

# ANALISIS PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* DAN *JOB CHALLENGE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA PERUSAHAAN *STARTUP* DI INDONESIA

Shierli Wijaya<sup>1\*</sup>, Andres Dharma Nurhalim<sup>2</sup>

<sup>1</sup> shierliwijaya@gmail.com, Universitas Pradita, Indonesia

<sup>2</sup> andresdharma@gmail.com, Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sarana Global, Indonesia

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel:

Pengajuan : 24/02/2026

Revisi : 03/03/2026

Penerimaan : 09/03/2026

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Tantangan Pekerjaan,  
Ketidakamanan Pekerjaan

### Keywords:

*Leadership Style, Job  
Challenges, Job Insecurity*

### DOI:

10.52859/jbm.v14i2.935

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *leadership style* dan *job challenge* secara parsial maupun simultan terhadap *job insecurity* pada karyawan *startup* di Indonesia. Metode Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 170 karyawan *startup* yang telah bekerja minimal 1 tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian: 1) *Leadership style* berpengaruh terhadap *job insecurity*. 2) *Job challenge* berpengaruh terhadap *job insecurity*. 3) *Leadership style* dan *job challenge* berpengaruh terhadap *job insecurity*. Variabel independen menjelaskan 64.9% dari variabel dependen. Implikasi praktis penelitian ini adalah komunikasi pimpinan dan karyawan perlu ditingkatkan dalam rangka menjaga hubungan kerja yang harmonis. Pimpinan harus memberi arahan kepada karyawan sehingga karyawan dapat berkembang dan mengidentifikasi pekerjaannya sendiri. Selain itu perusahaan sebaiknya bersikap transparan tentang kondisi dan rencana masa depannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang berpartisipasi pada forum diskusi online pada Desember 2025. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel pemicu *job insecurity* atau dilakukan di sektor bisnis lain.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership style and job challenge partially or simultaneously on job insecurity among startup employees in Indonesia. This research method was conducted quantitatively, with a sample of 170 startup employees who have worked for at least 1 year. Data were collected using a questionnaire. The results of the study: 1) Leadership style influences job insecurity. 2) Job challenge influences job insecurity. 3) Leadership style and job challenge influence job insecurity. The independent variable explains 64.9% of the dependent variable. The practical implication of this study is that communication between leaders and employees needs to be improved in order to maintain harmonious working relationships. Leaders must provide guidance to employees so that employees can develop and identify their own work. In addition, companies should be transparent about their conditions and future plans, thereby creating a comfortable and safe work environment. This study only involved employees who participated in the online discussion forum in December 2025. Future research is expected to add variables that trigger job insecurity or be conducted in other business sectors.*

## Pendahuluan

Kemajuan teknologi yang pesat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan ekonomi. Sejumlah perusahaan baru, terutama di sektor teknologi telah bermunculan, salah satu topik yang menjadi bahasan utama dalam banyak diskusi adalah *startup* (Jaya Arya et al., 2017). *Startup* merupakan perusahaan rintisan yang bertujuan untuk terus tumbuh dan mengembangkan produk atau jasa yang baru dalam kondisi yang penuh ketidakpastian (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Peluang perkembangan *startup* tidak sejalan dengan tingkat keberhasilan yang diharapkan. Kegagalan *startup* dapat diukur ketika tidak mampu tumbuh dan menghasilkan profit. Seorang peneliti dari Harvard, Shikar Ghosh menyatakan bahwa kemungkinan tingkat kegagalan *startup* mencapai 95% (Febrina & Denny Tewu, 2023).

Menurut Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) permasalahan utama yang dihadapi *startup* tanah air adalah akses permodalan. Tercatat sebanyak 18,7% menyatakan akses sumber daya manusia (SDM) menjadi permasalahan utama mereka. Banyak alasan

\*Penulis Korespondensi: Shierli Wijaya / [shierliwijaya@gmail.com](mailto:shierliwijaya@gmail.com)

mengapa *startup* gagal, salah satunya adalah ketidakharmonisan tim (Jaya Arya *et al.*, 2017). Banyaknya PHK yang terjadi pada *startup* mengakibatkan semakin sedikitnya jumlah karyawan yang ada pada perusahaan-perusahaan *startup*. MIKTI menyatakan bahwa hingga tahun 2021 terdapat 1.190 *startup* di Indonesia. Berdasarkan data katadata.co.id, 72,5% dari *startup* di Indonesia memiliki jumlah karyawan kurang dari 50 orang (Dihni, 2022). Bagi karyawan, PHK merupakan titik awal dari kehilangan sumber penghasilan, yang berarti memulai periode kesulitan karena telah kehilangan pekerjaan dan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka (Febrianto Wibowo & Herawati, 2021).

