

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Monetary Rewards* terhadap *Happiness at Work* Pada Karyawan BLUD RSUD Caruban

Aditya Thamrin Rhomadani¹⁾, Dyah Santi Hariyani²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun
email: aditya.thamrin23@gmail.com

²Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun
email: diyah.santi@unipma.ac.id

³Faculty of Economics and Business, Universitas PGRI Madiun
email: metikasmike@unipma.ac.id

Abstrak

Sebagian besar pegawai tidak tetap pada BLUD RSUD Caruban yang merupakan karyawan dengan status karyawan kontrak memiliki permasalahan berkaitan dengan kenyamanan kerja dan penghargaan. Merujuk pada hasil survei oleh Katadata Insight Center dan Kurious, dua faktor tertinggi yang dapat mempengaruhi *happiness at work* adalah karena kurangnya pengakuan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh secara parsial dan simultan *job insecurity* dan *monetary rewards* terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak pada BLUD RSUD Caruban yang berjumlah 141 orang. Besar sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah: (1) *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban, (2) *Monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban, (3) *Job insecurity* dan *monetary rewards* berpengaruh simultan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Monetary Rewards, Happiness at Work.*

Abstract

Most of the non-permanent employees at the Caruban Regional Hospital BLUD, who are employees with contract status, have problems related to job insecurity and the provision of rewards. Referring to survey results by Katadata Insight Center and Kurious, the two highest factors that can influence happiness at work are lack of recognition and appreciation. This research aims to provide empirical evidence of the partial and simultaneous influence of job insecurity and monetary rewards on happiness at work of BLUD employees at RSUD Caruban.

This study uses a quantitative approach. The research population was all contract employees, totaling 141 people. The sample size was determined using the Slovin Formula with a sampling technique using simple random sampling technique. The research instrument is a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the t test and F test. The results of this research are: (1) Job insecurity has a negative and significant effect on happiness at work, (2) Monetary rewards have a positive and significant effect on happiness at work, (3) Job insecurity and monetary rewards have a simultaneous effect on happiness at work of BLUD employees at RSUD Caruban.

Keywords: *Job Insecurity, Monetary Rewards, Happiness at Work.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi swasta maupun pemerintahan. Banyak organisasi yang mengeluarkan uang dan waktu untuk berinvestasi, akan tetapi semua kegiatan tidak akan berjalan dengan baik tanpa orang-orang yang tepat di dalamnya. Keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi swasta maupun pemerintahan karena sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniawati, 2021).

Pada suatu lembaga pemerintah, diperlukan karyawan atau pegawai yang memiliki standar tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas dari lembaga pemerintah tersebut (Almahdali, 2023). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa disamping Pegawai Negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap, yang dalam penjelasan undang-undang tersebut diuraikan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri (Tahir, Isa dan Nani, 2024). Jumlah pegawai tidak tetap akan terus meningkat seiring kebutuhan organisasi. Hal ini seperti yang terjadi pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Caruban yang menunjukkan bahwa di rumah sakit tersebut terdapat karyawan yang termasuk ke dalam kelompok pegawai tidak tetap dengan status kontrak BLUD, seperti ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Komposisi Sumber Daya Manusia di BLUD RSUD Caruban Tahun 2024

No.	Uraian	Status		Jumlah (orang)
		ASN	Kontrak BLUD RS	
1.	Tenaga Medis	48	5	53
2.	Tenaga Paramedis	154	50	204
3.	Tenaga Non Medis dan Lainnya	173	86	259
Total		375	141	516

Sumber: data internal BLUD RSUD Caruban (2024)

Merujuk pada data komposisi sumber daya manusia di BLUD RSUD Caruban tahun 2024 pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai tidak tetap pada BLUD RSUD Caruban merupakan karyawan kelompok tenaga non medis dan lainnya dengan status karyawan kontrak BLUD rumah sakit.

