

Hubungan *Toxic Workplace Environment* dan *Job Insecurity* *The Correlation Between Toxic Workplace Environment and Job Insecurity*

Sekar Kinasih¹, Rafika Nur Kusumawati*

¹Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sebelas Maret

ninakinasih@student.uns.ac.id, rafika.nurk@staff.uns.ac.id

Abstract. *In an organization, the work environment includes not only the physical aspects of the workplace but also the interpersonal dynamics and corporate culture that shape employees' collective experience. However, not all work environments provide company employees with security, support, and motivation. A toxic work environment is a phenomenon that can have a detrimental impact not only on individual job security but also on overall organizational performance. This population study uses a saturated sampling technique with a sample of 101 employees at the Semarang City DPRD Secretariat Office. Based on the results of the Spearman correlation test, it was found that the correlation coefficient (r) was 0.664, and the significance level was 0.000 (<0.05). Therefore, the research hypothesis is accepted, namely that there is a relationship between a toxic workplace environment and job insecurity.*

Keywords: *job insecurity; toxic workplace environment*

Abstrak. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik tempat kerja saja tetapi juga dinamika interpersonal dan budaya perusahaan yang membentuk pengalaman kolektif karyawan. Namun, tidak semua lingkungan kerja memberikan rasa aman, dukungan dan motivasi bagi individu yang bekerja di perusahaannya. Lingkungan kerja toksik merupakan fenomena yang dapat menimbulkan dampak yang merugikan, tidak hanya bagi keamanan kerja individu tetapi juga bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini merupakan studi populasi menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 101 pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *toxic workplace environment* dan *job insecurity* ($r = 0,664$; $p < 0,05$). Maka dari itu, hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara *toxic workplace environment* dan *job insecurity*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, dan memperluas cakupan variabel

Kata Kunci: *job insecurity; toxic workplace environment*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting bagi setiap perusahaan. SDM adalah aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan yang harus dilindungi dan dimanfaatkan dengan baik. Hal-hal seperti keamanan, kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas apabila tidak dipenuhi akan berdampak pada keberlangsungan Perusahaan yang terganggu (Supriyadi dkk, 2020). Namun semakin besar perusahaan, maka jumlah SDM atau karyawan yang dibutuhkan untuk perusahaan semakin besar pula. Hal ini dapat meningkatkan

kemungkinan terjadinya masalah seperti stress, konflik, demotivasi, kurang disiplin, dan masalah lainnya. Dampaknya, dapat muncul perasaan terancam terhadap keberlangsungan pekerjaan karyawan, yang dikenal sebagai *job insecurity* (Sverke, Hellgren & Naswall, 2002).

Menurut De Witte (2005), *job insecurity* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan ancaman terhadap pekerjaan dan kekhawatiran mengenai kelangsungan pekerjaannya tersebut. Ashford (1989) menguraikan berbagai dampak negatif dari *job insecurity*, termasuk penurunan kreativitas, perasaan murung, dan rasa bersalah. Menurut Sverke & Hellgren (2002) dampak negatif lainnya termasuk peningkatan ketidakpuasan kerja, peningkatan gangguan psikologis, kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerja, penurunan komitmen organisasi dan peningkatan jumlah karyawan yang berpindah. Karyawan pasti menginginkan kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Dalam hal ini, keamanan bukan hanya perlindungan dari kecelakaan kerja, tetapi juga perlindungan dari risiko kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini terutama dapat menjadi motivator untuk menjaga sikap kerja karyawan dalam jangka panjang (Sanny, 2012).

Sebelum melakukan penelitian, studi pendahuluan juga dilakukan untuk memahami kondisi keamanan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa beberapa pegawai mengaku pernah mengalami perasaan *job insecurity*, hal ini meliputi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai outsourcing. Selain itu, terdapat pula pegawai yang merasakan ancaman terhadap penurunan hubungan kerja yang dikarenakan oleh adanya senioritas, dan kebiasaan melimpah-melimpah tanggung jawab pembagian tugas.

Terdapat beberapa hal yang dapat memicu tingginya *job insecurity* karyawan, salah satunya faktor kondisi lingkungan kerja. Adanya perundungan di tempat kerja dan pemimpin yang otoriter, meremehkan memiliki berbagai dampak negatif pada karyawan, hal ini meliputi pemimpin yang pilih kasih, membuat ancaman kekerasan, dan mendorong kebencian di antara karyawan (Pelletier, 2010). Lingkungan yang *toxic* seperti ini cenderung membuat karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka. Selain itu, hal ini akan menyebabkan suasana di mana karyawan menyimpan semua hal untuk diri mereka sendiri, dan saluran komunikasi antar karyawan akan secara bertahap berkurang. Menurut Lipman-Blumen (2005), lingkungan seperti ini akan mengganggu fokus karyawan pada pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi. Pada akhirnya, karyawan mengalami rasa tidak aman terhadap pekerjaan mereka sebagai akibat dari kondisi tersebut (Pelletier, 2009; Rotter, 2011).

