

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, HARGA DIRI, DUKUNGAN SOSIAL DAN JENIS KELAMIN TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA TENAGA KERJA KONTRAK

Dara Ainy
Desi Yustari Muchtar

Fakultas Psikologi
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Jl. Kertamukti no. 5 Cirendeu Ciputat 15412

daraainy@rocketmail.co, desi.yustari@uinjkt.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *locus of control*, harga diri, dukungan sosial dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak. Data diambil melalui kuesioner dari 202 tenaga kerja kontrak di wilayah Kabupaten Bogor, menggunakan teknik *accidental sampling*. Uji validitas alat ukur menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control*, harga diri, dukungan sosial dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak. Proporsi varians dari *job insecurity* yang dijelaskan oleh semua *independent variable* yang diteliti dalam penelitian sebesar 11%. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa dimensi harga diri sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*. Sementara itu, dimensi *locus of control* internal dan eksternal; harga diri secara kinerja dan penampilan; dukungan sosial dari lingkungan dan luar lingkungan kerja serta jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak.

Kata Kunci: *job insecurity*, *locus of control*, harga diri, dukungan sosial, jenis kelamin.

PENDAHULUAN

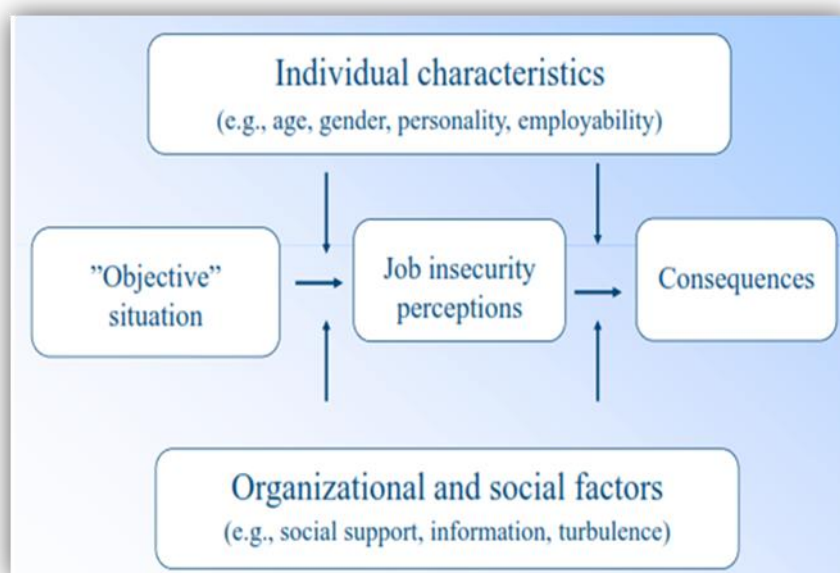
Saat ini, perubahan sering kali terjadi dalam lingkungan organisasi dan bisnis yang merupakan dampak langsung dari globalisasi. Ulrich (dalam Soejono, 2007) mengatakan bahwa globalisasi memerlukan pasar baru, produk baru, *mindsets* baru, kompetensi baru, dan cara berpikir yang baru mengenai bisnis. Globalisasi, perluasan kapasitas, dan kemajuan dalam bidang teknologi telah memotivasi organisasi untuk bertindak cepat dan fleksibel bila ingin bertahan, sehingga saat ini sebagian besar manajer dan karyawan bekerja dalam suasana yang dikategorikan “sementara”. Bukti kesementaraan dalam organisasi diantaranya: pekerjaan terus dirancang ulang, semakin banyak tugas dikerjakan oleh tim fleksibel dan bukan dikerjakan oleh individu, perusahaan lebih mengandalkan pekerja temporer, dan pekerjaan dikontrakan ke perusahaan lain (Robbins & Judge, 2008).

Di Indonesia sendiri, fenomena kesementaraan juga terjadi, hal tersebut dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak dan banyaknya perusahaan *outsourcing* yang ada. Namun, secara umum penggunaan tenaga kerja kontrak di Indonesia, baik kontrak langsung dengan perusahaan maupun melau

perusahaan *outsourcing* banyak memunculkan permasalahan, seperti: tenaga kerja kontrak yang telah bekerja lebih dari tiga tahun namun tidak diangkat menjadi karyawan, tenaga kerja kontrak yang digaji dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), jumlah jam kerja yang tidak pasti, kurangnya pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* dan adanya kesenjangan yang terjadi antara tenaga kerja kontrak dengan tenaga kerja tetap baik dalam hal pekerjaan maupun tunjangan yang diterima. Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan Pasal (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” dimana setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kondisi kerja seperti diatas dapat memunculkan *job insecurity*, seperti yang dikatakan oleh Hartley (1999) dimana lingkungan situasi kerja yang banyak akan perubahan dan ambiguitas dapat memunculkan *job insecurity*.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Mereka lebih lanjut menyatakan bahwa *job insecurity* didasarkan pada persepsi individu dan interpretasi dari lingkungan kerja. Sejalan dengan definisi yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* didefinisikan sebagai berikut:

- Menurut Rosenblatt dan Ruvio (1996) *job insecurity* merupakan keprihatinan keseluruhan tentang keberadaan masa depan pekerjaan.
- *Job insecurity* didefinisikan oleh De Witte (2005) sebagai perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ancaman.
- Vander Elst, De Witte dan De Cuyper (2013) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi subjektif dan kemungkinan yang tidak diharapkan untuk kehilangan pekerjaan saat ini, di masa depan maupun ketakutan atau kekhawatiran yang berkaitan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan.



