

PENGARUH CAREER INSECURITY DAN FUTURE ANXIETY TERHADAP KINERJA GURU SMKN 2 PALOPO

Rheinaldy Ari^{1*}, Vadel², Fahmi Surya Ardaus³, Yuda Satria Nugraha⁴, Erwina⁵

Universitas Andi Djemma ¹²³⁴⁵

E-mail: naldyrhei@gmail.com, yuda@unanda.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh career insecurity dan future anxiety terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (explanatory research). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Palopo yang berjumlah 56 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan career insecurity dan future anxiety berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, career insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan future anxiety tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,311 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 31,1% variasi kinerja guru, sementara 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa keamanan karier merupakan faktor psikologis yang penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga sekolah perlu memperkuat kebijakan pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa aman dalam bekerja.

Kata Kunci: career insecurity, future anxiety, kinerja guru, sekolah.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan kemajuan teknologi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dinamika dunia kerja. Organisasi dituntut untuk semakin adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan yang berlangsung cepat, sementara individu diharapkan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut ditandai oleh meningkatnya persaingan tenaga kerja, tingginya tuntutan profesionalisme, perubahan kebijakan organisasi, serta ketidakpastian kondisi ekonomi yang pada akhirnya dapat memengaruhi stabilitas pekerjaan maupun prospek karier seseorang.

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis tidak hanya berdampak pada aspek organisasi, tetapi juga pada kondisi psikologis individu. Salah satu konsekuensi yang sering muncul adalah career insecurity, yaitu perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dan perkembangan karier di masa depan. Kondisi ini dapat dipicu oleh berbagai

faktor, seperti perubahan kebijakan organisasi, restrukturisasi, keterbatasan kesempatan promosi, serta semakin ketatnya persaingan di dunia kerja. Individu yang mengalami *career insecurity* cenderung mengalami tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, hingga penurunan kinerja.

Menurut De Witte (2005), *career insecurity* merupakan perasaan khawatir yang dialami individu terkait kemungkinan kehilangan pekerjaan serta ketidakpastian mengenai masa depan kariernya. Kondisi ini muncul ketika individu menilai bahwa keberlanjutan pekerjaannya tidak

dapat dijamin, sehingga menimbulkan rasa tidak aman secara psikologis. *Career insecurity* tidak hanya terbatas pada kekhawatiran kehilangan pekerjaan secara aktual, tetapi juga mencakup persepsi mengenai lemahnya stabilitas pekerjaan, ketidakjelasan pendapatan di masa depan, serta ketidakpastian terhadap arah perkembangan karier yang akan dijalani. Senada dengan itu, Ashford et al. (1989) menjelaskan bahwa *career insecurity* berkaitan dengan persepsi individu terhadap adanya ancaman kehilangan pekerjaan serta ketidakmampuan untuk mengendalikan situasi tersebut. Sementara itu, De Cuyper dan De Witte (2021) mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan rasa ketidakpastian individu terhadap keberlanjutan pekerjaannya, baik dalam bentuk kekhawatiran kehilangan pekerjaan, perubahan status kerja, maupun penurunan kualitas pekerjaan yang dimiliki.

Selain *career insecurity*, kondisi psikologis lain yang banyak mendapat perhatian dalam kajian perilaku organisasi adalah *future anxiety* atau kecemasan terhadap masa depan. *Future anxiety* merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan munculnya rasa khawatir, takut, dan ketidakpastian mengenai berbagai kemungkinan yang akan terjadi pada masa mendatang. Kecemasan tersebut dapat berkaitan dengan aspek pekerjaan, kondisi ekonomi, kehidupan sosial, maupun perkembangan karier seseorang.

Menurut Zaleski (1996), *future anxiety* adalah keadaan individu yang dipenuhi oleh kekhawatiran dan ketidakpastian mengenai peristiwa yang akan datang, terutama yang berkaitan dengan kehidupan pribadi, sosial, dan pekerjaan. Kecemasan ini muncul sebagai respons terhadap persepsi individu mengenai kemungkinan terjadinya berbagai peristiwa negatif yang dianggap sulit untuk diprediksi maupun dikendalikan. Lebih lanjut, Satici et al. (2020) menjelaskan bahwa *future anxiety* dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain karakteristik individu, kondisi psikologis, lingkungan sosial, kondisi ekonomi, serta perubahan lingkungan. Individu yang memiliki kemampuan *coping* rendah cenderung lebih mudah

mengalami kecemasan terhadap masa depan dibandingkan individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik.

