

ANALISIS MANAJERIAL DAN YURIDIS TERHADAP KEPASTIAN STATUS KERJA SERTA DUKUNGAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Safrin Ritonga¹, Nirda Julianda², Nadaa Nurfazrina Kurniawan³

Universitas Royal, Kisaran

Email: ¹safrinritonga68@gmail.com, ²nirdajulianda@gmail.com,

³nadaasaragih4@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the influence of Job Security and Organizational Support on Employee Performance from managerial and legal perspectives. A quantitative approach was employed involving employees of medium and large-scale companies in Asahan Regency. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings reveal that both Job Security and Organizational Support have a positive and significant effect on Employee Performance, with Organizational Support emerging as the strongest predictor. These results highlight that integrating effective human resource management practices with compliance with employment regulations plays a vital role in improving employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Employment Law; Job Security; Organizational Support; Human Resource Management.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui pendekatan manajerial dan yuridis. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel karyawan perusahaan skala menengah dan besar di Kabupaten Asahan. Data dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Dukungan Organisasi sebagai faktor yang paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Dukungan Organisasi; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Status Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis menuntut perusahaan mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif untuk menjaga produktivitas sekaligus menciptakan hubungan kerja yang berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kepastian status kerja dan dukungan organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja serta kinerja karyawan. Kejelasan mengenai status hubungan kerja memberikan rasa aman bagi pekerja, sedangkan dukungan

organisasi mendorong meningkatnya motivasi, komitmen, dan produktivitas.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan pada tantangan terkait kualitas hubungan kerja, terutama bagi pekerja dengan status kontrak. Di Kabupaten Asahan, berdasarkan data Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) terdapat 199 perusahaan skala menengah dan besar dengan 23.306 tenaga kerja, yang terdiri atas 6.224 pekerja (26,7%) berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan 17.082 pekerja (73,3%) berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak masih banyak diterapkan sehingga diperlukan pengelolaan hubungan kerja yang mampu memberikan kepastian serta perlindungan bagi pekerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hidayat dan Ardiyanti (2025) membuktikan bahwa dukungan organisasi meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Rahmawati dan Hapsari (2025) juga menemukan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi mampu meningkatkan work engagement, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas dukungan organisasi akan semakin tinggi apabila bentuk dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Di sisi lain, penelitian mengenai kepastian status kerja masih lebih banyak membahas dampaknya terhadap *job insecurity*, *burnout*, atau *turnover intention*, sedangkan kajian hukum ketenagakerjaan umumnya berfokus pada kepatuhan terhadap regulasi dan perlindungan hak pekerja. Penelitian yang mengintegrasikan perspektif manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan dalam menjelaskan pengaruh kepastian status kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas.

Dari perspektif hukum, hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar tercipta kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, serta hubungan industrial yang harmonis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan mengintegrasikan perspektif manajemen dan hukum. Pendekatan tersebut diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian sumber daya

manusia sekaligus menjadi dasar rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan hubungan kerja yang produktif, adil, dan sesuai dengan regulasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menganalisis pengaruh Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian juga mengintegrasikan perspektif hukum ketenagakerjaan dalam menginterpretasikan hasil empiris, khususnya terkait implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan peraturan yang berlaku.

Lokasi penelitian berada pada perusahaan skala menengah dan besar di Kabupaten Asahan. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan pada perusahaan tersebut, sedangkan responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun serta memahami status hubungan kerjanya. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari website resmi dinas ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dan dokumen pendukung lainnya.

Penelitian melibatkan dua variabel eksogen, yaitu Kepastian Status Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2), serta satu variabel endogen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kepastian Status Kerja diukur melalui kejelasan hubungan kerja, kepastian keberlanjutan pekerjaan, hak dan kewajiban, peluang pengembangan karier, serta rasa aman dalam bekerja. Dukungan Organisasi diukur berdasarkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kontribusi, dukungan atasan, kesempatan

pengembangan, dan keadilan organisasi. Kinerja Karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Evaluasi model pengukuran (outer model) meliputi uji validitas konvergen melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), serta uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, model struktural (inner model) dievaluasi melalui nilai R^2 , f^2 , Q^2 , dan Variance Inflation Factor (VIF). Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel pada taraf signifikansi 5%, dengan kriteria hipotesis diterima apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 untuk menjelaskan keterkaitan antara kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, kepastian status kerja, dukungan organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat. Hasil analisis menunjukkan

seluruh indikator memiliki *outer loading* di atas batas minimum 0,70 sehingga memenuhi validitas konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk juga melebihi 0,50, yang menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya.

