

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK*
DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI PEMODERASI PADA
KARYAWAN MILENIAL KONTRAK DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**AZKA NIYANUR ADNAN
2018/18059020**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK*
DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI PEMODERASI PADA
KARYAWAN MILENIAL KONTRAK DI KOTA BATAM**

Nama : Azka Niyanur Adnan
NIM : 18059020/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2022

Disetujui oleh:

**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D

NIP. 198104042005011002

Pembimbing



Mega Asri Zona, SE, M.Sc

NIP. 198801232015042002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK*
DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI PEMODERASI PADA
KARYAWAN MILENIAL KONTRAK DI KOTA BATAM**

Nama : Azka Niyanur Adnan
NIM : 18059020/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

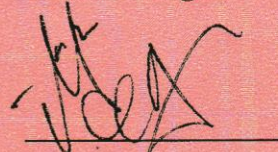
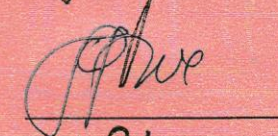

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2022

Tim Penguji

1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc
2. Dr. Syahrizal, SE, M.Si
3. Yuki Fitria, SE, MM

Tanda Tangan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azka Niyanur Adnan
NIM/TM : 18059020/2018
Tempat/Tanggal Lahir: Batam/27 Maret 1999
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Happiness at Work* dengan *Work-Life Balance* sebagai Pemoderasi pada Karyawan Milenial Kontrak Kota Batam

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik dari UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2022
Penulis



Azka Niyanur Adnan
NIM.18059020

ABSTRAK

Azka Niyanur Adnan : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Happiness at Work* dengan *Work-Life Balance* sebagai Pemoderasi pada Karyawan Milenial Kontrak di Kota Batam

Dosen Pembimbing : Mega Asri Zona, SE, M.Sc

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak (2) pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak (3) peran *work-life balance* sebagai pemoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak.

Metodologi – Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi yang digunakan adalah generasi milenial di Kota Batam. Responden penelitian ini berjumlah 256 orang dengan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu mempertimbangkan kriteria tertentu, seperti: berusia 25-40 tahun dan bekerja di Kota Batam sebagai karyawan kontrak. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner *online* yang disebar melalui *link* dan tetap menyediakan kuesioner cetak dengan 5 skala Likert yang diolah dengan SPSS 25.0.

Hasil – Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak (2) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak (3) *work-life balance* bukan pemoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak.

Kata Kunci : *job insecurity, happiness at work, work-life balance*

KATA PENGANTAR



Penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Happiness at Work* dengan *Work-Life Balance* sebagai Pemoderasi pada Karyawan Milenial Kontrak di Kota Batam**”. Salam dan shalawat kepada Rasulullah SAW sebagai perantara yang menghantarkan manusia dari ketidaktahuan menuju alam penuh pengetahuan seperti sekarang ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan dosen penguji skripsi.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku dosen penelaah dan penguji skripsi yang telah memberikan saran perbaikan skripsi kepada penulis.
4. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengetahuan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta Ayah Juki Riyanto Adnan dan Ibu Yulasni atas doa, dorongan, pengorbanan, cinta dan semangat yang luar biasa sehingga penulis bisa mencapai semua ini dan juga Syifa, Tsalas, Salwa, Ersyd, Chubaib dan Fadel, adik-adik tersayang yang menjadi salah satu alasan, penguat dan motivasi penulis menyelesaikan kuliah.
9. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, terutama teman-teman di semester I-IV, teman-teman konsentrasi Manajemen SDM dan teman-teman kost, baik dari kost pertama hingga kost terakhir yang tidak dapat penulis tulis satu per satu, yang telah banyak memberikan bantuan dan cerita berwarna selama penulis berkuliah.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritis yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi

ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Agustus 2022

Azka Niyanur Adnan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Relevan.....	27
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Jenis dan Sumber Data	33
C. Definisi Operasional.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Analisis Data.....	44
C. Uji Instrumen	51
D. Uji Asumsi Klasik	54
E. Uji Hipotesis	56
F. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
C. Keterbatasan.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Relevan.....	27
Tabel 2. Definisi Operasional.....	34
Tabel 3. Jumlah Penduduk Kota Batam Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020.....	35
Tabel 4. Jumlah Penduduk Kota Batam Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2020.....	43
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	45
Tabel 8. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i>	46
Tabel 9. Distribusi Frekuensi HAW.....	47
Tabel 10. Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i>	49
Tabel 11. Hasil Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>	51
Tabel 12. Hasil Uji Validitas HAW.....	52
Tabel 13. Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 16. Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel 17. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 19. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap HAW.....	57
Tabel 20. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap HAW.....	58
Tabel 21. Peran <i>Work-Life Balance</i> sebagai Pemoderasi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap HAW.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	28
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	73
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 3. Data Responden	78
Lampiran 4. Hasil Analisis Deskriptif	79
Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen	80
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	82
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis	84
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salas-Vallina, Alegre, & Fernandez (2017) menjelaskan bahwa kebahagiaan adalah keadaan mendasar yang ingin dicapai kebanyakan orang dalam hidup mereka. Kebahagiaan berkaitan dengan bagaimana manusia mengalami dan menilai kehidupan mereka secara umum (Bataneh, 2019). Manusia selalu mengejar kebahagiaan sebagai keadaan kesejahteraan tertinggi yang ingin dicapai, tetapi hal ini sangat sulit untuk dicapai. Selain itu, kebahagiaan tidak dapat terus-menerus dipertahankan karena kebahagiaan akan muncul dan menghilang sepanjang hidup. Kebahagiaan adalah konsep kompleks yang melampaui kepuasan hidup (Castellanos-Redondo, Nevado-Peña, & Yañez-Araque, 2020). Mengingat bahwa manusia menghabiskan sebagian besar hidupnya untuk bekerja (Atan, Ozgit, & Silman, 2021), tampaknya layak jika para karyawan mengalami kebahagiaan di tempat kerja dengan frekuensi dan besaran yang lebih banyak (Stankeviciute, Staniškienė, & Ramanauskaitė, 2021).

Kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* (HAW) diartikan sebagai keadaan emosional positif yang melibatkan perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan (Fisher, 2010). Konsep HAW menjadi lebih penting karena merupakan penyebab dan sekaligus pengaruh kesejahteraan seorang karyawan, melampaui kepuasan kerja (Castellanos-Redondo et al., 2020). Selain itu, HAW telah menjadi fokus strategi bisnis organisasi karena

mencapainya dapat membantu mengurangi biaya (*cost*) melalui peningkatan produktivitas, kualitas, dan penurunan ketidakhadiran, dll. Warr (2007) menjelaskan stres, ketidakbahagiaan dan stres psikologis di tempat kerja berkaitan dengan produktivitas yang rendah, kinerja yang menurun, peningkatan risiko kecelakaan, konflik di tempat kerja, peningkatan ketidakhadiran, peningkatan cuti sakit, kelelahan/kejenuhan, tingkat *turnover* yang tinggi, munculnya berbagai masalah kesehatan, dan peningkatan biaya perawatan kesehatan. Boehm & Lyubormirsky (2008) menyatakan seseorang yang bahagia ditandai dengan selalu merasakan emosi positif. Hal ini berarti, karyawan yang tidak merasakan HAW akan merasakan emosi negatif, seperti: cemas dan khawatir.

Objek penelitian ini adalah generasi Y atau generasi milenial (usia 25-40 tahun). Generasi milenial merupakan generasi yang lebih menyukai pekerjaan yang menarik, yang bisa mewujudkan impian dan aspirasi mereka, dan memberikan sensasi setiap hari (Mohapatra, Saxena, Joshi, & Chaturvedi, 2017). HAW adalah hal yang dicari oleh generasi milenial saat bekerja. Sebuah survei dari Jobstreet.com Indonesia pada tahun 2016 kepada generasi milenial menyatakan bahwa sebanyak 33,4% dari generasi milenial tidak bahagia di tempat kerja (Khoiri, 2016). Sedangkan, survei dari Forbes.com pada tahun 2021, menemukan 57% dari karyawan milenial merasa bahagia di tempat kerja (Kelly, 2021).