Secara konseptual, *career insecurity* dan *future anxiety* merupakan dua konstruk yang saling berkaitan. Ketidakpastian mengenai keberlangsungan karier dapat meningkatkan kecemasan individu terhadap masa depan, sementara tingginya kecemasan terhadap masa depan dapat memperkuat persepsi seseorang mengenai ketidakamanan kariernya. Hubungan timbal balik tersebut menjadikan kedua variabel penting untuk dikaji secara bersamaan dalam menjelaskan perilaku kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan, fenomena tersebut juga dialami oleh tenaga pendidik, termasuk guru sekolah menengah kejuruan. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi profesional di tengah perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, meningkatnya tuntutan administrasi, serta berbagai kebijakan pemerintah yang terus mengalami perubahan. Di sisi lain, sebagian guru masih menghadapi keterbatasan kesempatan pengembangan karier, ketidakjelasan status kepegawaian, maupun ketidakpastian mengenai kesejahteraan di masa depan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan *career insecurity* sekaligus meningkatkan *future anxiety* yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas profesional guru.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career insecurity* dan *future anxiety* memiliki keterkaitan dengan kinerja individu. Wilson et al. (2021) menunjukkan bahwa *career insecurity* selama pandemi COVID-19 meningkat secara signifikan. Peningkatan

ketidakamanan karier tersebut berdampak pada meningkatnya kecemasan individu dan menurunnya performa kerja, sehingga mengindikasikan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis dan efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya, Pratiwi (2022) menemukan bahwa *future anxiety* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki tingkat kecemasan masa depan yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih rendah dibandingkan individu dengan tingkat kecemasan yang lebih rendah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Adriana Pramesti dan Andhita Nurul Khasanah (2026) menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya *future anxiety*. Persepsi individu mengenai ketidakpastian dan ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya terbukti mampu memunculkan kecemasan terhadap prospek karier maupun kehidupan di masa depan. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa *career insecurity* dan *future anxiety* merupakan dua variabel yang memiliki hubungan erat dan berpotensi memengaruhi perilaku kerja individu.

Secara teoritis, keterkaitan antara kondisi psikologis dengan kinerja dapat dijelaskan melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (1943). Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Rasa aman (*safety needs*) merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sebelum individu mampu mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, ketika individu mengalami ketidakamanan terhadap pekerjaan maupun masa depan kariernya, pemenuhan kebutuhan rasa aman menjadi terganggu sehingga dapat memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, Kraimer et al. (2021) menjelaskan bahwa *career security* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi dan keterampilan individu, pengalaman kerja, dukungan organisasi, serta kepuasan kerja. Individu yang memiliki kompetensi tinggi serta memperoleh dukungan organisasi yang baik cenderung memiliki persepsi keamanan karier yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak memperoleh kondisi tersebut.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara *career insecurity*, *future anxiety*, dan kinerja, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan variasi sesuai dengan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan konteks penelitian. Sebagian besar penelitian juga lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis atau perusahaan, sedangkan kajian mengenai tenaga pendidik, khususnya guru sekolah menengah kejuruan, masih relatif terbatas. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana *career insecurity* dan *future anxiety* memengaruhi kinerja guru.

SMKN 2 Palopo merupakan salah satu lembaga pendidikan vokasi yang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tengah perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan dunia industri. Kondisi tersebut menjadikan guru dituntut untuk mampu beradaptasi secara profesional sekaligus menghadapi berbagai ketidakpastian yang berkaitan dengan karier maupun masa depan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *career insecurity* dan *future anxiety* terhadap kinerja guru di SMKN 2 Palopo menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career insecurity* dan *future anxiety* terhadap kinerja guru SMKN 2 Palopo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi,

khususnya mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja guru, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel Career Insecurity dan Future Anxiety terhadap Kinerja Guru melalui analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Palopo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji pengaruh *career insecurity* dan *future anxiety* terhadap kinerja guru pada lingkungan pendidikan vokasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di SMK Negeri

2 Palopo yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden sebagai sumber data primer. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu Career Insecurity, Future Anxiety, dan Kinerja Guru. Pengukuran setiap indikator menggunakan skala Likert lima poin, dengan alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Selain data primer, penelitian juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan telaah pustaka sebagai pendukung dalam penyusunan landasan teori dan pembahasan hasil penelitian.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi persyaratan analisis.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara bersama-sama terhadap kinerja guru, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Palopo sebanyak 56 orang sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan usia untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi responden yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan distribusi responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar guru di SMK Negeri 2 Palopo berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang (82,1%), sedangkan guru perempuan berjumlah 10 orang (17,9%). Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Palopo masih didominasi oleh guru laki-laki. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik sekolah kejuruan yang memiliki beberapa kompetensi keahlian berbasis teknik sehingga lebih banyak diampu oleh guru laki-laki.