PHK tidak hanya berdampak pada mereka yang kehilangan pekerjaan, karyawan yang masih bekerja berpotensi merasakan rasa tidak aman karena adanya ketidakpastian atas keberlangsungan pekerjaan. Ketidakpastian ini menimbulkan kekhawatiran terkena PHK. Kekhawatiran tentang keberlangsungan pekerjaan di masa depan dikenal sebagai *job insecurity*. *Job insecurity* mengacu pada persepsi dan interpretasi karyawan terhadap harapan mereka mengenai apakah ada risiko terhadap kelangsungan pekerjaan mereka dan kecemasan terhadap stabilitas pekerjaan mereka (D. Wang *et al.*, 2021). Terdapat banyak sekali faktor yang dapat berpengaruh terhadap *job insecurity*, maka dari itu sebelum melakukan penelitian utama, peneliti melakukan pra kuesioner kepada 48 karyawan pada perusahaan *startup* di Indonesia. Berdasarkan data diperoleh, terdapat 90% responden mengalami *job insecurity*. Dari 90% responden yang mengalami *job insecurity* pada perusahaan *startup* di Indonesia, peneliti membuat pertanyaan lanjutan untuk menentukan faktor apa saja yang menjadi pemicu terbesar dari munculnya *job insecurity*.

Ada 5 faktor yang peneliti gunakan berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *job insecurity*. Faktor pertama adalah tingkat kepercayaan diri (*Self-Efficacy*) yang ada pada penelitian D. Wang *et al.* (2021) berjudul "*How authentic leadership impacts on job insecurity: The multiple mediating role of psychological empowerment and psychological capital*", faktor kedua adalah tantangan pekerjaan (*Job challenge*) yang ada pada penelitian Tomas *et al.* (2019) berjudul "*Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy*", faktor ketiga adalah budaya organisasi (*Organizational Culture*) yang ada pada penelitian Lingmont & Alexiou (2020) berjudul "*The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture*", faktor keempat adalah gaya kepemimpinan (*Leadership style*) yang ada pada penelitian Richter *et al.* (2018) berjudul "*The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity*", faktor terakhir adalah kualitas hubungan atasan dengan bawahan (*Leader-Member Exchange*) yang ada pada penelitian H. J. Wang *et al.* (2019) berjudul "*A social identity perspective on the association between leader-member exchange and job insecurity*".

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan dari kelima faktor tersebut yang menjadi pemicu terbesar adalah *leadership style* dengan persentase 31,40% dan *job challenge* dengan persentase 25,58%. Maka faktor *leadership style* dan *job challenge* memiliki presentase terbesar dibanding pemicu *job insecurity* lainnya pada perusahaan *startup* di Indonesia saat ini. *Leadership Style* merupakan gaya perilaku pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya kepada bawahan (Gonos & Gallo, 2013). Sedangkan *Job Challenge* bisa diartikan sebagai tingkat kesulitan dan rangsangan yang dihadapi karyawan di tempat kerja (De Pater *et al.*, 2020). Hal tersebut juga bisa berarti berada dalam situasi yang dinamis, di mana kita harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan dalam kondisi yang penuh risiko dan ketidakpastian. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *leadership style* dan *job challenge* terhadap *job insecurity* dalam perusahaan *startup* di Indonesia.

