://doi.org/10.1177/0972150917713903>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence.
- Muliawati, F. D. (2023, October 16). Batu bara kiamat, ratusan ribu pekerja RI terancam PHK. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231016140533-4-480923/batu-bara-kiamat-ratusan-ribu-pekerja-ri-terancam-kena-phk>
- Niedenthal, P. M., & Ric, F. (2017). *Psychology of emotion* (2nd ed.). Routledge.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>

- Palmcrantz, M. (2018). *Emotional intelligence and job insecurity: Gender differences between employees* [Master's thesis, Linnaeus University].
- Parmar, K., Solanki, C., Parikh, M., & Vankar, G. K. (2015). Gender differences in stress at workplace among doctors and nurses. *GCSMC Journal of Medical Science*, 2, 108–113.
- Pasaribu, J. B. (2023). The penetration of 4.0 industry revolution through strengthening human resources related to the right to work for humanity. *Strata Law Review*, 1(2), 103–117. <https://doi.org/10.59631/slr.v1i2.57>
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2021). Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *Journal of Career Development*, 48(2), 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2014). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–2. <https://www.researchgate.net/publication/257749177>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Rafferty, A. E., & Minbashian, A. (2019). Cognitive beliefs and positive emotions about change: Relationships with employee change readiness and change-supportive behaviors. *Human Relations*, 72(10), 1623–1650. <https://doi.org/10.1177/0018726718809154>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Penerbit Salemba Empat.
- Safitri, T. (2023). Pengaruh job stress, job insecurity, dan perceived organizational justice terhadap intensi turnover pada karyawan outsourcing [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah].
- Santhi, A. R., & Muthuswamy, P. (2023). Industry 5.0 or industry 4.0S? Introduction to industry 4.0 and a peek into the prospective industry 5.0 technologies. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 17(2), 947–979. <https://doi.org/10.1007/s12008-023-01217-8>
- Saputri, M. M. A. S. (2024). *Laporan praktik kerja lapang studi strategi reklamasi lahan pasca tambang di PT X*.
- Schumacher, D., Schreurs, B., Van Emmerik, H., & De Witte, H. (2016). Explaining the relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: A multiple group comparison. *Human Resource Management*, 55(5), 809–827. <https://doi.org/10.1002/hrm.21687>
- Setyaedhi, H. S. (2024). Comparative test of Cronbach's alpha reliability coefficient, KR-20, KR-21, and split-half method. *Journal of Education Research and Evaluation*, 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.23887/jere.v8i1.68164>
- Setyorini, N. (2016). Analisis anteseden dan konsekuen job insecurity dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi [Tesis, Universitas Gadjah Mada].

- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), Article 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Simamora, O. M., & Kadiyono, A. L. (2021). Analisis tematik sebagai metode analisa job insecurity pada karyawan maskapai penerbangan di masa Covid-19. *Psychopedia*, 6(1), 29–37. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v6i1.1465>
- Siringo-Ringo, M. (2024). Kebijakan energi dan dampak lingkungan: Menuju model berkelanjutan. *Circle Archive*, 5(1), 1–13.
- Smet, K., Vander Elst, T., Griep, Y., & De Witte, H. (2016). The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: A within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 631–644. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1143815>
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>
- Spagnoli, P., & Balducci, C. (2017). Do high workload and job insecurity predict workplace bullying after organizational change? *International Journal of Workplace Health Management*, 10(1), 2–12. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2016-0038>
- Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6), 541–550. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00548.x>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sulaiman, W. S. W., Kamaludin, M. R., Zamani, Z. A., Khairudin, R., & Wati Halim, F. (2020). Social support as a mediator in the relationship between job insecurity and psychological well-being among employees in public and private sectors. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 34(2), 195–205.
- Susetyo, B. (2010). *Statistika untuk analisis data penelitian* (A. Mifka, Ed.). PT Refika Aditama.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), Article 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Syahputra, F. D., Devy, S. D., & Magdalena, H. (2024). Rencana tahapan penambangan batubara pada tambang terbuka di Pit Selatan PT. RPP Contractor Indonesia Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.55606/juprit.v3i3.4051>

- Tate, R. D., Mei, D., Means, T., & Sugaya, S. (2023). Global coal miners and the urgency of a just transition. *Global Energy Monitor*. <https://www.globalenergymonitor.org>
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 1–17.
- Trisliatanto, D. A. (2020). *Metodologi penelitian: Panduan lengkap penelitian dengan mudah*. Penerbit Andi.
- Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *Journal of Social Psychology*, 158(3), 322–336. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1346582>
- Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. In *Handbook on implementation science* (pp. 215–232). Edward Elgar Publishing.
- Witte, H. De. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Wulandari, D. (2023, June 13). Studi “Health on Demand 2023”: Mayoritas karyawan Indonesia stres karena work pressure, poor leadership, dan toxic culture. *MIX Marketing & Communication*.
- Yuristriani, A. (2016). Hubungan antara perubahan manajemen dengan job insecurity (ketidakamanan kerja) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III [Skripsi, Universitas Medan Area].