Gambar 1. Model *Job Insecurity* (Sverke, Hellgren & Näswall, 2006)

Secara umum, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yakni karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, kepribadian dan status kepegawaian; faktor organizational atau faktor sosial dan terakhir *job insecurity* dipengaruhi oleh “objective situation”, seperti perubahan organisasi, penggunaan tenaga kerja kontrak dan

ketidakpastian akan masa depan suatu organisasi. Sementara itu terkait dengan konsekuensi dari *job insecurity*, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, dan Näswall (2002) ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki korelasi dengan banyak variabel. Dimana *job insecurity* memiliki korelasi negatif yang tinggi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan karyawan terhadap pihak perusahaan, kesehatan fisik, kesehatan mental dan kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi level *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap perusahaan, kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan. Selain itu *job insecurity* memiliki korelasi yang positif dengan intensitas turnover, dimana semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi intensitas *turnover* pekerja. Sejalan dengan temuan Sverke, Hellgren, dan Näswall (2002), studi yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Hellgren (2003) di empat negara yakni: Belanda, Belgia, Italia dan Swedia, menemukan bahwa *job insecurity* berkorelasi dengan kesehatan mental dan *turnover*.

Studi saat ini

Job insecurity didefinisikan oleh De Witte (2005) sebagai perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ancaman. Adapun konstruk ini bersifat unidimensional. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Sverke, Gallagher dan Hellgren (dikutip oleh Sverke et al, 2006) menemukan bahwa *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap. Hal tersebut, karena karyawan tetap memiliki perasaan sebagai bagian integral dari perusahaan dan sebaliknya bagi tenaga kerja kontrak. Adapun penelitian ini, ingin melihat pengaruh faktor karakteristik individu yakni aspek kepribadian, jenis kelamin dan dukungan sosial terhadap *job insecurity*.

Faktor disposisi kepribadian yang mempengaruhi *job insecurity* adalah *locus of control*. Menurut Rotter (1966) *locus of control* adalah predisposisi persepsi seseorang yang disebabkan oleh *reinforcement*. Rotter (1966) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Orang dengan kecenderungan *locus of control* internal berharap bahwa *reinforcement* atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi. Sementara orang dengan kecenderungan *locus of control* eksternal menganggap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kebetulan, keberuntungan, nasib, sesuatu yang berada di bawah kendali orang lain yang kuat atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dominan dengan *locus of control* internal memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang didominasi *locus of control* eksternal. Hal tersebut dikarenakan, orang dengan *locus of control* internal lebih aktif dalam menghadapi ancaman yang ada sehingga tidak mudah merasa terancam (Anderson dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989).

Disposisi kepribadian lainnya yang juga mempengaruhi *job insecurity* adalah *self-esteem* atau harga diri. Menurut Coopersmith (dalam Heatherton & Wyland, 2003) harga diri adalah evaluasi yang dibuat oleh individu dan biasanya berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri. Hal ini mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat dimana individu tersebut meyakini dirinya sendiri mampu, penting, berhasil, dan berharga. Heatherton dan Polivy (1991) membedakan harga diri menjadi tiga dimensi yaitu dimensi harga diri secara kinerja (*performance self-esteem*), harga diri secara sosial (*social self-esteem*) dan harga diri secara penampilan (*appearance self-esteem*). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Hartley (dalam Sverke et al, 2006) menemukan bahwa pekerja dengan harga diri yang tinggi memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

Faktor lain yang juga mempengaruhi *job insecurity* adalah dukungan sosial. Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Näsval, Sverke, & Hellgren, 2005) dukungan sosial digambarkan sebagai sumber daya dalam *coping*, dimana terdapat akses ke jaringan sosial yang dapat membantu individu menggunakan strategi penanggulangan yang lebih efektif. Dukungan sosial ini dapat berasal dari lingkungan kerja (seperti rekan kerja, supervisor, dan sebagainya) maupun dari lingkungan diluar pekerjaan (seperti ibu, ayah, teman, istri, dan sebagainya) (Lim, 1996). Dalam studi yang dilakukan oleh Näsval et al (2005) dukungan sosial dapat mengurangi *job insecurity* pada tenaga kerja. Dengan adanya dukungan sosial maka individu akan merasa terbantu mengatasi tuntutan yang ada sehingga menjadi lebih ringan untuk dihadapi.