Pengujian reliabilitas memperlihatkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Selain itu, hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) mengonfirmasi bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, model pengukuran memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ke pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi menggunakan nilai R^2 , f^2 , Q^2 , serta hasil *bootstrapping*. Nilai R^2 menunjukkan bahwa Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dengan tingkat kemampuan prediksi yang memadai. Nilai Q^2 yang positif mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai f^2 menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Kepastian Status Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	β	t-statistic	p-value	Keputusan
Kepastian Status Kerja → Kinerja Karyawan	0,264	2,725	0,007	Diterima
Dukungan Organisasi → Kinerja Karyawan	0,700	7,127	0,000	Diterima

Sumber pengolahan data PLS 2026

Pengaruh Kepastian Status Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepastian Status Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin jelas status hubungan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, hak dan kewajiban, serta peluang pengembangan karier mampu meningkatkan rasa aman sehingga karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara manajerial, kepastian status kerja meningkatkan komitmen dan motivasi karena karyawan memiliki keyakinan terhadap masa depan pekerjaannya. Dari sisi hukum, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar hak dan kewajiban pekerja terlindungi secara proporsional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Effendi dan Suharnomo (2025) yang menyatakan bahwa rendahnya kepastian kerja meningkatkan job insecurity dan kecenderungan keluar dari organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang memberikan rasa aman mampu memperkuat komitmen dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur terbesar ($\beta = 0,700$). Hasil ini menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, penghargaan, dukungan pimpinan, serta kesempatan pengembangan kompetensi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja.

Menurut Social Exchange Theory, karyawan yang merasa dihargai oleh

organisasi cenderung membalas perlakuan tersebut melalui peningkatan loyalitas, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Hidayat dan Ardiyanti (2025) yang menemukan bahwa Perceived Organizational Support meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wiryawan (2025), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi meningkatkan employee engagement sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, Prayoga et al. (2025) membuktikan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada industri kelapa sawit.

Pembahasan Perspektif Manajemen dan Hukum

Penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia, tetapi juga oleh implementasi regulasi ketenagakerjaan. Kepastian status kerja yang dibangun melalui penerapan PKWT dan PKWTT sesuai ketentuan hukum memberikan rasa aman bagi pekerja, sedangkan dukungan organisasi memperkuat hubungan tersebut melalui lingkungan kerja yang kondusif.

Dari perspektif manajemen, organisasi perlu membangun sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, dan komunikasi yang efektif agar karyawan terdorong memberikan kinerja terbaik. Sementara itu, dari perspektif hukum, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan hak pekerja yang sekaligus meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Integrasi kedua aspek tersebut menjadi keunggulan penelitian ini karena menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh

strategi pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian Rahmat dan Ubaidillah (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Patnaik et al. (2023) juga menjelaskan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap kinerja melalui penguatan modal psikologis dan persepsi keadilan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Kepastian Status Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan mengintegrasikan perspektif manajemen sumber daya manusia dan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, kedua variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

Kepastian Status Kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan mengenai status hubungan kerja, kepastian hak dan kewajiban, serta peluang keberlanjutan pekerjaan mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika pekerja memperoleh kepastian mengenai hubungan kerjanya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih fokus, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, Dukungan Organisasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kontribusi, kesempatan pengembangan

kompetensi, serta dukungan dari pimpinan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal melalui peningkatan kualitas pekerjaan, loyalitas, dan keterlibatan dalam organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari aspek hukum ketenagakerjaan. Dari perspektif yuridis, penerapan hubungan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kepastian hukum bagi pekerja sekaligus memperkuat rasa percaya terhadap organisasi. Kepatuhan perusahaan terhadap regulasi tersebut tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menjadi dasar terbentuknya hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Kepastian status kerja memberikan fondasi berupa rasa aman dalam bekerja, sedangkan dukungan organisasi berperan sebagai penguat yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, organisasi perlu menempatkan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik melalui pengintegrasian perspektif manajemen dan hukum dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya meninjau salah satu perspektif, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia akan lebih optimal apabila praktik manajerial

berjalan seiring dengan penerapan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan hubungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga menjamin perlindungan hak pekerja dan keberlanjutan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. <https://www.bps.go.id>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Effendi, R. F., & Suharnomo. (2025). Peran perceived organizational support terhadap turnover intention dengan job burnout dan job insecurity sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/49708>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications. https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM
- Hidayat, D., & Ardiyanti, N. (2025). The mediating effects of organizational commitment and job satisfaction on perceived organizational support effects toward employee performance of account officers in Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 302–315. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v16i1.18547>
- Husni, L. (2023). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.
- Informasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. <https://sik.asahankab.go.id/>
- Khakim, A. (2023). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Noe, R. A. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Prayoga, A. D., Gulo, Y., & Widayati, N. (2025). Perceived organization support as a key factor in improving employee performance: Case study of palm oil production. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. https://www.researchgate.net/publication/389445502_Perceived_Organization_Support_as_a_Key_Factor_in_Improving_Employee_Performance_Case_Study_of_Palm_Oil_Production
- Rahmawati, S. N., Zulaifah, E., & Akmal, L. A. (2022). Persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di Indonesia: Studi meta-analisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 289–306. <https://journal.uin.ac.id/Psikologika/article/view/23232>
- Rahmat, R., & Ubaidillah, H. (2024). Enhancing employee performance through job involvement, support, and competency in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2). <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/amar/article/view/2701?articlesBySimilarityPage=19>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Setiyono, E., & Satrya, A. (2025). Examining emotional intelligence, perceived organizational support, and job satisfaction on job performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6). https://www.researchgate.net/publication/398939476_Examining_Emotional_Intelligence_Perceived_Organizational_Support_and_Job_Satisfaction_on_Job_Performance

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>