## Telaah Literatur

### **People Management**

Konsep "Sumber Daya Manusia" telah mengalami evolusi dari Era Industri di mana organisasi dilihat sebagai kumpulan sumber daya yang terkoordinasi, menjadi pandangan yang menganggap orang-orang dalam organisasi sebagai 'mitra' aktif yang memberikan kontribusi penting (Lubis&Rizky, 2025). Ada dua paradigma manajemen SDM: 'hard' dan 'soft'. Paradigma 'hard' melihat orang sebagai sumber daya yang dapat dikelola untuk mendapatkan keuntungan maksimal, sementara paradigma 'soft' menekankan pada aspek 'manusia', di mana orang dipandang sebagai sumber daya khusus yang strateginya harus sejalan dengan strategi bisnis organisasi. Karyawan dipandang sebagai sumber daya produktif atau mitra organisasi. Sebagai mitra, mereka menyumbangkan pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan yang membantu organisasi mencapai tujuannya, sehingga dianggap sebagai modal intelektual organisasi (Lubis&Rizky, 2025). Penggunaan istilah 'People Management' lebih umum dari pada 'Manajemen SDM', karena menekankan pada tindakan manajemen dan fokus pada orang sebagai manusia, mitra organisasi, pengaktif sumber daya, penyedia bakat, dan modal manusia.

### **Startup**

*Startup* merujuk pada perusahaan baru yang sedang dalam tahap pengembangan untuk mencari pasar dan mengembangkan produknya (Karina et al., 2021). Mereka berfokus pada pertumbuhan dan pengembangan produk atau layanan baru dalam kondisi ketidakpastian (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Istilah ini umumnya digunakan untuk perusahaan baru yang bergerak di bidang teknologi. Namun, tingkat keberhasilan *startup* seringkali rendah. Menurut peneliti dari Harvard, tingkat kegagalan *startup* bisa mencapai 95% (dalam Febrina & Denny Tewu, 2017). Tantangan utama bagi *startup* di Indonesia adalah akses permodalan, diikuti oleh masalah sumber daya manusia, regulasi, pasar, strategi, dan fasilitas (MIKTI). Dengan demikian, sukses dalam membangun *startup* memerlukan ide yang bagus, strategi tepat, pemahaman pasar yang baik, dan tim yang solid.

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* mengacu pada persepsi dan interpretasi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, khususnya harapan mereka mengenai apakah ada risiko terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, serta kecemasan terhadap stabilitas pekerjaan mereka (Wang et al., 2021). *Job insecurity* dapat diukur dengan skala 25 item yang dibuat oleh Hu dan Li (2010) dan digunakan juga pada penelitian D. Wang et al. (2021), yang berisi lima dimensi, yaitu kehilangan pekerjaan, pelaksanaan kerja, pembayaran dan promosi, persaingan yang berlebihan, dan hubungan interpersonal.

### **Leadership Style**

*Leadership style* adalah aspek penting dalam memotivasi karyawan. Seorang pemimpin yang baik dapat memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka sehingga mereka merasa dihargai. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. *Leadership Style* diukur dengan skala 20 item yang dibuat oleh Gonos & Gallo (2013), yang berisi empat dimensi sesuai dengan Rensis Likert berdasarkan penelitian selama tiga dekade tentang gaya manajemen yaitu, *Exploitative authoritative leadership style*, *Benevolent authoritative leadership style*, *Consultative leadership style*, *Participative group leadership style*.

### **Job Challenge**

*Job challenge* bisa diartikan sebagai tingkat kesulitan dan rangsangan yang kita hadapi di tempat kerja. Ini bisa berarti berada dalam situasi yang dinamis, dimana kita harus menyelesaikan masalah dan

membuat keputusan dalam kondisi yang penuh risiko dan ketidakpastian (D. McCauley, 2019). *Job challenge* dapat meningkatkan modal manusia dan kinerja pekerjaan (Tomas et al., 2019). *Job challenge* dapat memfasilitasi akumulasi pengalaman penguasaan, mekanisme yang dianggap sebagai sumber efikasi diri yang paling berpengaruh (Tomas et al., 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya, McCauley dan rekan-rekannya mengukur *job challenge* menggunakan 10 item deskripsi aspek pekerjaan yang menantang dengan mengidentifikasi lima dimensi *job challenge*, yaitu transisi pekerjaan, menciptakan perubahan, mengelola pada tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, mengelola batas, dan menghadapi keragaman.