Jenis kelamin juga berperan dalam persepsi *job insecurity*. Beberapa studi yang berfokus pada bagaimana jenis kelamin mempengaruhi persepsi *job insecurity* menemukan bahwa, laki-laki cenderung memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen dalam Sverke et al, 2006). Hal ini disebabkan karena laki-laki berperan sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Namun pada studi yang lain menemukan bahwa perempuan yang berperan sebagai pencari nafkah bagi keluarga juga memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi (De Witte dalam Sverke, 2006). Beberapa penelitian juga memberikan bukti empiris bahwa tenaga kerja perempuan melaporkan level *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki-laki, hal ini disebabkan tenaga kerja perempuan lebih cepat merespon *stressor* yang ada di lingkungan kerja (Näswall & De Witte, 2003). Oleh sebab itu, pengaruh jenis kelamin dalam persepsi *job insecurity* masih menjadi aspek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah,
Hipotesis : terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control*, dukungan sosial, dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak.

METODE

Partisipan

Subjek penelitian ini yakni 202 tenaga kerja kontrak di wilayah Kabupaten Bogor, terdiri dari 46 % laki-laki dan 54% perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu: 1,48% SD, 10,89% SMP, 78,71% SMA, 3,47% D1, 0,50% D2, 2,97% D3, 1,98% S1. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*.

Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.

Prosedur

Adapun prosedur penelitian yang dilakukan yakni, melakukan studi literatur untuk mendapatkan teori dan alat ukur; kemudian alat ukur yang akan digunakan diadaptasi dengan cara semua skala yang berbahasa Inggris dialihbahasakan menjadi bahasa Indonesia dengan bantuan penerjemah, selanjutnya dialihbahasakan kembali menjadi Bahasa Inggris selanjutnya dilakukan *pilot study* kepada lima orang tenaga kerja kontrak untuk mengisi kuesioner dalam rangka mengetahui pemahaman responden dan untuk mengecek kesalahan pengejaan yang ada; tahap selanjutnya adalah pengambilan data, dimana data diambil dengan dua cara yakni: peneliti datang ke dua pabrik pada jam pulang kerja kemudian peneliti meminta kesediaan responden untuk mengisi angket sedangkan

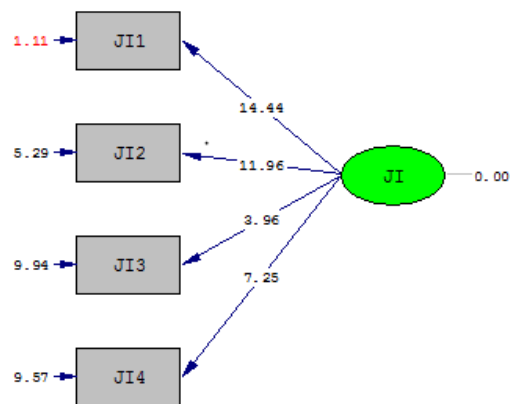
cara yang kedua, angket diberikan kepada *staff* pada kedua pabrik lainnya untuk selanjutnya diberikan oleh tenaga kerja kontrak di pabrik tersebut; selanjutnya kuesioner diskoring dan dilakukan tabulasi data; melakukan uji validitas setiap alat ukur; setelah menguji validitas dan didapatkan item yang valid, selanjutnya peneliti melakukan analisis uji hipotesis; terakhir, peneliti membuat laporan hasil penelitian, kesimpulan, diskusi dan saran.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk uji validitas alat ukur menggunakan CFA dengan bantuan *software* Lisrel 8.7. Kemudian untuk melihat pengaruh IV terhadap DV dilakukan analisis *multiple regression* dan untuk melihat proporsi varians dilakukan analisis uji proporsi varians dengan bantuan *software* SPSS 17.

Alat ukur

Job Insecurity. Pengukuran *job insecurity* menggunakan skala yang diadaptasi dari skala baku “*Job Insecurity Scale*” (JIS) yang dikembangkan oleh Hans De Witte. Menggunakan skala likert dengan rentang lima point (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Skala ini bersifat *unidimensional*, terdiri dari empat item, dimana terdiri dari komponen *job insecurity* kognitif dan afektif. Contoh item dalam JIS adalah “Seberapa penting bagi Anda secara pribadi kemungkinan bahwa Anda mungkin kehilangan pekerjaan Anda dan turun jabatannya dalam organisasi?” dan “Dalam organisasi ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif yang mempengaruhi situasi kerja saya”. Uji validitas dilakukan dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan dibantu *software* Lisrel 8.7, hasilnya seluruh item pada JIS valid dengan t value $> 1,96$ (lihat gambar.1).