Saat bekerja, karyawan akan menghadapi tuntutan tugas, lingkungan sosial di tempat kerja serta penguasaan alat-alat yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kerja akan mengakibatkan tekanan psikologis, yang akan berujung pada stres akibat kerja. Padahal, organisasi sebagai tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan karena karyawan yang merasa baik secara psikologis cenderung lebih produktif, berkinerja tinggi dan lebih puas dengan pekerjaannya (Anshori, 2024). Kesejahteraan psikologis karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan *happiness at work* (kebahagiaan di tempat kerja) pada karyawan. *Happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja adalah kondisi ketika seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. *Happiness at work* dapat ditandai dengan emosi yang positif dan stabil (Soeharso, 2020). *Happiness at work* sangat penting bagi individu karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, produktif dan memiliki *turn over* yang rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Wahyanto dan Sidabutar, 2022). *Happiness at work* dapat diukur salah satunya dengan menggunakan indikator-indikator *engagement* (keterlibatan), *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan *affective organisational commitment* (komitmen organisasi afektif) berdasarkan pendapat Fisher yang dimodifikasi sesuai hasil penelitian yang dilakukan Salas-Vallina dan Alegre (2018).

Individu karyawan yang bahagia di tempat kerja atau memiliki *happiness at work* akan berdampak bagi organisasi, sehingga dengan melihat adanya dampak yang didapatkan dari individu karyawan yang bahagia atau tidak bahagia, organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan individu karyawan dalam bekerja. Berkaitan dengan pentingnya *happiness at work* pada karyawan, maka manajemen BLUD RSUD Caruban perlu mengetahui faktor-faktor yang membuat karyawan kontrak sebagai tenaga BLUD non ASN, memiliki *happiness at work*.

Pada karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja akan merasakan tidak adanya pengakuan dan penghargaan serta pemberian peluang pengembangan diri dalam bekerja dibandingkan karyawan tetap atau yang sudah berstatus ASN. Kondisi ini akan menyebabkan karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*) sebagai tingkat keyakinan karyawan tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya (Wardani dan Amalia, 2021). Hartanto (2021) menguraikan bahwa *job insecurity* secara umum berarti ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis yang juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai tentang tidak tercapainya harapan-harapan pegawai terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman, dan kesempatan karier jangka panjang. *Job insecurity* dapat diukur menggunakan indikator-indikator pengukuran menurut Ashford, dkk. dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018), yang meliputi: (1) ancaman dari beragam aspek pekerjaan, (2) tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam, (3) ancaman dari seluruh pekerjaan, (4) tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan dan (5) ketidakberdayaan.

Adanya *job insecurity* pada karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban dapat berpengaruh terhadap *happiness at work* yang dirasakan karyawan. Hal ini seperti yang dibuktikan Selviana dan Syarifah (2021) serta Stankevičiūtė, Staniškienė dan Ramanauskaitė (2021) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work* yang dirasakan karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan Pratama dan Guspa (2024) ditemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari kebahagiaan di tempat kerja

(*happiness at work*), sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sowjanya dan Dubey (2024) membuktikan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

Selain *job insecurity*, *happiness at work* juga berkaitan dengan *monetary rewards* yang diterima seorang karyawan dari perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Menurut Anshori (2024), manajemen gaji yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan dan karyawan yang bahagia secara mental dan emosional cenderung lebih kreatif, inovatif dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Untuk mencapai kebahagiaan kerja para karyawan, organisasi harus memastikan memberikan dukungan sumber daya yang memadai yang salah satunya berupa pemberian kompensasi (Perwira, 2024). Gaji, bonus, komisi dan pembagian keuntungan merupakan bentuk-bentuk dari *monetary rewards* yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawannya. *Monetary rewards* atau imbalan moneter menurut Kaswan (2019) merupakan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja yang mereka berikan sebagai salah satu jenis insentif yang umum digunakan dalam program apresiasi karyawan.

Berkaitan dengan pengaruh *monetary rewards* terhadap *happiness at work*, penelitian yang dilakukan Aslam dan Nashrillah (2023) membuktikan bahwa *monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Gulyani dan Sharma (2018) menemukan bahwa *monetary rewards* tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : *Monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

Happiness at work penting bagi semua karyawan, khususnya karyawan kontrak. Karyawan kontrak umumnya hanya diberi gaji minimum, tidak mendapatkan fasilitas kesehatan, dana pensiun dan dukungan lain (Hutahayan, 2022). Meskipun demikian, jika karyawan kontrak tersebut memiliki *happiness at work*, akan merasa bangga dan puas dengan pekerjaan mereka dan menyukai apa yang dilakukannya. *Happiness at work* yang dirasakan karyawan kontrak tetap dapat menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Selviana dan Syarifah (2021) serta Stankevičiūtė et al. (2021) ditemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work*. Aslam dan Nashrillah (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : *Job insecurity* dan *monetary rewards* berpengaruh simultan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

