

**PENGARUH KOMUNIKASI PERUBAHAN ORGANISASIONAL DAN PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETIDAKAMANAN KERJA DENGAN KEPERCAYAAN PADA MANAJEMEN SEBAGAI PEMODERASI**

Pika Handayani

Program Magister Sains Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada

**Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) apakah komunikasi perubahan organisasional berpengaruh negative terhadap ketidakamanan kerja (2) apakah perundungan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap ketidakamanan kerja (3) apakah kepercayaan pada manajemen memoderasi pengaruh komunikasi perubahan organisasional terhadap ketidakamanan kerja (4) apakah kepercayaan pada manajemen memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap ketidakamanan kerja. Objek penelitian ini adalah perusahaan yang terkena dampak COVID-19 di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang terkena dampak COVID-19 di Indonesia. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, menggunakan teknik purposive sampling dengan 174 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Aplikasi yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu WarpPLS 6.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi perubahan organisasional berpengaruh negatif terhadap ketidakamanan kerja, perundungan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap ketidakamanan kerja, tidak adanya peran pemoderasi kepercayaan pada manajemen dalam pengaruh komunikasi perubahan organisasional terhadap ketidakamanan kerja, dan kepercayaan pada manajemen memoderasi pengaruh positif perundungan di tempat kerja terhadap ketidakamanan kerja.

**Kata Kunci:** ketidakamanan kerja, komunikasi perubahan organisasional , perundungan di tempat kerja, kepercayaan pada manajemen

## THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CHANGE COMMUNICATION AND WORKPLACE BULLYING ON JOB INSECURITY WITH TRUST IN MANAGEMENT AS A MODERATOR

Pika Handayani

Master of Science in Management Program  
Faculty of Economics and Business Universitas Gadjah Mada

### **Abstrak**

*This study to determine (1) whether organizational change communication has a negative effect on job insecurity (2) whether workplace bullying has a positive effect on job insecurity (3) whether trust in management moderates the effect of organizational change communication on job insecurity (4) whether trust in management moderates the effect of workplace bullying on job insecurity. The object of this study is companies affected by COVID-19 in Indonesia. In this study, the population are employees who work in companies affected by COVID-19 in Indonesia. The type of data collected consists of primary data, using purposive sampling technique with 174 respondents. Data analysis was performed using the Structural Equation Model (SEM) technique with the Partial Least Square (PLS) approach. Applications used for data processing in this study, namely WarpPLS 6.0. The results obtained are as follows: organizational change communication has a negative effect on job insecurity, workplace bullying has a negative effect on job insecurity, there is no moderating role, trust in management is in the influence of organizational change communication on job insecurity, and trust in management moderates the positive influence of workplace bullying against job insecurity.*

**Keywords:** *job insecurity, organizational change communication, workplace bullying, trust in management*