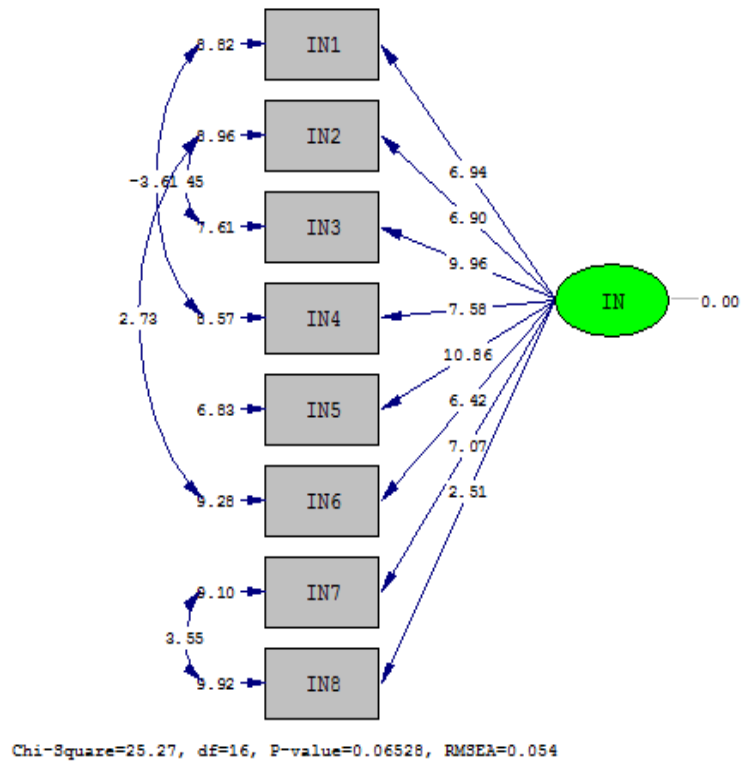


Chi-Square=1.42, df=2, P-value=0.49186, RMSEA=0.000

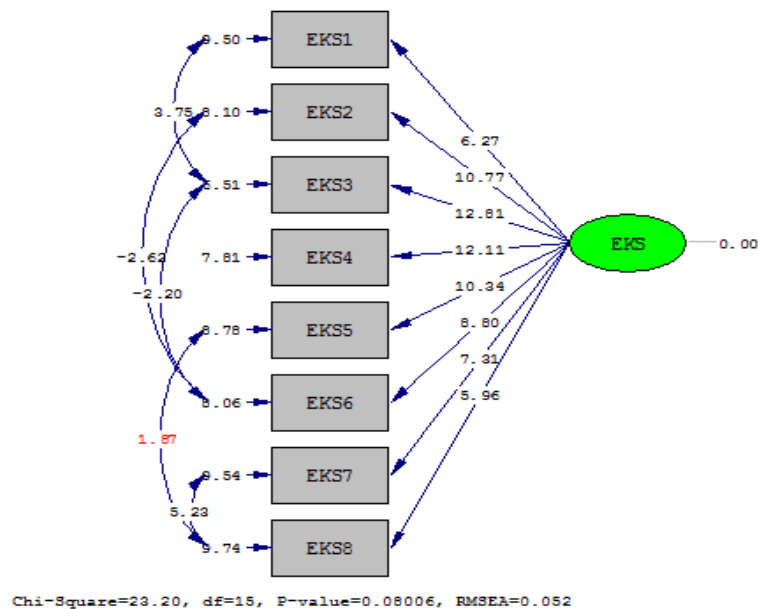
Gambar 2. Uji validitas *job insecurity*

Locus of Control. Pengukuran *locus of control* menggunakan skala yang diadaptasi dari skala baku “*Work Locus of Control*” yang dikembangkan oleh Spector (dalam Maram & Miller, 1998). Skala ini menggunakan skala likert dengan rentang lima point (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Item dalam skala ini berjumlah 16 item dimana delapan item mengukur dimensi *locus of control* internal dan delapan item mengukur dimensi *locus of control* eksternal. Contoh item dalam skala ini yaitu: “Orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik umumnya mendapatkan penghargaan” dan “Mendapatkan pekerjaan yang Anda inginkan sebagian besar merupakan sebuah keberuntungan”. Uji validitas dilakukan dengan teknik CFA dengan dibantu *software*

Lisrel 8.7, hasilnya seluruh item pada “*Work Locus of Control*” valid dengan t value > 1,96 (lihat gambar.2 dan 3).



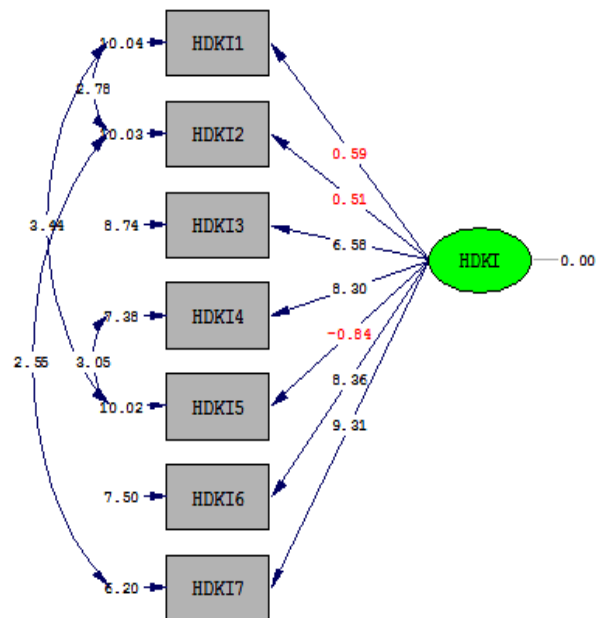
Gambar 3. Uji validitas *locus of control* internal