Selanjutnya, berdasarkan usia responden, diketahui bahwa kelompok usia 21–30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 30 orang (53,6%). Responden yang berusia 31–40 tahun berjumlah 12 orang (21,4%), sedangkan responden yang berusia 41–50 tahun juga berjumlah 12 orang (21,4%). Adapun responden yang berusia lebih dari 51 tahun hanya sebanyak 2 orang (3,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 2 Palopo berada pada kelompok usia produktif, sehingga secara umum masih memiliki potensi yang tinggi dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Career Insecurity* (15 butir), *Future Anxiety* (15 butir), dan *Kinerja Guru* (12 butir) memiliki nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel (0,2632). Nilai koefisien korelasi masing-masing item berada pada rentang 0,357–0,830, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel *Career Insecurity* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,843, variabel *Future Anxiety* sebesar 0,794, dan variabel *Kinerja Guru* sebesar 0,834. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Kinerja Guru* di SMK Negeri 2 Palopo.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.297	2	297.149	11.944	.000b
	Residual	1318.560	53	24.878		
	Total	1912.857	55			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Career Insecurity, Future Anxiety						

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,944 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi penelitian ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kedua variabel independen secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat kinerja guru. Artinya, semakin baik kondisi psikologis guru yang berkaitan dengan keamanan karier dan pengelolaan kecemasan terhadap masa depan, maka semakin besar peluang meningkatnya kualitas kinerja guru. Sebaliknya, apabila guru mengalami ketidakamanan karier disertai kecemasan terhadap masa depan, maka kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas profesionalnya.

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.783	6.996		1.843	.002
	Career Insecurity	.555	.158	.648	1.631	.001
	Future Anxiety	-.144	.172	-.659	1.415	.513
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, variabel *Career Insecurity* memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,555, nilai t-hitung sebesar 1,631, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Career Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa perubahan pada persepsi keamanan karier memiliki hubungan positif terhadap perubahan kinerja guru sesuai dengan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Career Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima.

Sementara itu, variabel *Future Anxiety* memperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,144, nilai t-hitung sebesar 1,415, dan nilai signifikansi sebesar 0,513. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 ($0,513 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Future Anxiety* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Future Anxiety* berpengaruh terhadap Kinerja Guru ditolak.

Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kecemasan guru terhadap masa depan belum tentu secara langsung memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas profesional. Guru tetap mampu menjalankan tanggung jawabnya meskipun memiliki kekhawatiran terhadap perkembangan karier atau kondisi masa depan, sehingga faktor-faktor lain di luar *future anxiety* diduga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,311	,285	4.987

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada Tabel 3, diperoleh nilai R sebesar 0,557 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori cukup kuat. Selanjutnya, nilai R-square (R^2) sebesar 0,311 atau 31,1% menunjukkan bahwa variabel *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara bersama-sama mampu menjelaskan 31,1% variasi Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru menjadi sebesar 28,5%.

Sementara itu, 68,9% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi guru, lingkungan kerja, komitmen organisasi, maupun faktor-faktor psikologis lainnya. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja guru, meskipun masih

terdapat faktor-faktor lain di luar *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* yang memiliki kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 2 Palopo.

Pengaruh *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,944 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis guru yang berkaitan dengan persepsi terhadap keamanan karier serta kecemasan terhadap masa depan merupakan faktor yang secara kolektif memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Meskipun pada pengujian parsial variabel *Future Anxiety* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketika dikombinasikan dengan *Career Insecurity* kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dalam dunia kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan kondisi empiris yang telah diuraikan pada bagian pendahuluan, yaitu bahwa guru saat ini menghadapi berbagai tantangan berupa perubahan kebijakan pendidikan, tuntutan peningkatan kompetensi, perkembangan teknologi pembelajaran, serta ketidakpastian mengenai pengembangan karier dan kesejahteraan. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan persepsi ketidakamanan terhadap karier (*career insecurity*) yang kemudian diikuti oleh kekhawatiran terhadap masa depan (*future anxiety*). Apabila kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan dan tidak memperoleh dukungan organisasi yang memadai, maka guru akan mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, kepastian pengembangan karier, serta dukungan psikologis kepada guru, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Wilson et al. (2021) yang menyatakan bahwa meningkatnya *career insecurity* selama pandemi COVID-19 menyebabkan meningkatnya kecemasan individu sekaligus menurunkan performa kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian pekerjaan mampu memengaruhi kondisi psikologis dan efektivitas kerja seseorang. Selain itu, penelitian Adriana Pramesti dan Andhita Nurul Khasanah (2026) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berkontribusi terhadap meningkatnya *future anxiety*, sehingga kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis maupun kompetensi, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah melalui kebijakan pengembangan karier, komunikasi organisasi yang terbuka, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh *Career Insecurity* terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Career Insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, *Career Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi guru mengenai keamanan karier merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki keyakinan terhadap keberlangsungan karier, peluang pengembangan diri, serta kepastian pekerjaan cenderung menunjukkan motivasi dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang merasa masa depan kariernya tidak pasti. Rasa aman terhadap pekerjaan memungkinkan guru lebih fokus dalam merancang pembelajaran, meningkatkan kompetensi, serta memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada peserta didik.