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada eksplorasi hubungan antara *job insecurity* dengan faktor-faktor seperti *toxic leadership* dan *workplace bullying*. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *toxic workplace environment* dengan *job*

insecurity, terutama dalam konteks institusi pemerintahan. Studi ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara kedua variabel dalam setting organisasi pemerintahan, yang memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan hipotesis seperti berikut “Terdapat Hubungan *Toxic Workplace Environment* dengan *Job Insecurity* pada Pegawai Kantor DPRD Kota Semarang”.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan yang menggunakan data penelitian berupa angka atau data kuantitatif yang kemudian akan diukur menggunakan alat statistik sebagai alat uji perhitungan untuk menyelidiki fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019). Tujuan penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *toxic workplace environment* (variabel independen) dan *job insecurity* (variabel dependen). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional, hal ini dikarenakan pada penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *toxic workplace environment* dan *job insecurity*.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*), sebuah metode sampling dengan mengambil semua anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini merupakan Pegawai Kantor DPRD Kota Semarang yang berjumlah 101. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu sebanyak 101 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket kuesioner dengan skala likert. Adapun instrumen penelitian yang digunakan yaitu adaptasi dari skala *toxic workplace environment* oleh Rasool et al., (2021) yang memiliki jumlah pernyataan *favourable* sebanyak 25 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,880 dan adaptasi skala *job insecurity* oleh Hellgren et al., (1999) yang memiliki jumlah pernyataan 7 aitem dengan 3 aitem *favourable* dan 4 aitem *unfavourable* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,935.

Data yang telah diperoleh dari penelitian selanjutnya akan dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman untuk membuktikan ada atau tidak adanya korelasi antara *toxic workplace environment* dan *job insecurity*. Proses analisis data tersebut menggunakan bantuan software SPSS 25.0 for windows.

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji korelasi non parametrik spearman yang disajikan pada tabel dibawah ini. Karena penelitian ini merupakan studi populasi maka peneliti

menggunakan uji korelasi non parametrik spearman. Tabel 1. menginformasikan bahwa didapatkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai r hitung sebesar 0,664 atau lebih besar dari r tabel (0,2552). Dengan demikian, variabel *toxic workplace environment* mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel *job insecurity*, hal ini mendukung hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Uji Korelasi Nonparametrik Spearman

	TWE		1000	TWE	JI
Spearman's Rho		Correlation Coefficient			.664**
		Sig (2 tailed)			.000
		N	101		101
	JI	Correlation Coefficient	.664**		1000
		Sig (2 tailed)	.000		
		N	101		101

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik, hasil kategorisasi *job insecurity* dan *toxic workplace environment* dapat dilihat pada tabel 2 dan 3.

Tabel 2.
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Skala	N	Data Hipotetik		M	SD	Data Empirik		M	SD
		Skor Min.	Skor Max.			Skor Min.	Skor Max.		
JI	101	7	35	21	3.5	7	25	13,94	4,634
TWE	101	22	88	55	11	22	51	31,19	7,133

Tabel 3.
Kategorisasi Job Insecurity dan Toxic Workplace Environment

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persen
<i>Job Insecurity</i>	Rendah	$X < 9,31$	16	15,8
	Sedang	$9,31 \leq X < 18,57$	63	62,4
	Tinggi	$X \geq 18,57$	22	21,8
<i>Toxic Workplace Environment</i>	Rendah	$X < 24,06$	28	27,7
	Sedang	$24,06 \leq X < 38,32$	57	56,4
	Tinggi	$X \geq 38,32$	16	15,8

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara toxic workplace environment dan job insecurity dengan melibatkan 101 pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dapat membuktikan hipotesis yang telah disusun sebelumnya, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara toxic workplace environment dan job insecurity. Hasil menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara toxic workplace environment dan job insecurity adalah 0,664 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai korelasi yang diperoleh tersebut berada dalam rentang 0,6 - 0,799, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut masuk dalam kategori kuat (Priyatno, 2012). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kuat antara toxic workplace environment dan job insecurity pada Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang. Hubungan yang terjadi memiliki arah positif atau searah, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor toxic workplace environment, maka semakin tinggi pula skor job insecurity. Sebaliknya, semakin rendah skor toxic workplace environment maka semakin rendah pula skor job insecurity.

Hal ini sejalan dengan penelitian Michelle et al., (2023) dimana penelitian ini menunjukkan adanya hubungan *toxic workplace environment* yang mencakup perilaku kepemimpinan toksik dengan *job insecurity*. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan *toxic* yang tinggi menyebabkan karyawan memiliki nilai *job insecurity* yang tinggi pula. Muhammad dkk, (2023) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa *workplace insecurity* (kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat) mencakup aspek kepemimpinan yang *toxic* mempunyai pengaruh signifikan yang positif dengan *job insecurity* karyawan. Begitu pula pada penelitian Brenda et al., (2021), berdasarkan hasil studi penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan *toxic* dan *bullying* di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan *job insecurity* karyawan.