Gambar 4. Uji validitas *locus of control* eksternal

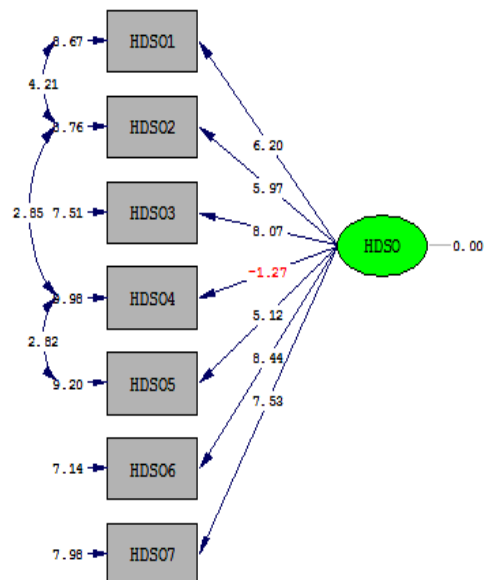
Harga Diri. Pengukuran harga diri menggunakan skala yang diadaptasi dari skala baku “*The State Self-Esteem Scale*” (SSES) oleh Heatherton dan Polivy (1991). Menggunakan skala likert dengan rentang lima point (1 = tidak sama sekali hingga 5 = sangat sesuai).

Terdiri dari 20 item yang mengukur tiga dimensi yakni: tujuh item mengukur dimensi harga diri secara kinerja, tujuh item mengukur harga diri secara sosial dan enam item mengukur harga diri secara penampilan. Contoh item dari SSES yaitu: “Saya mengambil sikap positif terhadap diri sendiri” dan “Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya sendiri”. Dari hasil uji validitas dilakukan dengan teknik CFA dengan dibantu *software* Lisrel 8.7, terdapat 15 item valid dari 20 item yang diukur.



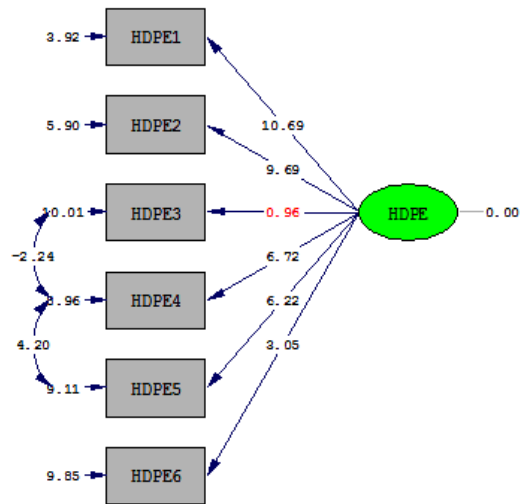
Chi-Square=13.73, df=10, P-value=0.18581, RMSEA=0.043

Gambar 5. Uji validitas harga diri secara kinerja



Chi-Square=18.14, df=11, P-value=0.07833, RMSEA=0.057

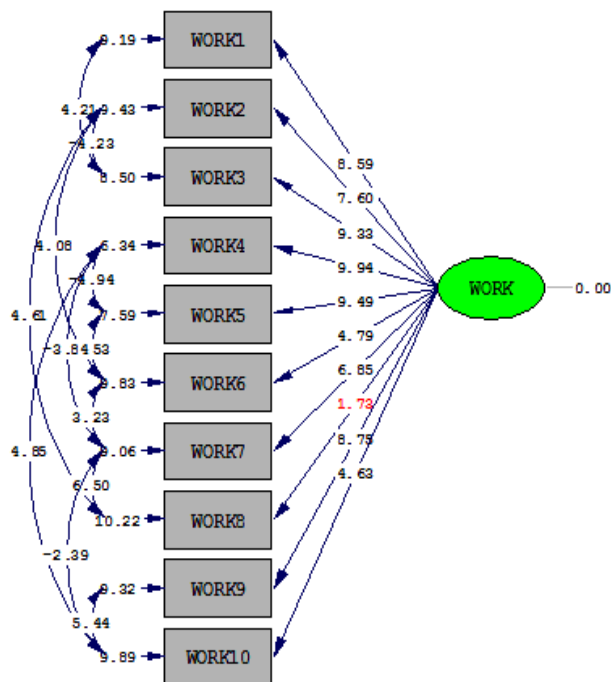
Gambar 6. Uji validitas harga diri secara sosial



Chi-Square=12.60, df=7, P-value=0.08250, RMSEA=0.063

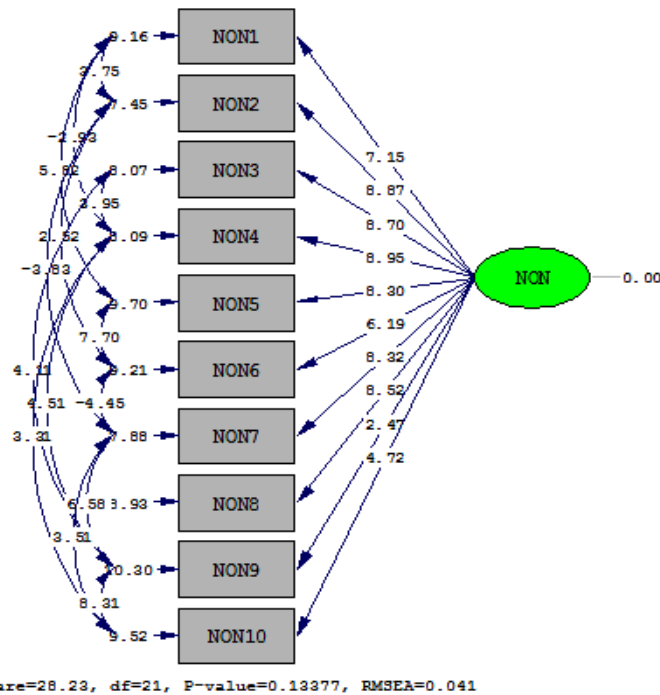
Gambar 7. Uji validitas harga diri secara penampilan