Fenomena yang terjadi pada karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban masih menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait *happiness at work*. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban tidak jarang mengeluh dan berbicara hal-hal negatif tentang organisasi tempatnya bekerja. Ada beberapa karyawan yang menyatakan kurang senang terhadap kebijakan RSUD Caruban yang memberikan tugas di luar *job description* yang telah ditetapkan. Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban diperoleh hasil bahwa terdapat karyawan yang mengeluh karena tidak adanya kepastian terkait pekerjaan. Beberapa karyawan menyampaikan pengakuan bahwa merasa tidak nyaman, cemas dan stress, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlanjutan status kerjanya di waktu mendatang berkenaan dengan stabilitas pekerjaan, perkembangan karier, maupun penghasilan yang diperolehnya sebagai karyawan kontrak.

Pada beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh *job insecurity* dan *monetary rewards* terhadap *happiness at work*, masih menunjukkan adanya *research gap* berupa hasil temuan penelitian yang berbeda. Mengingat pentingnya *happiness at work* pada karyawan kontrak di BLUD RSUD Caruban dan belum diketahuinya dampak *job insecurity* dan *monetary rewards* terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban, peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh *job insecurity* dan *monetary rewards* terhadap *happiness at work* dengan objek penelitian kontrak di BLUD RSUD Caruban. Adapun judul yang digunakan adalah: “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Monetary Rewards* terhadap *Happiness at Work* Pada Karyawan BLUD RSUD Caruban.”

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 141 orang karyawan kontrak pada BLUD RSUD Caruban. Pada penelitian ini, dengan mempertimbangkan jumlah populasi, maka untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan menggunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 105 orang karyawan kontrak pada BLUD RSUD Caruban. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yang ditentukan dengan cara undian.

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, meliputi dua variabel bebas (X) yaitu *job insecurity* dan *monetary rewards* serta satu variabel terikat (Y) yaitu *happiness at work*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Menurut Azhar & Nasrun (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti penyerahan

kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email. Penelitian menggunakan skala Likert dengan 4 (empat) skala, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dengan meniadakan alternatif pilihan jawaban Ragu-Ragu (*undecided*) karena kategori Ragu-Ragu memiliki makna ganda, yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral dan ragu-ragu (Kriyantono, 2014). Data diolah menggunakan program SPSS *for Windows versi 22.0*. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji F).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pendapatan per bulan dan unit kerja. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Deskripsi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	50,5
Perempuan	52	49,5
Jumlah	105	100%
Usia		
< 25 tahun	12	11,4
25 – 40 tahun	80	76,2
> 40 – 58 tahun	13	12,5
Jumlah	105	100%
Pendidikan Terakhir		
SLTA/ sederajat	34	32,4
Diploma	56	53,3
Sarjana (S1, S2)	15	14,3
Jumlah	105	100%
Kelompok/Bagian		
Tenaga Medis	5	4,8
Tenaga Paramedis	30	28,6
Tenaga Medis dan lainnya	70	66,7
Jumlah	105	100%

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah karyawan RSUD BLUD Caruban sebagai responden penelitian adalah hampir seimbang. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53

orang (50,5%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang (49,5%). Berdasarkan usia, karyawan RSUD BLUD Caruban yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia 25-40 tahun, yaitu sebanyak 80 orang (76,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD BLUD Caruban didominasi karyawan yang berusia produktif, yaitu antara 25-40 tahun. Karyawan RSUD BLUD Caruban terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan pendidikan terakhir Diploma, yaitu sebanyak 27 orang (48,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan RSUD BLUD Caruban banyak yang berasal dari kalangan dengan tingkat pendidikan tinggi, yaitu rata-rata berpendidikan Diploma. Karyawan RSUD BLUD Caruban yang menjadi responden penelitian ini umumnya memiliki jabatan atau kelompok/bagian sebagai tenaga non medis dan lainnya, yaitu sebanyak 70 orang (66,7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	X _{1.1}	0,680	0,192	Valid	0,751	Reliabel
	X _{1.2}	0,429	0,192	Valid		
	X _{1.3}	0,575	0,192	Valid		
	X _{1.4}	0,481	0,192	Valid		
	X _{1.5}	0,595	0,192	Valid		
	X _{1.6}	0,576	0,192	Valid		
	X _{1.7}	0,667	0,192	Valid		
	X _{1.8}	0,555	0,192	Valid		
	X _{1.9}	0,488	0,192	Valid		
	X _{1.10}	0,539	0,192	Valid		
<i>Monetary Rewards</i> (X_2)	X _{2.1}	0,677	0,192	Valid	0,800	Reliabel
	X _{2.2}	0,638	0,192	Valid		
	X _{2.3}	0,589	0,192	Valid		
	X _{2.4}	0,647	0,192	Valid		
	X _{2.5}	0,645	0,192	Valid		
	X _{2.6}	0,708	0,192	Valid		
	X _{2.7}	0,669	0,192	Valid		
	X _{2.8}	0,625	0,192	Valid		
<i>Happiness at Work</i> (Y)	Y.1	0,629	0,192	Valid	0,768	Reliabel
	Y.2	0,742	0,192	Valid		
	Y.3	0,735	0,192	Valid		