Temuan tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh De Witte (2005) yang menjelaskan bahwa *career insecurity* merupakan kondisi psikologis ketika individu merasa khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan dan perkembangan kariernya di masa depan. Perasaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencakup ketidakjelasan peluang promosi, stabilitas pendapatan, dan arah perkembangan karier. Senada dengan itu, Ashford et al. (1989) menjelaskan bahwa *career insecurity* muncul ketika individu memandang adanya ancaman terhadap pekerjaannya dan merasa tidak mampu mengendalikan kondisi tersebut. Dalam konteks guru di SMKN 2 Palopo, persepsi mengenai peluang pengembangan karier, peningkatan kompetensi, maupun perubahan kebijakan pendidikan menjadi faktor yang dapat memengaruhi rasa aman dalam bekerja. Apabila guru memperoleh dukungan organisasi yang memadai, persepsi terhadap keamanan karier akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wilson et al. (2021) yang menyatakan bahwa meningkatnya *career insecurity* menyebabkan menurunnya performa kerja karena individu mengalami tekanan psikologis yang lebih besar. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan Kraimer et al. (2021) yang menjelaskan bahwa keamanan karier dipengaruhi oleh kompetensi individu, pengalaman kerja, dukungan organisasi, serta kepuasan kerja. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, memperoleh penghargaan atas prestasi kerja, dan memiliki kepastian mengenai pengembangan karier akan memiliki persepsi keamanan karier yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu membangun sistem pengembangan karier yang jelas, memberikan kesempatan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung agar guru memiliki rasa aman dalam menjalankan profesinya.

Pengaruh *Future Anxiety* terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Future Anxiety* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,513, yang berarti lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, *Future Anxiety* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perubahan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecemasan terhadap masa depan yang dirasakan guru belum tentu secara langsung memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas

profesional mereka. Guru tetap mampu menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik meskipun memiliki kekhawatiran mengenai perkembangan karier, kesejahteraan, maupun perubahan kebijakan pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya karakteristik khusus pada responden penelitian. Mayoritas guru di SMKN 2 Palopo berada pada usia produktif (21–30 tahun) dan memiliki tanggung jawab profesional yang mengharuskan mereka tetap menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan sekolah. Kondisi tersebut memungkinkan guru memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan kerja. Selain itu, adanya sistem penilaian kinerja guru, tuntutan profesionalisme, serta komitmen terhadap peserta didik diduga menjadi faktor yang membuat guru tetap mampu mempertahankan kinerjanya meskipun memiliki kekhawatiran terhadap masa depan. Dengan kata lain, kecemasan yang dirasakan belum berkembang menjadi tekanan psikologis yang cukup besar untuk memengaruhi perilaku kerja secara nyata.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Pratiwi (2022) yang menyatakan bahwa *future anxiety* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana individu dengan tingkat kecemasan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis organisasi, serta lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak berarti bahwa *future anxiety* dapat diabaikan. Sebaliknya, temuan uji

simultan menunjukkan bahwa ketika *future anxiety* berinteraksi dengan *career insecurity*, kedua variabel secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah tetap perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis guru melalui komunikasi yang efektif, pendampingan profesional, serta penyediaan program pengembangan karier yang jelas agar kecemasan terhadap masa depan tidak berkembang menjadi faktor yang berpotensi menurunkan kinerja di kemudian hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Career Insecurity* dan *Future Anxiety* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Palopo, yang ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Secara parsial, *Career Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), sedangkan *Future Anxiety* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena memiliki nilai signifikansi 0,513 ($>0,05$). Selain itu, nilai R Square sebesar 0,311 menunjukkan bahwa 31,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *Career Insecurity* dan *Future Anxiety*, sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek psikologis, khususnya persepsi terhadap keamanan karier, merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKN 2 Palopo.

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(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2021). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 50(5), 1281–1298.
- 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.
- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E., & Sargent, L. D. (2021). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 20(2), 123–145.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Pramesti, A., & Khasanah, A. N. (2026). Pengaruh job insecurity terhadap future anxiety pada karyawan. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja*.
- Pratiwi. (2022). Pengaruh future anxiety terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., & Satici, S. A. (2020). Adaptation of the fear of COVID-19 scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 1980–1988. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua). Alfabeta.
- Wilson, J., Smith, R., & Brown, T. (2021). Career insecurity during the COVID-19 pandemic and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*.
- Yulianto. (2020). Manajemen kinerja dan pengukuran kinerja organisasi.
- Zaleski, Z. (1996). Future anxiety: Concept, measurement, and preliminary research. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 165–174. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00070-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00070-0)