Dukungan Sosial. Skala dukungan sosial menggunakan adaptasi dari “*Social Support Scale*” yang dikembangkan oleh Caplan et al (dikutip oleh Frese, 1999), dimana terdiri dari empat pengukuran yakni pengukuran dukungan dari atasan, rekan kerja, pasangan atau pacar, dan teman atau kerabat. Masing-masing pengukuran terdiri dari lima pertanyaan. Adapun dalam penelitian ini, item yang berupa pertanyaan diubah dalam bentuk pernyataan sehingga memudahkan responden dalam mengisi kuesioner, sehingga keseluruhan item berjumlah 20 pernyataan. Menggunakan skala likert dengan rentang lima point (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Dari hasil uji validitas menggunakan CFA, terdapat 19 item valid dari 20 item yang diukur.



Chi-Square=34.82, df=23, P-value=0.05418, RMSEA=0.051

Gambar 8. Uji validitas dukungan dari lingkungan kerja



Gambar 9. Uji validitas dukungan dari luar lingkungan kerja

ANALISIS & HASIL

Tabel 1. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1871.870	8	233.984	2.989	.004 ^a
Residual	15106.181	193	78.270		
Total	16978.051	201			

a. Predictors: (Constant), JNS.KEL, HDKI, IN, WORK, EKS, HDPE, NON, HDSO

b. Dependent Variable: JI

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *multiple regression* dengan bantuan *software* SPSS 17. Berdasarkan hasil uji F (lihat tabel 1) didapatkan nilai 2,989 dan sig. 0,04 ($p < 0,05$), maka H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control*, harga diri, dukungan sosial dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak.

Tabel 2. R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.073	8.84705

a. Predictors: (Constant), JNS.KEL, HDKI, IN, WORK, EKS, HDPE, NON, HDSO

Selanjutnya dilakukan analisis besaran R square (Lihat tabel 2), diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,110 atau 11%. Dengan kata lain bahwa proporsi varians dari *job insecurity* yang dijelaskan oleh *locus of control*, harga diri, dukungan sosial dan jenis kelamin memperoleh persentase sebesar 11%, sedangkan 89% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3. Tabel Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	64,279	7,425		8,657	,000
	Harga Diri Kinerja	-,091	,092	-,082	-,988	,325
	Harga Diri Sosial	-,184	,090	-,168	-2,032	,044
	Harga Diri Penampilan	-,102	,083	-,094	-1,220	,224
	<i>Locus of Control</i> Internal	-,054	,079	-,051	-,686	,493
	<i>Locus of Control</i> Eksternal	,123	,075	,122	1,645	,102
	Dukungan dari Lingkungan Kerja	-,088	,081	-,085	-1,089	,277
	Dukungan dari Luar Lingkungan Kerja	,124	,083	,122	1,494	,137
	Jenis kelamin	-1,252	1,280	-,068	-,978	,329

a. Dependent Variable: *Job Insecurity*

Untuk melihat apakah masing-masing IV memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*, maka dilakukan analisis koefisien regresi masing-masing dimensi, jika $p < 0,05$ maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti dimensi tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap *job insecurity*. Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa variabel harga diri secara sosial memiliki nilai Sig. $< 0,05$ sehingga variabel tersebut signifikan, sedangkan variabel lainnya memiliki nilai Sig. $> 0,05$ yang artinya variabel-variabel tersebut tidak signifikan.

Tabel 4. Proporsi Varians

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,050 ^a	,002	-,003	9,20214	,002	,498	1	200	,481
2	,147 ^b	,022	,012	9,13619	,019	3,898	1	199	,050
3	,256 ^c	,066	,052	8,95071	,044	9,333	1	198	,003
4	,296 ^d	,088	,069	8,86778	,022	4,721	1	197	,031

5	,307 ^e	,094	,071	8,85688	,007	1,485	1	196	,224
6	,309 ^f	,095	,067	8,87506	,001	,198	1	195	,657
7	,325 ^g	,106	,074	8,84607	,011	2,280	1	194	,133
8	,332 ^h	,110	,073	8,84705	,004	,957	1	193	,329

- a. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal
- b. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal
- c. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja
- d. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja, Harga diri secara sosial
- e. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja, Harga diri secara sosial, Harga diri secara penampilan
- f. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja, Harga diri secara sosial, Harga diri secara penampilan, Dukungan dari lingkungan kerja
- g. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja, Harga diri secara sosial, Harga diri secara penampilan, Dukungan dari lingkungan kerja, Dukungan dari luar lingkungan kerja
- h. Predictors: (Constant), *Locus of control* internal, *Locus of control* eksternal, Harga diri secara kinerja, Harga diri secara sosial, Harga diri secara penampilan, Dukungan dari lingkungan kerja, Dukungan dari luar lingkungan kerja, Jenis kelamin

Terakhir, peneliti ingin mengetahui bagaimana penambahan proporsi varians dari masing-masing variabel bebas terhadap *job insecurity*. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa terdapat dua variabel yang memberikan sumbangan yang signifikan terhadap *job insecurity* yaitu harga diri secara kinerja sebesar 4,4% dan harga diri secara sosial sebesar 2,2%. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai R^2 *change*-nya. Semakin besar R^2 *change*-nya, maka semakin banyak sumbangan yang diberikan terhadap variabel dependen.