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. *Blueprint* Skala Perubahan Organisasi

No	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Total
1	Struktur	2,4,5,6,13,14,19,22	-	8
2	Teknologi	9,10,12,16,17,18,23	-	7
3	Penataan Fisik	11	-	1
4	Perubahan Orang	1,3,7,8,21,24	-	6
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

### Lampiran 2. Item Skala Perubahan Organisasi

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya telah memahami dengan jelas tujuan program perubahan organisasi yang sedang dilaksanakan				
2	Organisasi memberikan penghargaan terhadap pegawai yang mendukung program perubahan organisasi				
3	Organisasi telah menciptakan inovasi dan terobosan yang mendukung program perubahan organisasi				
4	Saya memperoleh pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya				
5	Saya mendapatkan kompensasi (gaji dan tunjangan) sesuai dengan kinerja saya				
6	Pola karir telah menjamin penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya				
7	Saya akan membuat kontribusi yang signifikan terhadap program perubahan organisasi				
8	Saya menganggap perubahan akan menyederhanakan pekerjaan				
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan cara lain				
10	Saya membutuhkan pedoman dalam mengerjakan pekerjaan yang menggunakan teknologi baru				
11	Organisasi menciptakan tata letak dalam tempat kerja dengan mempertimbangkan kenyamanan, kesehatan, dan keamanan pegawainya				
12	Organisasi menyediakan waktu yang fleksibel bagi pegawainya untuk saling berinteraksi				
13	Organisasi sedang berusaha mengurangi proses birokrasi yang berbelit-belit				
14	Budaya organisasi yang ada berfokus pada kebutuhan pelanggan				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
15	Saya bersedia belajar untuk menggunakan teknologi yang baru dalam pekerjaan saya				
16	Saya setuju terhadap pemanfaatan teknologi dalam bekerja				
17	Teknologi dapat mempercepat proses kerja pegawai				
18	Budaya organisasi yang fleksibel dapat membantu proses perubahan organisasi				
19	Saya bersedia melakukan penyesuaian-penyesuaian baru dalam semua area perubahan yang ada				
20	Beban kerja yang saya emban sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
21	Organisasi selalu memberikan hak pegawainya untuk memperoleh cuti				
22	Organisasi mengadakan sosialisasi terkait perubahan organisasi				

### Lampiran 3. *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1	Pengungkapan Emosi a. Penilaian dan ekspresi emosi diri sendiri b. Penilaian dan ekspresi emosi orang lain	1,2,3,4,5,6,7,8	-	8
2	Pengaturan Emosi	13,14,15,16	-	4
3	Penggunaan Emosi	9,10,11,12	-	4
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

### Lampiran 4. Item Skala Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya dapat mengetahui apa yang saya rasakan dari sebagian besar waktu saya				
2	Saya memahami emosi saya sendiri				
3	Saya mengerti apa yang saya rasakan				
4	Saya selalu mengetahui bila saya dalam keadaan yang menyenangkan atau tidak				
5	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja melalui tindakan mereka				
6	Saya termasuk orang yang dapat memahami perasaan sesama rekan kerja				
7	Saya peka terhadap perasaan rekan kerja lain				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
8	Saya dapat memahami dengan baik perasaan rekan kerja yang ada di sekitar saya				
9	Saya cenderung dapat menetapkan tujuan saya sendiri dan mencoba yang terbaik untuk mencapainya				
10	Saya yakin saya adalah seorang karyawan yang berkompeten				
11	Saya terdorong untuk mengerjakan tugas saya ketika saya mendapatkan tekanan				
12	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik				
13	Saya dapat mengendalikan emosi saya walaupun saya menghadapi kesulitan				
14	Saya sungguh dapat mengendalikan emosi				
15	Saya dapat menetralkan kemarahan saya dengan cepat				
16	Saya dapat mengontrol emosi saya				

