

## Abstrak

*PT. DK is one of the companies in the food and beverage production sector affected by the Covid-19 pandemic. So it has an impact on reduction in the number of employees, delays in salary increases, reducing overtime hours, eliminating remuneration and postponing promotions. This condition triggers the occurrence of job insecurity in employees. Job insecurity is a form of employees' feelings of concern and insecurity about the continuity of their work, which can be influenced by personal and situational factors including perceived employability and perceived corporate reputation. This study aims to examine the role of perceived employability and perceived corporate reputation simultaneously predicting job insecurity in employees of PT. DK, using a quantitative approach through a survey of 225 employees. The results showed that perceived employability and perceived corporate reputation simultaneously were able to predict job insecurity with an effective contribution of 15,7% ( $P < 0.01$ ). Thus, it is proven that the higher the perceived employability and perceived corporate reputation, the job insecurity perceived by employees will decrease.*

**Keyword:** *job insecurity, perceived employability, perceived corporate reputation.*

PT. DK merupakan salah satu perusahaan sektor produksi makanan dan minuman yang terkena imbas dari pandemi Covid-19. Hal ini berdampak pada pengurangan jumlah karyawan hingga penundaan kenaikan gaji, pengurangan jam lembur, ditiadakannya remunerasi serta penundaan promosi jabatan. Kondisi tersebut memicu terjadinya ketidakamanan kerja pada karyawan. Ketidakamanan kerja merupakan bentuk perasaan kekhawatiran dan ketidakamanan karyawan akan kelangsungan pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor personal dan situasional meliputi persepsi kemampuan kerja dan persepsi reputasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan persepsi kemampuan kerja dan persepsi reputasi perusahaan secara bersama – sama dalam memprediksi ketidakamanan kerja pada karyawan PT. DK, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berupa survey terhadap 225 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kemampuan kerja dan persepsi reputasi perusahaan secara bersama – sama mampu memprediksi ketidakamanan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 15,7 % ( $P < 0,01$ ). Dengan demikian terbukti bahwa semakin tinggi persepsi kemampuan kerja dan persepsi reputasi perusahaan maka ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menurun.

**Kata kunci:** ketidakamanan kerja, persepsi kemampuan kerja, persepsi reputasi perusahaan.