## Metode

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif inferensial. Desain penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data numerik (berupa angka) untuk dianalisis. Analisis data kemudian menggunakan statistik tertentu. Penelitian inferensial merupakan penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel sehingga terdapat pengujian hipotesis (Hardani et al., 2020). Desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *leadership style* dan *job challenge* terhadap *job insecurity* pada karyawan *startup* di Indonesia. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*, artinya data dari setiap sampel penelitian diambil hanya satu kali (Hardani et al., 2020).

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu area spekulasi yang didalamnya terdapat subjek atau hal-hal yang dapat dipelajari oleh peneliti (Amiruddin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* di Indonesia yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri tertentu sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2011). Sampel penelitian harus representatif sehingga dapat menggambarkan populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *startup* di Indonesia yang bersedia mengisi kuesioner penelitian pada Desember 2023. Besar sampel minimal yang dibutuhkan adalah sepuluh kali lipat dari jumlah indikator terbesar yang digunakan untuk mengukur satu variabel (Hair et al., 2014). Variabel *leadership style* diukur dengan 14 indikator, variabel *job challenge* diukur dengan 7 indikator, dan variabel *job insecurity* diukur dengan 9 indikator. Jumlah indikator terbesar yang digunakan untuk mengukur satu variabel adalah 14. Jadi besar sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, lebih tepatnya *purposive sampling*. Teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh bagian dari populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih atas dasar keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dari penulis. Salah satu teknik yang termasuk dalam *nonprobability sampling* adalah *purposive sampling*. Sesuai namanya, teknik ini menggunakan pertimbangan spesifik sesuai tujuan dari penelitian. Sampel atau subjek penelitian dipilih berdasarkan beberapa ciri atau kriteria tertentu, sesuai dengan tujuan penelitian. (Amiruddin et al., 2023). Dalam penelitian ini, sampel penelitian yang dipilih adalah karyawan *startup* di Indonesia yang memenuhi kriteria sudah bekerja selama satu tahun atau lebih serta bersedia mengisi kuesioner penelitian.

**Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui pengisian kuesioner oleh subjek atau sampel penelitian. Kuesioner dalam bentuk *Google Form* disebarikan melalui relasi penulis dan media dalam jaringan. Kuesioner terdiri atas 57 pernyataan yang diukur dengan skala likert 1 sampai 5. Skala 1 diartikan sebagai "Sangat Tidak Setuju" dan skala 5 diartikan sebagai "Sangat Setuju". Penggunaan skala likert dalam penelitian ini tentunya didasarkan pada penyesuaian dengan variabel - variabel yang berkaitan sehingga data hasil dari kuesioner dapat dianalisis dan disimpulkan.

**Hasil dan Pembahasan**

**Hasil**

**Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Berganda**

		<b>Coefficients</b>				
		<i>Understandized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	75.501	7.368		10.248	0.000
	<i>Leadership Style</i>	-0.177	0.080	-0.142	-2.217	0.028
	<i>Job Challenge</i>	1.110	0.130	0.544	8.519	0.000

a. *Dependent Variable: Job Insecurity*

b. *Predictors: (Constant), Leadership Style, Job Challenge*

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan data dalam tabel pada uji T, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai a) sebesar 75.501, nilai *leadership style* (nilai Beta) sebesar -0.177, dan nilai *job challenge* (nilai Beta) sebesar 1.110. Sehingga dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Maka:

$$Y = 75.501 - 0.177X_1 \quad Y = 75.501 + 1.110X_2$$

$$Y = 75.501 - 0.177X_1 + 1.110X_2$$

Kenaikan 1 poin:

$$Y = 75.501 - 0.177X_1 + 1.110X_2 \quad Y = 75.501 - 0.177 (1) + 1.110 (1)$$

$$Y = 75.501 - 0.177 + 1.110$$

$$Y = 75.501 + 0.933$$

Diketahui pada kenaikan 1 poin menghasilkan hasil positif, maka jika *leadership style* ( $X_1$ ) dan *job challenge* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 poin. Sehingga pada *job insecurity* akan mengalami kenaikan sebesar 0.933.

Penurunan 1 poin:

$$Y = 75.501 + -0.177X_1 + 1.110X_2$$

$$Y = 75.501 + -0.177 (-1) + 1.110 (-1)$$

$$Y = 75.501 + 0.177 - 1.110$$

$$Y = 75.501 - 0.933$$

Diketahui pada penurunan 1 poin menghasilkan hasil negatif, maka jika *leadership style* ( $X_1$ ) dan *job challenge* ( $X_2$ ) mengalami penurunan 1 poin. Sehingga pada minat melamar kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.933.