**Lampiran 5. Blueprint Skala Job insecurity**

No	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Total
1	Kognitif	-	1,2,3,4	4
2	Afektif	5,6,7,8	-	4
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

**Lampiran 6. Item Skala Job insecurity**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Saya pikir saya akan terus bekerja di perusahaan ini				
2	Hanya ada sedikit kemungkinan saya akan menjadi pengangguran				
3	Saya merasa yakin dengan keberlangsungan karir saya di tempat kerja saya saat ini				
4	Saya yakin bahwa saya dapat mempertahankan pekerjaan saya saat ini				
5	Saya merasa tidak yakin dengan masa depan pekerjaan saya				
6	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya				
7	Saya takut bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya				
8	Saya takut bahwa saya akan dipecat				

**Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel *Job Insecurity***

Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Divisi	Masa Kerja	JI 1*	JI 2*	JI 3*	JI 4*	JI 5	JI 6	JI 7	JI 8	Total JI
S1	49	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	2	1	1	1	1	2	2	11
S2	29	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	1	3	3	3	18
S3	43	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	4	1	1	1	1	1	1	12
S4	45	Laki-Laki	Human Capital	> 10 Tahun	3	3	4	3	2	3	2	1	21
S5	29	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S6	53	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	2	2	3	2	2	2	2	2	17
S7	54	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	2	2	2	1	2	2	2	14
S8	42	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	3	3	2	2	2	2	2	2	18
S9	31	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S10	40	Laki-Laki	Human Capital	> 10 Tahun	1	1	2	1	3	4	3	4	19
S11	50	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	3	3	2	3	3	2	3	3	22
S12	39	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	1	2	1	1	2	2	3	2	14
S13	44	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	2	2	1	1	3	3	3	3	18
S14	45	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	2	3	2	3	2	3	3	3	21
S15	55	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	4	1	1	1	1	1	1	11
S16	44	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	3	2	2	1	2	2	2	16
S17	52	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	1	1	1	1	1	2	3	3	13
S18	48	Perempuan	General Affair	> 10 Tahun	1	3	2	1	1	1	2	2	13
S19	40	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	3	2	1	1	1	1	2	2	13
S20	53	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	1	1	1	1	1	1	4	1	11
S21	29	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S22	31	Laki-Laki	Port & Shipping	1-5 Tahun	2	4	2	2	3	3	3	3	22
S23	36	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	3	1	1	2	2	2	2	14
S24	26	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	2	1	2	2	1	1	2	2	13
S25	32	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	2	19
S26	55	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	4	4	4	3	1	1	1	1	19
S27	30	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	1	1	2	2	3	3	3	3	18
S28	24	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	3	3	4	4	22
S29	24	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	1	2	2	2	1	2	2	2	14
S30	49	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	1	2	2	2	3	2	3	3	18

S31	27	Laki-Laki	Coal Production	1-5 Tahun	2	2	3	3	3	3	4	4	24
S32	46	Laki-Laki	Management	> 10 Tahun	3	2	1	1	1	1	3	4	16
S33	40	Laki-Laki	Human Capital	> 10 Tahun	1	4	1	1	1	1	1	1	11
S34	33	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	1	15
S35	39	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	3	2	2	2	2	3	4	3	21
S36	40	Laki-Laki	Human Capital	> 10 Tahun	1	4	2	2	2	2	2	2	17
S37	39	Perempuan	Human Capital	> 10 Tahun	2	3	3	2	3	3	2	2	20
S38	22	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	1	3	2	3	2	2	2	2	17
S39	43	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	8
S40	34	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	4	4	4	1	1	1	3	1	19
S41	48	Laki-Laki	External Relation & Community Development	> 10 Tahun	3	2	3	3	2	1	1	2	17
S42	37	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S43	40	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S44	45	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S45	28	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	2	2	18
S46	35	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	3	3	2	2	1	4	2	2	19
S47	43	Perempuan	Finance & Accounting	> 10 Tahun	3	3	4	3	1	2	2	2	20
S48	45	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	1	1	1	1	4	4	4	4	20
S49	24	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	1	1	1	1	1	1	1	1	8
S50	23	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	< 1 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	2	24
S51	29	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	1	3	2	1	1	2	4	2	16
S52	30	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	< 1 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S53	35	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	3	3	2	2	2	3	1	3	19
S54	23	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	< 1 Tahun	3	1	2	3	2	1	1	1	14
S55	34	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	4	3	4	4	3	1	1	1	21
S56	30	Laki-Laki	Technical Services	6-10 Tahun	3	4	3	3	3	2	3	3	24
S57	25	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	3	2	2	1	1	3	1	15
S58	41	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	2	3	3	2	3	2	2	2	19
S59	49	Perempuan	Management	> 10 Tahun	3	3	2	2	3	3	3	3	22
S60	40	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	1	1	1	1	1	1	4	4	14
S61	55	Perempuan	General Affair	> 10 Tahun	3	3	3	3	2	3	2	2	21

S62	51	Perempuan	Technical Services	> 10 Tahun	3	2	3	3	2	3	2	2	20
S63	33	Perempuan	Port & Shipping	> 10 Tahun	2	3	2	3	2	2	2	2	18
S64	22	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	< 1 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S65	44	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S66	46	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S67	24	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	2	2	3	3	18
S68	27	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S69	30	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	1	1	1	1	2	3	3	3	15
S70	29	Laki-Laki	Port & Shipping	1-5 Tahun	2	1	2	2	1	1	1	1	11
S71	27	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S72	31	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	1	18
S73	28	Laki-Laki	Coal Production	1-5 Tahun	1	3	2	1	1	2	3	4	17
S74	41	Laki-Laki	Coal Production	1-5 Tahun	1	4	1	1	1	1	2	2	13
S75	24	Laki-Laki	Human Capital	< 1 Tahun	3	2	2	2	2	3	3	3	20
S76	24	Laki-Laki	Coal Production	1-5 Tahun	1	3	2	2	2	3	4	4	21
S77	42	Laki-Laki	General Affair	6-10 Tahun	2	2	3	3	2	3	4	4	23
S78	30	Laki-Laki	Port & Shipping	1-5 Tahun	2	4	2	2	2	2	2	2	18
S79	53	Laki-Laki	Management	> 10 Tahun	3	2	2	2	3	3	2	2	19
S80	44	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	3	2	3	2	2	2	3	3	20
S81	28	Laki-Laki	Coal Production	6-10 Tahun	2	3	1	2	1	2	2	1	14
S82	42	Laki-Laki	Technical Services	> 10 Tahun	2	3	2	2	3	2	2	2	18
S83	50	Laki-Laki	Coal Production	6-10 Tahun	2	4	4	4	1	1	1	1	18
S84	22	Perempuan	Port & Shipping	1-5 Tahun	1	4	1	1	1	2	2	2	14
S85	47	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	1	3	2	2	2	2	4	3	19
S86	48	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	3	3	3	3	2	2	2	3	21
S87	38	Laki-Laki	Port & Shipping	> 10 Tahun	3	4	4	3	1	1	1	1	18
S88	36	Laki-Laki	Port & Shipping	6-10 Tahun	3	1	3	2	2	2	2	2	17
S89	32	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	2	3	2	3	3	3	3	21
S90	37	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	3	2	2	2	2	3	2	18
S91	33	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	2	2	2	3	3	2	2	18

S92	41	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	3	1	2	2	3	4	3	4	22
S93	40	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	3	3	3	3	4	3	23
S94	27	Laki-Laki	Coal Production	1-5 Tahun	2	3	2	1	2	2	3	2	17
S95	37	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	2	1	2	2	2	2	15
S96	31	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	16
S97	40	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	3	3	2	3	1	3	2	2	19
S98	27	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	23
S99	25	Laki-Laki	External Relation & Community Development	1-5 Tahun	3	3	2	2	1	2	2	2	17
S100	35	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	2	2	1	1	1	1	12
S101	30	Perempuan	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	3	4	3	3	2	2	2	2	21
S102	36	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	20
S103	49	Laki-Laki	Procurement & Logistic	> 10 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	3	17
S104	47	Laki-Laki	General Affair	> 10 Tahun	2	3	2	2	2	2	2	2	17
S105	24	Perempuan	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	3	2	3	2	2	2	2	2	18
S106	38	Laki-Laki	Technical Services	6-10 Tahun	2	2	2	1	2	3	3	2	17
S107	41	Laki-Laki	Technical Services	6-10 Tahun	2	3	3	2	3	3	3	3	22
S108	28	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	3	3	3	2	3	2	2	1	19
S109	35	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	4	1	4	1	1	1	1	1	14
S110	40	Laki-Laki	Coal Production	> 10 Tahun	1	1	1	1	1	3	2	1	11
S111	44	Laki-Laki	Management	> 10 Tahun	1	2	2	2	3	3	2	2	17
S112	40	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	3	1	2	2	2	2	2	16
S113	28	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	3	2	2	2	3	2	3	19
S114	28	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	1	3	2	2	2	2	2	2	16
S115	47	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	1	3	2	2	2	2	2	2	16
S116	29	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	1	2	1	2	2	2	3	15
S117	36	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	3	2	2	2	2	2	2	17
S118	55	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	2	4	2	2	2	3	2	1	18
S119	32	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	> 10 Tahun	1	1	2	2	2	2	2	3	15
S120	26	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	2	2	2	2	1	1	1	1	12
S121	38	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	6-10 Tahun	4	1	1	2	1	2	2	2	15