Salah satu faktor adanya rasa job insecurity pada karyawan adalah faktor kondisi lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai job insecurity, bahwa terdapat beragam faktor yang dapat menyebabkan kondisi tersebut pada karyawan, salah satunya adalah ketakutan pada lingkungan kerja (Klandermans et al., 2010). Tingkat job insecurity karyawan cenderung meningkat sejalan dengan peningkatan tingkat pengangguran, perubahan dalam lingkungan bisnis atau teknologi, penurunan keterampilan kerja, dan berkurangnya permintaan tenaga kerja (Jiang et al., 2013; Lübke & Erlinghagen, 2014). Di samping itu, faktor individual juga dapat menjadi penyebab dari adanya rasa job insecurity pada karyawan. Debus et al., (2014), menambahkan bahwa variabel yang terkait dengan individu dan faktor lingkungan secara langsung berdampak pada persepsi job insecurity karyawan. Ketika seseorang tidak merasa cocok dengan lingkungannya, dia akan mengalami getaran negatif yang secara langsung mengancam dirinya.

Ancaman ini mencakup kelelahan emosional, absensi, penurunan harga diri, dan ketidakamanan kerja. Lingkungan kerja yang beracun termasuk contoh diantaranya seperti kepemimpinan yang toxic, dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk tetap fokus pada

pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi (Mujiyanto et al., 2022). Pada akhirnya, kondisi tersebut akan menyebabkan karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya (Rijal dkk., 2020).

Dalam lingkungan kerja toxic senioritas sering terjadi, contohnya yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang seperti penyalahgunaan kekuasaan dimana senior merasa memiliki hak untuk mendelegasikan tugas secara berlebihan kepada karyawan yang lebih junior. Ketika karyawan senior secara terus menerus melimpahkan tanggung jawab tugasnya, hal ini menciptakan ketidakpastian peran yang signifikan pada karyawan junior. Ketidakpastian ini menjadi pemicu awal munculnya *job insecurity*, karena karyawan junior tidak lagi memiliki batasan yang jelas tentang ekspektasi kerja mereka. Karyawan junior berada dalam situasi dimana penolakan tugas tambahan dapat mengancam stabilitas posisinya, sementara menerima tugas yang terlalu banyak dapat mengurangi kualitas pekerjaan yang juga beresiko mengancam pekerjaan mereka.

Job insecurity semakin meningkat ketika karyawan junior berada dalam posisi yang rentan terhadap evaluasi kinerja subjektif, terutama dalam sistem yang mengutamakan senioritas. Penilaian senior yang mempengaruhi keberlanjutan kerja membuat karyawan takut menerima evaluasi negatif, mendorong mereka menerima beban kerja berlebihan diluar deskripsi pekerjaan. Hal ini menciptakan siklus semakin banyak tugas, semakin tinggi resiko kegagalan atau penurunan performa, yang lalu dapat meningkatkan kekhawatiran terhadap keamanan posisi kerja. Ketakutan menolak tugas tambahan juga membuat mereka lebih rentan dieksploitasi. Dampak psikologis dari kondisi seperti ini kemudian selanjutnya dapat menciptakan peningkatan kecemasan kerja yang kronis. Karyawan menjadi semakin tidak yakin akan kemampuannya untuk mempertahankan pekerjaan yang kemudian dapat berakibat pada sulitnya menunjukkan performa kerja yang optimal. Kondisi ini menciptakan lingkaran negatif dimana perasaan tidak aman terus diperkuat oleh dinamika kerja yang *toxic*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan adanya rasa *job insecurity* karyawan. *Toxic workplace environment* merupakan prediktor dari variabel *job insecurity* karyawan. Artinya setiap peningkatan nilai *toxic workplace environment*, secara positif juga akan meningkatkan nilai *job insecurity* karyawan ditempat kerja. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan nilai *toxic workplace environment*, secara positif juga akan menurunkan nilai *job insecurity* karyawan di tempat kerja.

Implikasi

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, dan memperluas cakupan variabel misalnya meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor lain dari *job insecurity* agar penelitian menjadi lebih komprehensif dan relevan.

Daftar Pustaka

- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32:803-829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- 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>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Hellgren, J., Sverke, M. and Isaakson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 8 (2): 179- 195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Jiang, L., Probst, T., & Sinclair, R. R. (2013). *Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts*. In *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 176-195). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857933836.00020>
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557-577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2023.09.002>
- Lipman-Blumen, J. (2010). Toxic leadership: A conceptual framework. In *Handbook of top management teams* (pp. 214-220). London: Palgrave Macmillan UK.
- Lübke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does change context matter? *Journal of European Social Policy*, 24(4), 319-336. <https://doi.org/10.1177/0958928714538215>
- Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behaviour and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389. <https://doi.org/10.1177/1742715010379308>
- Ramaditya, M., Effendi, S., & Syahrani, N. A. (2023). Does Toxic Leadership, Employee Welfare, Job Insecurity, and Work Incivility Have an Impact On Employee Innovative Performance at Private Universities in LLDIKTI III Area?. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(3), 830-830.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing—*International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294.
- Sim, B. Y. H., Lee, M. C. C., Kwan, S. S. M., & Tuckey, M. R. (2021). The relationship between toxic leadership, job insecurity, workplace bullying, and turnover intention in the Malaysian context: A multilevel mediational perspective. *Asian perspectives on workplace bullying and harassment*, 181-210. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2362-2_7
- Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-3