DISKUSI

Dalam penelitian ini, *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak. Namun pada analisis koefisien regresi yang dilakukan, baik *locus of control* internal maupun eksternal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap DV, hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu dimana orang dengan kecenderungan *locus of control* internal memiliki korelasi yang signifikan terhadap *job insecurity*. Hal tersebut mungkin dikarenakan tata bahasa yang digunakan dalam pengukuran sulit dipahami responden, karena merupakan skala adaptasi, sehingga diperlukan studi lanjutan untuk bisa mengetahui apakah *locus of control* internal dan eksternal berpengaruh terhadap *job insecurity* dan penyebabnya.

Dari uji F diketahui bahwa harga diri berpengaruh secara signifikan terhadap *job insecurity*. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, dari ketiga dimensi harga diri, hanya harga diri secara sosial yang berpengaruh secara signifikan terhadap *job insecurity*. Hal tersebut dikarenakan orang dengan harga diri secara sosial yang tinggi merasa dihargai dan dihormati oleh orang-orang disekitar dan juga harga diri secara sosial juga terkait dengan kecemasan sosial (Heatherton & Wyland, 2003). Sedangkan *job insecurity* merupakan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berkaitan dengan ancaman (De Witte, 2005). Perasaan terancam dan rasa khawatir yang dirasakan oleh tenaga kerja kontrak akan memunculkan kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan begitu, ketika harga diri secara sosial para tenaga kerja ini tinggi maka semakin rendah tingkat *job insecurity* pekerja tersebut.

Sedangkan harga diri secara kinerja dan harga diri secara penampilan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak. Harga diri secara kinerja hanya terkait dengan kepandaian dan kemampuan seseorang (Heatherton & Wyland, 2003), sehingga harga diri secara kinerja tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak, selain itu dimensi harga diri secara kinerja ini lebih cenderung bersifat kognitif dan hanya mengenai kemampuan intelektual tenaga kerja kontrak saja sehingga tidak berkaitan dengan perasaan terancam dan rasa khawatir akan keberlangsungan pekerjaan di masa depan. Sejalan dengan harga diri secara kinerja, harga diri secara penampilan juga hanya berkaitan dengan pandangan seseorang mengenai fisik atau tubuh mereka, sehingga tidak berkaitan langsung dengan ancaman atau rasa kekhawatiran akan pekerjaan.

Dukungan sosial dalam penelitian ini juga secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Lim, 1996; Näsval et al, 2005) dimana dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan sekitar secara signifikan dapat mengurangi tingkat *job insecurity* seseorang. Berdasarkan analisis koefisien regresi baik dukungan dari lingkungan dan luar lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim (1996) dan Näsval et al (2005) dimana penelitian tersebut dilakukan untuk melihat pengaruh dukungan dari lingkungan dan luar lingkungan kerja sebagai variabel moderator. Hasilnya dukungan dari luar lingkungan kerja secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *job insecurity*, hal ini berbeda dengan temuan dari penelitian ini, hal tersebut mungkin dikarenakan dukungan yang diberikan dari pasangan, teman atau kerabat tidak cukup dirasakan pengaruhnya dalam hal pekerjaan. Selanjutnya dukungan dari lingkungan kerja tidak secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *job insecurity*, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu, hal tersebut mungkin dikarenakan para tenaga kerja kontrak merasa bukan bagian dari perusahaan tersebut dan merasa belum memenuhi kualifikasi sebagai pegawai perusahaan tersebut sehingga dukungan dari atasan ataupun dari teman kerja tidak dirasa cukup berpengaruh, karena sewaktu-waktu pekerja dengan status tenaga kerja kontrak tersebut dapat kehilangan pekerjaan. Sehingga pengaruh dukungan dari lingkungan dan luar lingkungan kerja perlu dilakukan studi lebih lanjut karena masih *inconclusive* (Sverke, 2006).

Variabel demografis yang dilihat pengaruhnya terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak pada penelitian ini adalah jenis kelamin dan hasilnya tidak terdapat pengaruh yang signifikan, hal tersebut sejalan dengan penelitian Näsval dan De Witte (2003), dimana dua dari empat Negara dalam penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara *job insecurity* pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Hal tersebut

mungkin dikarenakan ketersediaan lapangan kerja untuk tenaga kerja laki-laki dan perempuan di wilayah kabupaten Bogor tidak terdapat kesenjangan.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini yakni menggunakan teknik *accidental sampling* sehingga sampel yang digunakan kurang merepresentasikan dari populasi, sehingga memungkinkan faktor lain yang tidak dapat dikontrol dalam penelitian ini seperti kebijakan perusahaan dalam hal penggunaan tenaga kerja kontrak yang tidak dikontrol dalam penelitian ini. Perbedaan kebijakan tersebut mungkin dapat mempengaruhi persepsi *job insecurity* para tenaga kerja kontrak, seperti: sistem kompensasi yang diberikan, lamanya waktu kontrak kerja, tunjangan atau fasilitas lain yang diberikan kepada tenaga kerja kontrak, jumlah hari dan jam kerja yang berbeda, sehingga persepsi *job insecurity* para tenaga kerja kontrak ini pun akan menjadi berbeda karena penerapan sistem yang berbeda.

SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan uji hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control*, harga diri, dukungan sosial, dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak” Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F yang menguji seluruh IV terhadap DV. Adapun hasil analisis regresi variabel *locus of control*, harga diri, dukungan sosial, dan jenis kelamin terhadap *job insecurity* adalah sebesar 11%, sedangkan 89% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil analisis koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa harga diri secara sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*, sedangkan *locus of control* internal, *locus of control* eksternal, harga diri secara kinerja, harga diri secara penampilan, dukungan dari lingkungan kerja, dukungan dari luar lingkungan kerja dan jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*. Dari hasil analisis proporsi varians, terdapat dua IV yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap DV, yakni harga diri secara kinerja sebesar 4,4% dan harga diri secara sosial sebesar 2,2%.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain seperti afek negatif dan status kepegawaian ataupun mengontrol variabel lainnya seperti usia dan jenis kelamin. Dari segi alat ukur diharapkan menggunakan alat ukur modifikasi, dengan begitu item atau pernyataan dalam pengukuran lebih mudah dipahami dan sesuai dengan karakteristik responden. Selain itu, perlu menambahkan jumlah responden dan menggunakan *probability sampling* sehingga *sample* lebih representative. Jika memungkinkan teknik pengambilan data yang digunakan untuk tenaga kerja kontrak yang mayoritas *blue collar worker* ini, sebaiknya menggunakan metode wawancara. Dengan begitu peneliti dapat mengontrol kemungkinan kesalahan pengambilan data yang ada dilapangan dan dapat mengobservasi apa saja kesulitan responden pada saat memberikan data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa harga diri secara kinerja dan sosial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *job insecurity*, oleh sebab itu bagi para tenaga kerja kontrak hendaknya meningkatkan harga diri secara sosial dan kinerja dengan cara saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja dan meningkatkan kinerja serta selalu berpikir positif akan pekerjaannya sehingga dengan begitu akan menurunkan tingkat *job insecurity*. Dari pihak perusahaan hendaknya tidak memberikan perlakuan yang berbeda kepada tenaga kerja kontrak, sehingga para tenaga kerja kontrak tidak merasa rendah diri. Selain itu, untuk meningkatkan harga diri secara kinerja dan sosial pihak

perusahaan dapat membuat *tagline* yang berisikan himbauan untuk meningkatkan kinerja dan saling menghormati sesama rekan kerja, seperti “Disiplin dalam bekerja!” dan “Hormati rekan kerjamu!”

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Prof. Dr. Hans De Witte (University of Leuven) atas saran dan alat ukur *job insecurity*.
2. Miftahuddin. M.Si (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) atas saran dan bimbingannya.
3. Seluruh responden penelitian.
4. Adi Kuswanto, Sari Apriyanti, Ryan Andris, Jueny dan rekan-rekan atas bantuan dalam pengambilan data.
5. Leli Kamilia (Universitas Indraprasta PGRI), Aniza Nuraini (Universitas Negeri Jakarta), Oky (Universitas Indraprasta PGRI), Rini (IISIP Jakarta) atas bantuan dalam adaptasi alat ukur.
6. Puti (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) & Syifa Fauziah (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) atas dalam pengolahan data.

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*, 4 : 803-829.
- 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.
- Frese, M. (1999). Social support as moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: a longitudinal study with objective measure. *Jurnal of Occupational Health Psychology*, 4 (3) : 179-192.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy Of Management Review*, 9 No. 3: 438-448. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/258284>
- Hartley, J. (1999). Chapter six: Models of job insecurity and coping strategies of organizations. Dalam Ferrie, J., Marmot, M.G., Griffiths, J., & Ziglio, E (ed). *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion* (127 – 150). Denmark: WHO.
- Heatherton, T.F., & Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (6): 895-910.
- Heatherton, T.F. & Wyland, C. (2003) Assessing self-esteem. Dalam S. Lopez and R. Snyder, (Eds). *Assessing Positive Psychology* (219 – 233). Washington, DC: APA.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effect of work-based and nonwork-based social support. *Human Relation*, 49, 171-194.
- Maram, A., & Miller, K. (1998). An empirical assessment of the construct “Work locus of Control”. *Journal of Industrial Psychology*, 24 (3), 48-51.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2): 189-205.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4): 57-64.

- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: general and Applied*, 8 (1).
- Soejono, F. (2007). Karir dalam organisasi seluler. *Jurnal Management*, 6 No 2.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7: 242-262.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity a literature review*. Swedia: SALTSA.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The job insecurity scale: a psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.