S122	38	Laki-Laki	Technical Services	6-10 Tahun	1	3	2	1	2	4	3	4	20
S123	32	Laki-Laki	Technical Services	6-10 Tahun	1	2	2	2	2	3	3	3	18
S124	24	Laki-Laki	Technical Services	1-5 Tahun	3	1	1	1	1	1	1	1	10
S125	33	Laki-Laki	Technical Services	1-5 Tahun	2	2	2	2	1	1	3	1	14
S126	27	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	< 1 Tahun	3	2	3	3	2	3	3	2	21
S127	27	Laki-Laki	Safety, Health, Enviromental (SHE) & Security	1-5 Tahun	2	2	2	2	1	1	1	1	12
S128	40	Laki-Laki	General Affair	1-5 Tahun	1	1	2	2	3	3	3	3	18
S129	34	Perempuan	General Affair	6-10 Tahun	2	2	2	2	4	4	3	3	22

#### Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional

EQ 1	EQ 2	EQ 3	EQ 4	EQ 5	EQ 6	EQ 7	EQ 8	EQ 9	EQ 10	EQ 11	EQ 12	EQ 13	EQ 14	EQ 15	EQ 16	Total EQ
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	55
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	45
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	48
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	49
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	53



2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	38
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	50
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	56
2	4	1	1	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	47
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
4	3	4	4	3	2	1	2	1	3	1	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	46
3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	41
2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	56
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	50





3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	1	3	1	3	4	3	66
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	73	
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	81	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	69	
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	77	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	
4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	75	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	69	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	72	
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	71	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	74	
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	80	

4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	1	1	4	4	3	4	4	1	66
2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	60
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	69
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	53
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	77
3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	63
1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	73
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	69

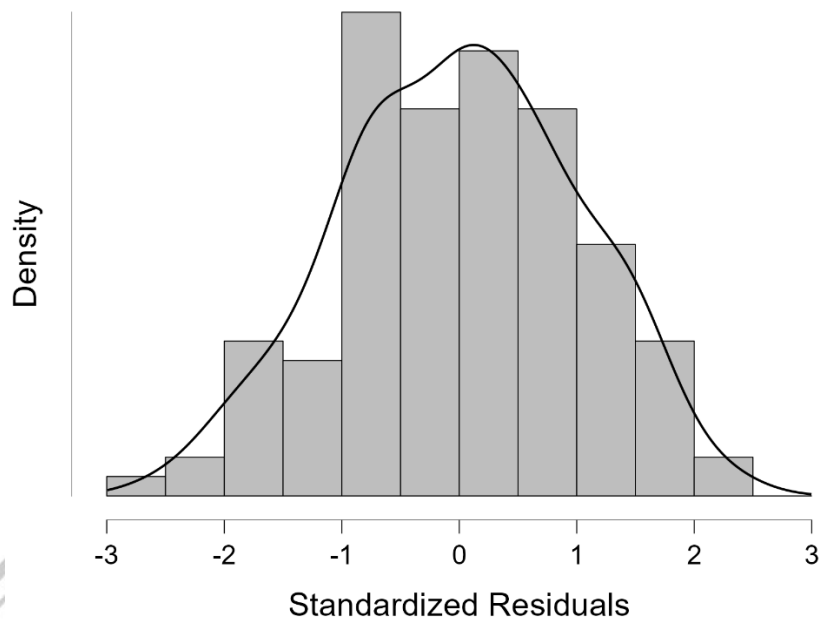
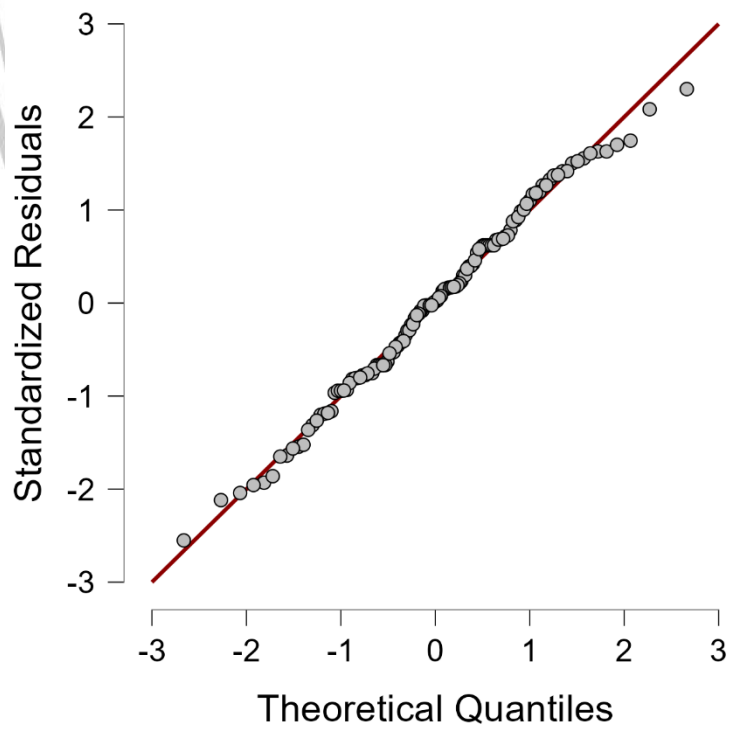
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	72
3	2	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	68
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	75
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	79
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	77
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	79
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	69
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	72
2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	36
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	72
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79

3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	72
3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	70
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	68
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	70
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	69
4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	64
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	70
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	76
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	71

**Lampiran 10. Data Demografis Usia Subjek**

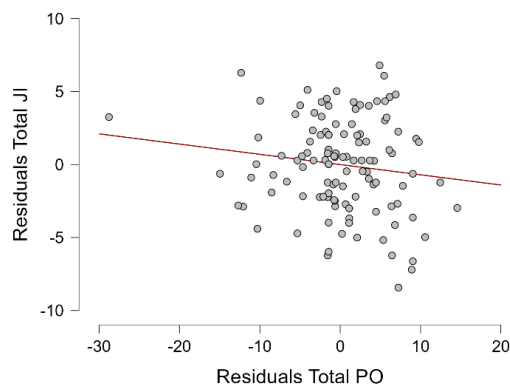
Usia	Frekuensi	Persentase
22 Tahun	3	2%
23 Tahun	2	2%
24 Tahun	8	6%
25 Tahun	2	2%
26 Tahun	2	2%
27 Tahun	7	5%
28 Tahun	6	5%
29 Tahun	6	5%
30 Tahun	6	5%
31 Tahun	4	3%
32 Tahun	4	3%
33 Tahun	4	3%
34 Tahun	3	2%
35 Tahun	4	3%
36 Tahun	4	3%
37 Tahun	3	2%
38 Tahun	4	3%
39 Tahun	3	2%
40 Tahun	11	9%
41 Tahun	4	3%
42 Tahun	3	2%
43 Tahun	3	2%
44 Tahun	5	4%
45 Tahun	4	3%
46 Tahun	2	2%
47 Tahun	3	2%
48 Tahun	3	2%
49 Tahun	4	3%
50 Tahun	2	2%
51 Tahun	1	1%
52 Tahun	1	1%
53 Tahun	3	2%
54 Tahun	1	1%
55 Tahun	4	3%

*Note.* Data diolah menggunakan JASP versi 0.18.3

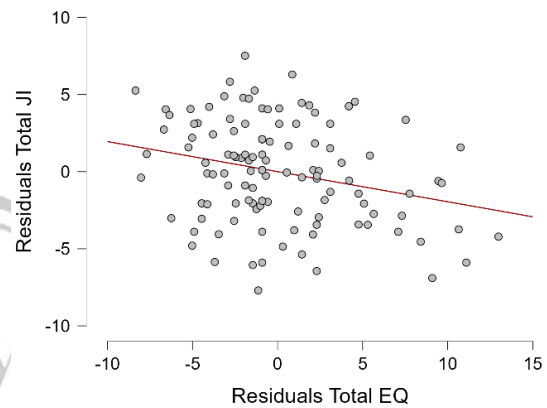
**Lampiran 11. Grafik Histogram*****Standardized Residuals Histogram*****Lampiran 12. Grafik Q-Q Plot****Q-Q Plot Standardized Residuals**

### Lampiran 13. Grafik Uji Asumsi Linearitas

**Total JI vs. Total PO**

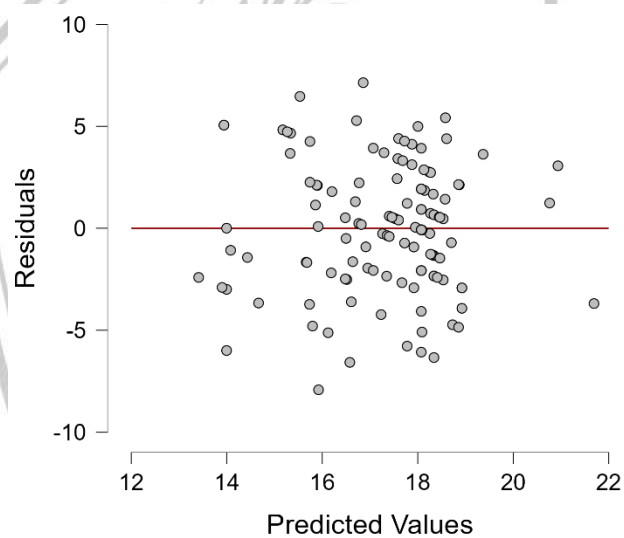


**Total JI vs. Total EQ**



### Lampiran 14. Grafik Uji Asumsi Heteroskedastisitas

**Residuals vs. Predicted**



### Lampiran 15. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0.605	1.652
Perubahan Organisasi	0.605	1.652

Note. Data diolah menggunakan JASP versi 0.18.3

### Lampiran 16. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson		
	Autocorrelation	Statistic	p
H <sub>0</sub>	-0.004	1.966	0.847
H <sub>1</sub>	0.061	1.844	0.368

Note. Data diolah menggunakan JASP versi 0.18.3

### Lampiran 17. Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel		Total PO	Total EQ	Total JI
Total PO	<i>Pearson's r</i>	-		
	<i>p-value</i>	-		
Total EQ	<i>Pearson's r</i>	0.628	-	
	<i>p-value</i>	< .001	-	
Total JI	<i>Pearson's r</i>	-0.351	-0.408	-
	<i>p-value</i>	< .001	< .001	-

Perubahan Organisasi terhadap *Job Insecurity*:

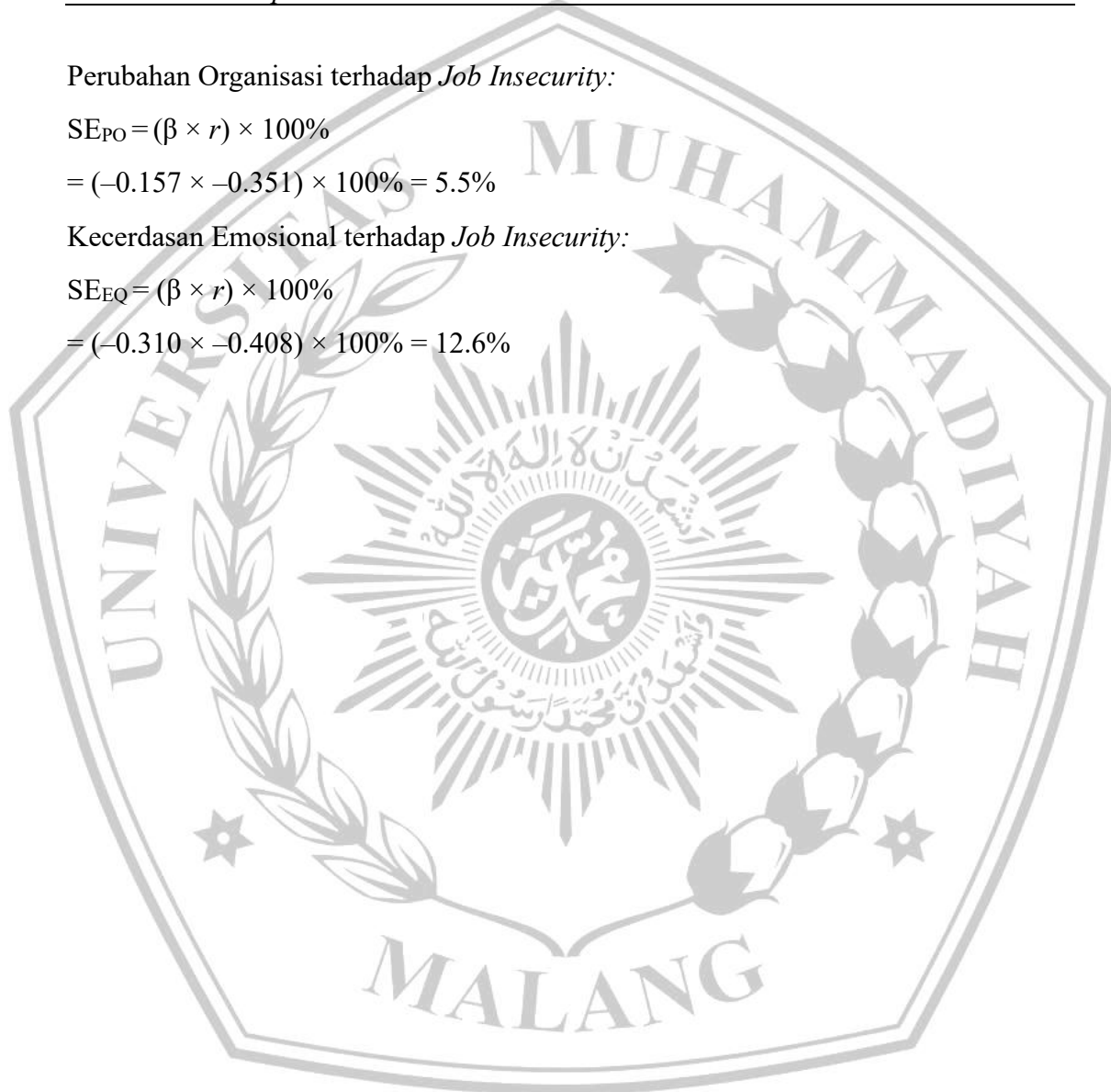
$$SE_{PO} = (\beta \times r) \times 100\%$$

$$= (-0.157 \times -0.351) \times 100\% = 5.5\%$$

Kecerdasan Emosional terhadap *Job Insecurity*:

$$SE_{EQ} = (\beta \times r) \times 100\%$$

$$= (-0.310 \times -0.408) \times 100\% = 12.6\%$$



## Lampiran 18. Surat Izin Penelitian



## FAKULTAS PSIKOLOGI

Program Studi SI Psikologi | Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi

Website : psikologi.umm.ac.id  
 psikologi@umm.ac.id | prodipsikologi1@umm.ac.id | profpsikologi@umm.ac.id

**Nomor Lampiran Perihal** : E.5.d/187/FPsi-UMM/Xg/2024  
 : -  
 : Ijin Penelitian Skripsi

**Kepada** : Yth. Kepala [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan Ijin Penelitian Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir:

**Nama** : Rum Aisha Zahra  
**NIM** : 202110230311002  
**No Hp** : 082148575030  
**Alamat** : [Redacted] House No. 28,  
 Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang,  
 Jawa Timur  
**Judul Skripsi** : Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan  
 Organisasi dan Kecerdasan Emosional Pada  
 Karyawan PT X

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Malang, 26 Desember 2024  
 Dekan,  
  
  
**Dr. RR Siti Suminarti Fasikhah, M.Si**  
 NIDN : 109.960.403.37


**Kampus I**  
 J. Bandung 1 Malang, Jawa Timur  
 P +62 341 551 253 (pusing)  
 F +62 341 485 435

**Kampus II**  
 J. Gedung Sate No 188 Malang, Jawa Timur  
 P +62 341 551 149 (pusing)  
 F +62 341 582 080

**Kampus III**  
 J. Raya Toggomas No 246 Malang, Jawa Timur  
 P +62 341 824 318 (pusing)  
 F +62 341 485 435  
 E webmaster@umm.ac.id

## Lampiran 19. Surat Verifikasi Data



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/190/Lab-Psi/UMM/II/2024

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rum Aisha Zahra  
NIM : 202110230311002  
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Ari Firmanto, M.Si  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan:

1. Verifikasi Analisa Data.  
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 15 Februari 2025  
Retugas Cek

*(Signature)*  
Navy Tri Indah Sari, M.Si

## Lampiran 20. Surat Hasil Plagiasi



### LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

#### SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/195/Lab-Psi/UMM/II/2024

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rum Aisha Zahra  
NIM : 202110230311002  
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Ari Firmanto, M.Si  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan:

- Cek Plagiasi  
Hasil: Lulus/Perbaikan  
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan di PT X	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 17 Februari 2025  
Petugas Cek

*(Signature)*  
Navy Tri Indah Sari, M.Si