	Y.4	0,690	0,192	Valid		
	Y.5	0,724	0,192	Valid		
	Y.6	0,562	0,192	Valid		

Sumber: data primer diolah (2025)

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 105$. Nilai r tabel dengan (α) 5% dan $df = n-2 = 103$ adalah sebesar 0,192. Hasil uji validitas pada pernyataan variabel *Job Insecurity* (X_1), *Monetary Rewards* (X_2) dan *Happiness at Work* (Y) yang disampaikan 105 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,192). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian ini adalah valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,70 (Ghozali, 2018). Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan 4 (empat) uji, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Hasil keempat uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Uji Asumsi Klasik	Hasil		
1.	Uji Multikolinearitas	Variabel Bebas Penelitian	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)
		Job Insecurity (X_1)	0,965	1,036
		Monetary Reward (X_2)	0,965	1,036
2.	Uji Heteroskedastisitas	Model	t	Sig.
		1 (Constant)	1,672	0,098
		Job Insecurity	2,021	0,059
		Monetary Reward	-	0,061
		2,579		

3.	Uji Normalitas	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
					Unstandardized Residual
		N			105
		Normal Parameters ^{a,b}		Mean	0,0000000
				Std. Deviation	0,22924074
		Most Extreme Differences	Absolute	0,135	
			Positive	0,068	
			Negative	-0,135	
Test Statistic			0,135		
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,074 ^c		
4.	Uji Autokorelasi				
		Model	R	R Square	Durbin-Watson
		1	0,723 ^a	0,523	1,904

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *job insecurity* (X_1) dan *monetary reward* (X_2) masing-masing adalah sebesar 0,965 atau lebih besar dari 0,1. Dari kedua variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel *job insecurity* (X_1) dan *monetary reward* (X_2) masing-masing memiliki nilai *VIF* sebesar 1,036. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan. Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *job insecurity* sebesar $0,059 > 0,05$ dan variabel *monetary reward* sebesar $0,061 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi kedua variabel bebas berada di atas 0,05 sehingga terbukti bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4., diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,074 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson* (*DW*) adalah 1,904. Nilai *DW* sebesar 1,904 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 105, dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka didapat

nilai $d_l = 1,6433$ dan $d_u = 1,7209$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,7209) = 2,2791$. Nilai DW sebesar $1,904$ terletak di antara d_u ($1,7209$) dan $4-d_u$ ($2,2791$), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara variabel *job insecurity* (X_1) dan *monetary reward* (X_2) terhadap *happiness at work* pada karyawan RSUD BLUD Caruban (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,720	0,287		9,484	0,000
Job Insecurity	-0,270	0,058	-0,321	-4,616	0,000
MonetaryReward	0,485	0,057	0,591	8,483	0,000

a. Dependent Variable: Happiness at Work

Sumber: data primer diolah (2025)

Menurut hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$= 2,720 - 0,270X_1 + 0,485X_2 + e$$