Sama dengan nol (0)

$$Y = 75.501 + -0.177X_1 + 1.110X_2 \quad Y = 75.501 + -0.177 (0) + 1.110 (0)$$

$$Y = 75.501 + 0 + 0$$

$$Y = 75.501$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda, diketahui nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 75.501 dimana apabila *leadership style* dan *job challenge* sama dengan nol (0) maka tingkat *job insecurity* mengalami kenaikan. Hasil nilai koefisien regresi pada variabel *leadership style* ( $X_1$ ) yang memiliki nilai sebesar -0.177, maka *leadership style* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity*, pada variabel *job challenge* ( $X_2$ ) nilai koefisien regresi sebesar 1.110, maka *job challenge* memiliki pengaruh positif pada *job insecurity*. Penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien regresi *job challenge* dengan nilai 1.110 lebih besar dari *leadership style* dengan nilai -0.177. Maka dapat disimpulkan bahwa *job challenge* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *job insecurity* dari pada *leadership style*.

**Tabel 2. Hasil Uji T**

		<b>Coefficients</b>				
		<i>Understandized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	75.501	7.368		10.248	0.000
	<i>Leadership Style</i>	-0.177	0.080	-0.142	-2.217	0.028
	<i>Job Challenge</i>	1.110	0.130	0.544	8.519	0.000

a. *Dependent Variable: Job Insecurity*

b. *Predictors: (Constant), Leadership Style, Job Challenge*

Sumber: Data diolah (2026)

*Dependent Variable: Job Insecurity.* Hasil uji statistik t sebagai berikut:

1. T hitung -2.217 > T tabel 1.655, maka  $H_0$  ditolak dan Nilai sig 0.028 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak
2. T hitung 8.519 > T tabel 1.655, maka  $H_0$  ditolak dan Nilai sig 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dapat ditarik kesimpulan uji statistik t sebagai berikut:

1. *Leadership style* memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*
2. *Job challenge* memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*

**Tabel 3. Hasil Uji F**

		<b>ANOVA</b>				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	243.251	2	121.626	39.315	0.000
	<i>Residual</i>	516.637	167	3.094		
	<i>Total</i>	759.888	169			

a. *Dependent Variable: Job Insecurity*

b. *Predictors: (Constant), Leadership Style, Job Challenge*

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil Uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung 39.315 > F tabel 19.490, maka  $H_0$  ditolak. Nilai sig 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *leadership style* dan *job challenge* secara simultan terhadap *job insecurity*.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.636	.29878

a. Predictors: (Constant), Leadership Style, Job Challenge

b. Dependent Variable: Job Insecurity

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel di atas nilai *R Square* sebesar 64.9% dari faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat *job insecurity*, sementara 35.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *R Square* berkisar pada 0 sampai 1, semakin kecil angka *R Square* menunjukkan semakin lemah hubungan antara variabel dan sebaliknya.

## Pembahasan

### Pengaruh Leadership Style terhadap Job Insecurity

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari *leadership style* terhadap *job insecurity*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 8.519 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1.655 dan nilai *sig* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Richter *et al.* (2018) yang berjudul *The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepercayaan. Artinya, gaya kepemimpinan yang fokus pada hubungan dan kesejahteraan karyawan dapat mengurangi *job insecurity*. Maka dari itu, pengaruh *leadership style* terhadap *job insecurity* pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

### Pengaruh Job Challenge terhadap Job Insecurity

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari *job challenge* terhadap *job insecurity*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar -2.217 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1.655 dan nilai *sig* sebesar 0.028 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu *Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy* (Tomas *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini dikatakan bahwa *job challenge* berpengaruh terhadap *job insecurity*. Karyawan yang diberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya akan cenderung merasa aman dalam bekerja. Maka dari itu, pengaruh *job challenge* terhadap *job insecurity* pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

### Pengaruh Leadership style dan Job Challenge terhadap Job Insecurity

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari *leadership style* dan *job challenge* terhadap *job insecurity*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 39.315 yang lebih besar dari *F* tabel sebesar 19.490 dan nilai *sig* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu studi oleh D. Wang *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa salah satu *leadership style* yaitu *authentic leadership* berpengaruh terhadap *job insecurity* dan penelitian oleh Lingmont & Alexiou (2020) menyatakan bahwa analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pendahulu psikososial adalah faktor penting dari ketidakamanan kerja. Faktanya, pendahulu struktural (misalnya, kontrak kerja non-permanen, pengangguran) adalah faktor yang relevan dengan *job challenge*.

## Simpulan

Variabel *leadership style* dan *job challenge* memiliki pengaruh terhadap tingkat *job insecurity*. Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa *leadership style* dan *job challenge* secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 64.9% dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *job insecurity*, sementara 35.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun saran pada penelitian ini bagi perusahaan yaitu sebaiknya pemimpin harus meningkatkan komunikasi dan interaksi dengan karyawan, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperbanyak agenda yang dapat meningkatkan pemahaman pemimpin tentang kondisi karyawan.

Perusahaan harus menilai beban kerja karyawan, memberikan tugas sesuai kapasitas individu, dan memberikan arahan yang jelas. Pelatihan dan pengembangan juga perlu disediakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Perusahaan harus transparan tentang kondisi dan rencana masa depannya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta menjelaskan rencana karir dan perkembangan karyawan. Fleksibilitas juga perlu diberikan sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, variabel independen dalam penelitian ini hanya ada dua yaitu *leadership style* dan *job challenge*. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang berkontribusi terhadap *job insecurity*. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa dilakukan di sektor-sektor bisnis selain perusahaan *startup*.

## Referensi

- Amiruddin, Asikin, dan Zainal. 2023. Pengantar Metode Penelitian Hukum. RajaGrafindo Persada: Depok.
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M., & Bechtoldt, M. N. (2020). Gender differences in job challenge: A matter of task allocation. *Gender, Work and Organization*, 17(4), 433–453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00477.x>
- Dihni, V. A. (2022, May 25). *Ramai Isu PHK, Mayoritas Startup RI Punya Karyawan di Bawah 50 Orang*. Databoks.Katadata.Co.Id.
- Febrianto Wibowo, R., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum (Vol. 3, Issue 1)*.
- Febrina, H., & Denny Tewu, M. L. (2023). Resiko Sistem Manajemen Kinerja yang Buruk Terhadap Perusahaan Start Up di Indonesia. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(2), 131-146. <https://doi.org/10.33541/mr.v3i2.5051>
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 18(2), 157-168.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review (Vol. 26, Issue 2, pp. 106– 121)*. Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hardiansyah, R., & Tricahyono, D. (2019). Identifikasi Faktor-Faktor Kesuksesan Start Up Digital di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 134-145. <http://je.ejournal.unri.ac.id/>
- Jaya, Mardi Arya, Ridi Ferdiana, and Silmi Fauziyati. 2017. "Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital Di Yogyakarta." *Jurnal.Umk.Ac.Id* 4(1):167–73.
- Karina, D., Alfiyatus Sa'diyah, S., Nabilah, H., & Panorama, M. (2021). Pengaruh Perusahaan Startup Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 2(1), 156–166. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i1.69>
- Lingmont, D. N. J., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120302>

- Lubis, Dini A., & Rizky, Muhammad C. 2025. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 7(1), 51-55.
- McCauley, S. M., & Christiansen, M. H. (2019). Language learning as language use: A cross-linguistic model of child language development. *Psychological Review*, 126(1), 1–51. <https://doi.org/10.1037/rev0000126>
- Richter, A., Tavfelin, S., & Sverke, M. (2018). The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.16993/sjwop.43>
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Tomas, J., Maslić Seršić, D., & De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360–380. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
- Wang, D., Kan, W., Qin, S., Zhao, C., Sun, Y., Mao, W., Bian, X., Ou, Y., Zhao, Z., & Hu, Y. (2021). How authentic leadership impacts on job insecurity: The multiple mediating role of psychological empowerment and psychological capital. *Stress and Health*, 37(1), 60–71. <https://doi.org/10.1002/smi.2973>