Pentingnya kajian tentang HAW ini telah menarik perhatian banyak peneliti dari berbagai disiplin ilmu dalam beberapa tahun terakhir (Castellanos-Redondo et al., 2020). Dalam penelitian-penelitian tersebut

diungkapkan berbagai faktor yang mempengaruhi HAW, seperti: motivasi, *work-life balance*, disensus konstruktif, kebijakan organisasi, dan salah satunya adalah *job insecurity*.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah kekhawatiran secara keseluruhan tentang eksistensi masa depan pekerjaan (Rosenblatt & Ruvio, 1996). *Job insecurity* adalah aspek yang paling penting dari pekerjaan di hampir semua negara menurut Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), European Social Survey (ESS) dan International Social Survey Programme (ISSP) yang mengkonfirmasi persepsi ini di kalangan pekerja (Hijzen & Menyhert, 2016). Selain itu, *job insecurity* juga mengurangi kinerja di tempat kerja dan kreativitas (Fischmann, De Witte, Sulea, & Iliescu, 2018, Sverke, Låstad, Hellgren, Richter, & Näswall, 2019).

Job insecurity tidak hanya berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan individu, namun juga secara negatif mempengaruhi kepuasan dan komitmen kerja karyawan, dan mengurangi kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan (Shoss, 2017, De Witte, Pinaar, & De Cuyper, 2016).

Sejalan dengan Teori Stres, peneliti yang berpendapat bahwa *job insecurity* memiliki efek negatif pada hasil sikap menganggap *job insecurity* sebagai stresor penghambat yang memicu reaksi ketegangan yang tidak diinginkan. Sebuah stresor penghambat didefinisikan sebagai permintaan terkait pekerjaan yang berlebihan atau tidak diinginkan atau keadaan yang mengganggu dan menghambat kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Karena *job insecurity* mencerminkan *uncotrollability*, salah satu cara untuk

menghadapi situasi seperti itu adalah penarikan psikologis/*psychological withdrawal*, mengacu pada peningkatan memberi jarak antara diri sendiri, pekerjaan dan organisasi secara psikologis, berusaha untuk mengurangi dampak negatif dari kemungkinan kehilangan pekerjaan. Akibatnya, HAW yang lebih rendah dianggap sebagai reaksi koping psikologis yang sering dikaitkan dengan *job insecurity*.

Teori COR juga memberikan panduan untuk mengembangkan hubungan antara *job insecurity* dan hasil sikap karyawan. Menurut teori ini, sumber daya didefinisikan sebagai objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi. Individu berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi dan melestarikan sumber daya mereka yang terbatas ketika mereka melihat potensi atau kerugian aktual dari sumber daya tersebut. Sementara itu, situasi yang digambarkan sebagai adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau sumber daya yang tidak memadai dalam domain kerja dapat menimbulkan hasil yang tidak diinginkan. Karena pekerjaan merupakan kondisi yang berharga bagi seseorang, *job insecurity* mengantisipasi kehilangan dari kondisi ini yang mengarah ke situasi di mana karyawan cenderung untuk melestarikan atau mengarahkan sumber daya pribadi untuk mencegah kerugian lebih lanjut. Dengan kata lain, ketika karyawan terancam kehilangan pekerjaan yang diinginkan, mereka mengantisipasi hubungan yang lebih buruk dengan organisasi mereka di masa depan, menunjukkan keterikatan emosional yang lebih rendah dengan organisasi dan akan mencoba membatasi hilangnya

sumber daya pekerjaan, misalnya, dengan mengerahkan usaha yang lebih sedikit yang pada gilirannya berakibat pada rendahnya HAW.

Dari sudut pandang Teori Kontrak Psikologis, kontrak psikologis mengacu pada serangkaian janji yang diberikan secara eksplisit atau implisit, termasuk tugas dan hak antara atasan dan karyawan, seperti yang dirasakan oleh karyawan. Sejalan dengan gagasan bahwa kontrak psikologis kemungkinan mencakup *job security*, karyawan mungkin menganggap *job insecurity* sebagai pelanggaran kontrak psikologisnya atasan mereka. Sebagai akibat dari pelanggaran tersebut, karyawan berkontribusi lebih sedikit kepada organisasi dalam hal keterlibatan kerja atau hasil sikap lainnya sehingga HAW karyawan menjadi lebih rendah.

Stankeviciute et al. (2021) menjelaskan *job insecurity* adalah stresor kerja yang mengganggu kebahagiaan karyawan. *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif secara signifikan terhadap HAW karyawan industri furnitur di Lithuania. Selviana & Syarifah (2021) juga menemukan *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap HAW dan optimisme bukan pemoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap HAW pada karyawan swasta industri *hospitality* saat pandemi Covid-19.

Bagi generasi milenial di Indonesia, *job security* atau keamanan kerja (kebalikan dari *job insecurity*) merupakan prioritas, karena hidup di negara berpendapatan rendah. Hal ini bisa menyebabkan kontradiksi dan *job insecurity* yang tinggi bagi para milenial. Gagasan tingginya *job insecurity* pada milenial ini juga diperkuat oleh status karyawan kontrak. Hal ini karena karyawan kontrak tidak memiliki stabilitas gaji yang diharapkan dan prospek

jangka panjang yang menjanjikan (Tasib, 2020), adanya disparitas pendapatan, kurangnya kesempatan promosi, kurangnya penghargaan, gaji yang rendah dan kurangnya sistem jaminan sosial menyebabkan dapat memperburuk tekanan kerja dan masalah kesehatan mental yang menyebabkan stres kerja yang tinggi. Hal ini terbukti pada penelitian terhadap pekerja tidak tetap di Korea yang menemukan sebanyak sepertiga dari seluruh responden mengalami kecemasan, depresi dan gejala somatik yang memerlukan perawatan kejiwaan (Park, Rhee, & Barak, 2016).

Faktor lain yang memengaruhi HAW adalah *work-life balance*. *Work-life balance* adalah gagasan yang melibatkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan di rumah. *Work-life balance* adalah kondisi keseimbangan yang nyaman yang dicapai antara prioritas utama karyawan dari pekerjaan dan gaya hidup (Rangarajan, 2014). *Work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan sejumlah gejala, yang semuanya dapat berdampak pada kebahagiaan karyawan. Dorongan agar menjaga *work-life balance* akan membantu perusahaan dalam menarik kumpulan bakat yang berharga dari karyawan baru dan menurunkan tingkat retensi. Karyawan yang menjaga *work-life balance* yang sehat lebih bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah (Roy & Konwar, 2020).

Selanjutnya, teori dasar yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan HAW adalah Teori COR. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, asumsi dasar teori ini adalah kelangkaan sumber daya yang tersedia bagi seorang individu. Teori ini menyiratkan bahwa setiap tugas membutuhkan sejumlah energi yang perlu disisihkan oleh seorang individu

dan akibatnya menciptakan masalah dalam melakukan domain kehidupan lainnya. Jika diterapkan pada konteks kehidupan-kerja, partisipasi dalam aktivitas kerja dan non-kerja menghabiskan waktu dan energi. Artinya, pekerjaan memiliki kemampuan untuk membebani sumber daya individu yang mengganggu kemampuan individu untuk tampil di bidang/domain kehidupan lainnya. Model ini juga mengasumsikan bahwa individu sensitif terhadap kehilangan sumber daya akibat gangguan pekerjaan. Proses bereaksi dan berurusan dengan pekerjaan yang mengganggu kehidupan menghabiskan sumber daya di dalamnya dan dapat menyebabkan konsekuensi yang merugikan bagi kesejahteraan pribadi/*personal well-being* (Grandey dan Cropanzano, 1999). Berarti, apabila individu dapat menjaga *work-life balance*, maka kesejahteraan pribadi dapat dicapai dan akhirnya merasakan HAW.

Dalam penelitian ini juga menguji efek moderasi dari *work-life balance* pada pengaruh *job insecurity* terhadap HAW. Menurut teori COR, karyawan yang menjaga tingkat *work-life balance* akan merasakan HAW. Hal ini dikarenakan seimbangnya antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Saat karyawan merasakan *job insecurity*, domain pekerjaan memiliki kemampuan untuk membebani sumber daya karyawan yang mengganggu kemampuan karyawan untuk tampil di domain kehidupan lainnya yang pada akhirnya berakibat pada rendahnya HAW. Untuk melindungi sumber daya yang tersisa dan menimalkan hilangnya sumber daya, *work-life balance* dapat memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap

HAW, karena meskipun karyawan merasakan *job insecurity* tapi di sisi lain memiliki *work-life balance* yang tinggi.

Selain itu, hal ini menjadi penting dikarenakan saat ini angkatan kerja dan warga usia produktif di Indonesia didominasi oleh generasi milenial. Jumlah generasi milenial di Indonesia pada tahun sensus penduduk terbaru (2020) mencapai kurang lebih 69,38 juta jiwa atau sebanyak 25,87 %. Generasi milenial merupakan generasi terbesar kedua di Indonesia setelah Generasi Z dengan jumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94 % (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021). Namun, belum semua dari Generasi Z berusia produktif dan masih membutuhkan waktu sekitar 7 tahun lagi. Generasi milenial sebagai generasi yang semua individunya sudah memasuki usia produktif dan generasi dengan jumlah terbanyak setelah Generasi Z, berarti generasi milenial sebagai penentu masa depan Indonesia kini. Hal ini menandakan bahwa perlunya banyak kajian mengenai generasi milenial di berbagai aspek, termasuk demi tercapainya tujuan optimal perusahaan atau organisasi melalui besarnya kapasitas yang generasi milenial miliki. Terlebih lagi, masih kurangnya penelitian yang mengangkat topik mengenai generasi milenial di Indonesia, terutama masalah *happiness at work*.

Salah satu kota besar di Indonesia yang jumlah generasi milenialnya lebih banyak dibanding generasi lainnya adalah Kota Batam. Kota terpadat di Provinsi Kepulauan Riau ini memiliki total penduduk sebanyak 1,196 juta jiwa. Generasi milenial menempati posisi paling atas dengan presentase 30,44 % dari total populasi, disusul Generasi Z sebesar 27,12%, Generasi X sebesar 21,03%, lalu Generasi Post Z 15,38 %, Generasi Baby Boomer 5,65 %, dan

terakhir Generasi Pre-Boomer sebesar 0,39 % (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2021). Dengan mayoritas penduduk didominasi oleh generasi milenial yang termasuk usia produktif, hal ini dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan jabaran permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut aspek-aspek terkait ke dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Happiness at Work* dengan *Work-Life Balance* sebagai Pemoderasi pada Karyawan Milenial Kontrak di Kota Batam”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah *job insecurity* berpengaruh terhadap *happiness at work* dengan *work-life balance* sebagai pemoderasi pada karyawan milenial dengan status kontrak di tempat kerja.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka diperlukan pembatasan masalah. Hal ini bertujuan agar fokus penelitian lebih jelas, terperinci dan mendalam karena luasnya permasalahan mengenai *happiness at work* pada generasi milenial. Penelitian ini memiliki fokus pada:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.

3. Peran *work-life balance* memoderasi hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Sejauhmana *job insecurity* berpengaruh terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam?
2. Sejauhmana *work-life balance* berpengaruh terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.
3. Sejauhmana *work-life balance* memoderasi hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui sejauhmana *job insecurity* berpengaruh terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui sejauhmana *work-life balance* berpengaruh terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui sejauhmana *work-life balance* memoderasi hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *happiness at work* pada karyawan milenial kontrak di Kota Batam.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dan pembelajaran tambahan yang berarti sekali dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang didapat selama perkuliahan. Selain itu, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya peranan *job insecurity* dan *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada karyawan kontrak dari generasi milenial.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan pertimbangan kepada perusahaan, organisasi dan lembaga lainnya dalam mengambil kebijakan dan keputusan terutama mengenai permasalahan ini. Selanjutnya, sebagai sumber bacaan dan saran dalam pemecahan masalah terkait dan diharapkan menjadi referensi ilmiah tambahan bagi peneliti-peneliti lain yang melakukan penelitian pada masalah di bidang yang sama yaitu manajemen sumber daya manusia.