Pada penelitian ini, terbukti bahwa pada persamaan regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu, dari persamaan regresi yang terbentuk tidak terdapat nilai e atau *standard error*. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) bernilai $2,720$; menunjukkan bahwa *happiness at work* akan konstan apabila variabel *job insecurity* dan *monetary reward* sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya. Variabel *job insecurity* (X_1) yang bernilai sebesar $0,270$ (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan. Jika variabel *job insecurity* (X_1)

meningkat sebesar satu satuan, maka *happiness at work* akan turun sebesar 0,270 kali. Variabel *monetary reward* (X_1) yang bernilai sebesar 0,485 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *monetary reward* terhadap *happiness at work* pada karyawan. Jika variabel *monetary reward* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka *happiness at work* juga akan meningkat sebesar 0,485 kali.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel *job insecurity* (X_1) dan *monetary reward* (X_1) terhadap *happiness at work* (Y). Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS seperti ditunjukkan pada Tabel 5, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Hasil pengujian diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. Hasil pengujian diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity* dan *monetary rewards* berpengaruh simultan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *job insecurity* dan *monetary rewards* berpengaruh simultan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,523 atau 52,3% yang berarti

52,3% *happiness at work* karyawan RSUD BLUD Caruban dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan *monetary reward*, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 47,7% dijelaskan faktor lain di luar model.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *monetary rewards* terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. *Monetary rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban. *Job insecurity* dan *monetary rewards* berpengaruh simultan terhadap *happiness at work* pada karyawan BLUD RSUD Caruban.

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut:

1. Bagi BLUD RSUD Caruban. Berkaitan dengan adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan, hendaknya manajemen BLUD RSUD Caruban perlu lebih memberdayakan karyawan dengan mengikutkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan keterampilannya, misalnya melalui pelatihan agar dapat menekan tingkat *job insecurity* pada karyawan. Melalui adanya pelatihan, dapat dimanfaatkan karyawan di saat sudah tidak lagi bekerja di BLUD RSUD Caruban sehingga *skill* dan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti berbagai pelatihan dapat dimanfaatkan untuk membuka usaha atau bekerja di tempat lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada penelitian ini. Misalnya dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan subjek penelitian yang lebih luas dengan juga meneliti karyawan dengan status kerja selain karyawan kontrak. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas selain *job insecurity* dan *monetary rewards* yang dapat mempengaruhi *happiness at work* pada karyawan. Misalnya: *non monetary rewards*, optimisme karyawan, dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almahdali, F. (2023). Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. In R. Mukhlisiah (Ed.), *Pengantar Manajemen & Bisnis* (pp. 234–247). Serang: Sada Kurnia Pustaka.
- Anshori, M. I. (2024). *Psikologi Industri Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Anshori, M. Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dalam Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Aslam, L. N., & Nashrillah. (2023). Pengaruh Monetary Rewards dan Non-Monetary Rewards terhadap Work Happiness yang Dimediasi oleh Work Engagement Pada Karyawan Hotel di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), 603–621.
- Azhar, A. W., & Nasrun, H. (2020). *Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula*. Padang: Insan Cendekia Mandiri.
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total Rewards Components and Work Happiness in New Ventures: The Mediating Role of Work Engagement. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 255–271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Hartanto, C. F. B. (2021). Pengelolaan Job Insecurity Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. U. Sutiksno, Ratnadewi, & I. Aziz (Eds.), *HRM (Human Resources Management) in Industry 5.0* (pp. 44–62). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hutahayan, B. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kaswan. (2019). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Yrama Widya.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM).
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.
- Perwira, L. T. (2024). Job Demand dan Job Resources Sebagai Antecedent Kebahagiaan di Tempat Kerja. In E. Y. D. Sari (Ed.), *Well-being: Kajian Multiperspektif* (pp. 74–84). Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Pratama, G. P., & Guspa, A. (2024). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Social Support sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Outsourcing di PT Pegadaian Area Padang. *Yasin: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, 4(3), 223–238. <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Selviana, N. T. M., & Syarifah, D. (2021). Optimisme sebagai Moderator pada Pengaruh Job Insecurity terhadap Happiness at Work Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 870–882. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27343>
- Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Yogyakarta: ANDI Offset.

- Sowjanya, M., & Dubey, A. (2024). Deep Learning Sentimental Analysis of Perceived Job Insecurity and its Impact on Workplace Happiness among Indian IT Employees. *International Journal of Intelligent Systems and Applications in Engineering (IJISAE)*, 12(1), 663–675.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Tahir, A., Isa, R., & Nani, Y. N. (2024). *Buku Ajar Kapita Selektta Manajemen Pemerintah Daerah*. Gorontalo: Cahaya Arsh Publisher.
- Wahyanto, T., & Sidabutar, S. (2022). *Strategi Retensi Talenta dengan Mengelola People Equity*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM).