

KONTRIBUSI OCCUPATIONAL SELF EFFICACY TERHADAP JOB INSECURITY PADA KARYAWAN KONTRAK

Maytri Nuradha^a, Anita Zulkaida^b, Desi Susianti^c

^{a,b,c} Psikologi, Universitas Gunadarma

*Korespondensi_Email: susiantidesi99@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the contribution of occupational self efficacy to job insecurity on contract employees. Respondents in this study amounted to 94 contract employees with male and female characteristics, at least senior high school education, a minimum work period of 1 year, and operational work. The sampling technique uses purposive sampling technique. The data collection tool in this study used a questionnaire in the form of job insecurity scale (JIS) and occupational self efficacy scale (OCCSEFF). Hypothesis testing of this study uses simple regression analysis techniques. The results of the analysis show that there is a significant contribution of occupational self efficacy to job insecurity on contract employees. The R square coefficient obtained is 0.079 which means that there is a contribution of occupational self efficacy to job insecurity of 7.9%, the remaining 92.1% is the influence of other factors outside the research including role conflict, role ambiguity, locus of control, and organizational change.

Keywords: Contract Employees, Job Insecurity, Occupational Self Efficacy.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi occupational self efficacy terhadap job insecurity pada karyawan kontrak. Responden dalam penelitian ini berjumlah 94 karyawan kontrak dengan karakteristik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, minimal pendidikan terakhir SMA, masa kontrak kerja telah berjalan minimal 1 tahun, serta bidang pekerjaan operasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala job insecurity scale (JIS) dan occupational self efficacy scale (OCCSEFF). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada kontribusi yang signifikan occupational self efficacy terhadap job insecurity pada karyawan kontrak. Adapun koefisien R square yang diperoleh sebesar 0,079 yang berarti bahwa terdapat kontribusi occupational self efficacy terhadap job insecurity sebesar 7,9%, sisanya 92,1 % merupakan pengaruh dari faktor lain diluar variabel penelitian diantaranya role conflict, role ambiguity, locus of control, dan organizational change.

Kata Kunci: Job Insecurity, Karyawan Kontrak, Occupational Self Efficacy

1. PENDAHULUAN

Didalam suatu perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan penentu perkembangan perusahaan (Matus, 2016).

Berdasarkan jenis perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya, karyawan dibedakan menjadi dua yakni karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaanya sering disebut karyawan tetap, adapun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perbedaan yang nyata antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dilihat berdasarkan waktu masa kerja, karyawan tetap tidak memiliki batasan waktu (sampai masa pensiun) sedangkan karyawan

kontrak dibatasi waktu yakni maksimal 3 tahun, setelah tiga tahun maka masa kerja akan diberhentikan (Romalla, 2018).

Diilihat dari perbedaan masa kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, maka karyawan kontrak jelas lebih dirugikan dibandingkan dengan karyawan tetap. Munculnya sistem kontrak kerja merupakan konsekuensi dari globalisasi neoliberal, Misi dari globalisasi neoliberal yang dicirikan dengan semakin banyaknya MNC (Multi National Corporation) dan TNC (Trans National Corporation), tidak terkecuali di Indonesia, dilancarkan melalui LMF (Labor Market Flexibility) atau pasar tenaga kerja fleksibel. Dengan LMF atau pasar tenaga kerja fleksibel, resiko-resiko yang seharusnya dihadapi kaum pengusaha, dialihkan kepada kaum buruh. Dalam hal ini, terlihat bahwa negara berada di sisi kaum pengusaha. (Izzati, 2012).

Pemerintah Indonesia mengatur tentang sistem kontrak kerja pada peraturan perundang-undangan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kontrak kerja mengikat hubungan profesional dua pihak yakni perusahaan pemberi kerja dan tenaga kerja atau karyawan. Selanjutnya Undang-undang sistem kontrak pasal 35 ayat (1) Perusahaan pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja atau melalui pelaksanaan penempatan kerja. Tenaga kerja yang direkrut sendiri disebut tenaga kerja kontrak. Selanjutnya tenaga kerja yang didapat melalui pelaksanaan penempatan pekerjaan disebut tenaga kerja outsourcing.

Berdasarkan data GSBI (Gerakan Serikat Buruh Indonesia) menunjukkan bahwa buruh kontrak dan outsourcing mengalami peningkatan rata-rata sebesar 5 % tiap tahun. Pada tahun 2010 jumlah buruh kontrak dan outsourcing di Indonesia sudah mencapai 66,425%. Sementara Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (International Labor Organization/ILO) merilis dalam hasil risetnya menunjukkan bahwa Jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 35 % dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal, lima tahun lalu jumlahnya mencapai 70 persen, artinya sebanyak 65% adalah buruh dengan status outsourcing dan buruh kontrak. (GSBI, 2010).

Malau (2011) mengungkapkan berbagai kerugian yang diterima oleh karyawan kontrak akibat adanya perjanjian kerja waktu tertentu diantaranya tidak mendapatkan hak atas uang pesangon, uang penghargaan serta uang ganti rugi jika di PHK oleh perusahaan/di putus kontraknya. Selain itu para tenaga kerja/karyawan kontrak juga tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja baik itu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Kematian (JK), dan hampir semua buruh kontrak jangka pendek (PKWT) tidak mendapatkan THR walaupun ada jauh di bawah aturan. Mereka juga tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan ataupun bonus, bahkan karyawan dengan status PKWT dipaksa untuk bekerja lebih keras agar bisa di perpanjang kontrak kerjanya.

Berbagai kerugian tersebut menimbulkan persoalan antara perusahaan dan karyawan kontrak salah satu contoh kasus terjadi di Depot BBM Pertamina Plumpang Jakarta Utara, dimana seratus karyawan yang menjadi karyawan kontrak melakukan unjuk rasa untuk menuntut kepastian nasib ke depannya, karyawan kontrak menuntut diangkat menjadi karyawan tetap, meminta penerapan 8 jam kerja per hari, menghapus sistem performansi serta bayaran upah lembur yang sesuai ketentuan dan lain-lain (Agustinus, 2017). Bahkan pada kasus lain yaitu pada 2 perusahaan otomotif besar, kedua perusahaan besar tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan kontrak dengan alasan efisiensi biaya produksi. (Denny, 2016).

Dari kedua kasus tersebut dapat dikatakan bahwa selain dampak materi yang ditimbulkan, sistem kontrak kerja yang bersifat sementara juga menimbulkan kekhawatiran mengenai kelanjutan karir karyawan di perusahaan tempat bekerja. Kekhawatiran tersebut merupakan perasaan subjektif yang dirasakan karyawan ditempat kerja akibat dari situasi kerja yang mengancam kelanjutan karir. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) bahwa perasaan yang dirasakan individu seperti potensi hilangnya kontinuitas dalam bekerja dan kehilangan aspek pekerjaan merupakan perasaan subjektif yang disebut sebagai job insecurity, yang mana job insecurity terjadi dalam kasus kehilangan pekerjaan yang tidak sukarela, seperti yang terjadi pada karyawan kontrak.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa Job insecurity yaitu ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Selain itu ditambahkan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989) bahwa job insecurity merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi job insecurity diantaranya kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual dan jabatan pekerja, serta karakteristik personal pekerja (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Seperti yang telah disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi job insecurity ialah karakteristik personal pekerja. Salah satu jenis karakteristik personal yang dimiliki seseorang adalah efikasi diri atau self efficacy, menurut Bandura (1977) self efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap

dirinya atau kemampuannya untuk mengatasi tugas atau masalah yang sulit. Self efficacy dalam domain area pekerjaan disebut sebagai occupational self efficacy (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008).

Schyns dan Collani (2002) efikasi diri dalam pekerjaan (occupational self efficacy) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Mengacu pada penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi situasi sulit dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, sehingga target dan tujuan dalam pekerjaan dapat tercapai. Hal ini dapat menciptakan perasaan yang positif dalam bekerja serta dapat menghadapi situasi sulit seperti kekhawatiran mengenai kelanjutan masa kerja.

Occupational self efficacy yang dimiliki oleh karyawan kontrak dapat berkontribusi terhadap tingkat job insecurity yang dirasakan, hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang pertama dalam penelitian Rigotti, Schyns dan Mohr (2008) melaporkan korelasi yang negatif antara occupational self efficacy dan job insecurity pada studi terhadap berbagai jenis karyawan di lima negara (Jerman, Swedia, Belgia, Inggris, dan Spanyol). Selanjutnya pada tahun yang sama penelitian yang dilakukan oleh Irene (2008) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara occupational self efficacy dan job insecurity pada karyawan outsourcing. Selain itu adapun penelitian yang dilakukan Sulistyawati, Nurtjahjanti, dan Prihatsanti (2012) pada 56 karyawan pelaksana produksi pada PT "x" Semarang hasil menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara occupational self efficacy dan job insecurity.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kontribusi occupational self efficacy terhadap job insecurity pada karyawan kontrak.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Job Insecurity

Pada akhir tahun 1980an Ashford, Lee dan Bobko mengembangkan konstruk job insecurity serta alat ukurnya, menurut Ashford, Lee, dan Bobko (1989) job insecurity merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Job insecurity merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional yang terdiri dari lima komponen yaitu, arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

2.2 Occupational Self Efficacy

Konsep mengenai self efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura tahun 1970an. Dalam domain area pekerjaan self efficacy disebut sebagai occupational self efficacy, Schyns dan Collani pertama kali memperkenalkan occupational self efficacy tahun 2002. Adapun yang dimaksud dengan occupational self efficacy yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan (Schyns & Collani, 2002).

Konsep efikasi diri dapat dipahami dan diukur melalui tiga tingkat berbeda yakni specific task self efficacy, domain specific self efficacy, general self efficacy. Peneliti menggunakan konsep domain specific self efficacy yaitu dalam domain pekerjaan (occupational self efficacy) atau disebut sebagai efikasi kerja (work efficacy).

3. METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah (a) job insecurity (variabel terikat) dan (b) occupational self efficacy (variabel bebas). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak. Sampel dalam penelitian ini yaitu 94 karyawan kontrak dengan karakteristik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, minimal kontrak kerja telah berjalan selama 1 tahun, minimal pendidikan terakhir SMA, serta bidang pekerjaan operasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling.

Data-data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Kuesioner terdiri dari data identitas diri responden, skala job insecurity, dan skala occupational self efficacy, skala job insecurity dalam penelitian ini diadaptasi dari Ashford, Lee dan Bobko (1989) berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan oleh greenhalgh dan rosenblatt (1984) diantaranya arti penting aspek kerja bagi individu, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, ketidakberdayaan (powerlessness), selanjutnya skala occupational self efficacy diadaptasi dari Schyns dan Collani (2002).

Uji validitas yang digunakan ialah validitas isi (content validity), validitas isi yang digunakan yakni validitas logic (logical validity) dan validitas muka (face validity). Validitas logic yang dilakukan yaitu expert judgement sementara validitas muka dilakukan dengan item wording. Pengujian daya diskriminasi *item* menggunakan teknik Corrected Item Total Correlation dengan bantuan program IBM SPSS statistic version 20.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan pada masing-masing skala yaitu skala job insecurity dan skala occupational self efficacy dengan melakukan expert judgement kepada kedua dosen pembimbing peneliti sehingga menghasilkan 57 aitem pada skala job insecurity dan 19 aitem pada skala occupational self efficacy yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini secara khusus peneliti melakukan analisis uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas pada masing-masing komponen pada skala job insecurity karena skala job insecurity bersifat multidimensional. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas pada skala job insecurity daya diskriminasi aitem pada komponen arti penting aspek kerja (komponen 1) bergerak antara 0,386-0,637 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,878, pada komponen kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (komponen 2) bergerak antara 0,422-0,650 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,882.

Pada komponen arti penting keseluruhan kerja (komponen 3) daya diskriminasi aitem bergerak antara 0,387-0,745 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,866, selanjutnya daya diskriminasi aitem pada komponen kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (komponen 4) bergerak antara 0,501-0,670 koefisien reliabilitas yang dimiliki sebesar 0,852 dan pada komponen ketidakberdayaan (komponen 5) daya diskriminasi aitem bergerak antara 0,345-0,542 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,656.

Hasil uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas pada skala occupational self efficacy menghasilkan angka daya diskriminasi aitem yang bergerak antara 0,345-0,501, koefisien reliabilitas sebesar 0,802.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 7,937 dengan angka koefisien signifikansi sebesar 0.006 ($p < 0.05$), hal ini menandakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada kontribusi occupational self efficacy terhadap job insecurity pada karyawan kontrak diterima. Dari hasil uji regresi sederhana juga diperoleh nilai R square sebesar 0.079 angka tersebut menunjukkan bahwa occupational self efficacy memiliki kontribusi sebesar 7.9% terhadap job insecurity, sisanya 92.1 % merupakan pengaruh dari faktor lain diluar penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persentase kontribusi occupational self efficacy terhadap job insecurity pada karyawan kontrak sebesar 7,9% cenderung rendah, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti adanya faktor dari luar diri individu yang menjadi penentu utama tinggi rendahnya tingkat job insecurity yang dirasakan oleh karyawan kontrak. Ashford dan Hartley (dalam De witte, 2005) menyatakan bahwa faktor kondisi organisasional seperti perubahan dalam organisasi diantaranya merger, downsizing, reorganisasi, teknologi baru dominan dalam menentukan tingkat job insecurity individu. Artinya kondisi didalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat job insecurity yang dirasakan oleh karyawan.

Ashford, Lee, dan Bobko (1989) menjelaskan bahwa variabel role conflict, role ambiguity dan locus of control menjadi antecedent (penyebab) tingkat job insecurity.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel 2 analisis kontribusi occupational self efficacy terhadap komponen job insecurity menunjukkan hasil bahwa dari kelima komponen job insecurity diketahui occupational self efficacy memiliki kontribusi terhadap satu komponen yaitu komponen kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (komponen 4). Sedangkan pada komponen arti penting aspek kerja (komponen 1), kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (komponen 2), arti penting keseluruhan kerja (komponen 3) dan ketidakberdayaan (komponen 5) tidak ada kontribusi yang signifikan. Hal ini disebabkan karena pada komponen 4 yaitu kemungkinan perubahan negatif yang akan terjadi pada keseluruhan kerja misalnya kehilangan pekerjaan karena dipecat, kehilangan pekerjaan karena mengalami tekanan untuk menerima pensiun dini hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat occupational self efficacy. karyawan yang memiliki occupational self efficacy yang tinggi akan memandang kehilangan pekerjaan merupakan sesuatu yang tidak mungkin terjadi karena keyakinannya terhadap kemampuannya di tempat kerja tidak akan membuatnya kehilangan pekerjaan, dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi responden penelitian. Kategorisasi responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik pada variabel job insecurity dan occupational self efficacy dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa job insecurity dan occupational self efficacy pada responden tergolong tinggi.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai job insecurity dan occupational self efficacy, maka ditambahkan data deskriptif berdasarkan identitas responden yang telah ditentukan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, agama, suku, serta informasi pekerjaan seperti bagian/divisi kerja, lama bekerja, dan pendapatan perbulan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Job Insecurity Terhadap Occupational Self Efficacy

F	Sig.	R square
7,937	0,006	0,079

Tabel 2. Kontribusi Occupational Self Efficacy terhadap komponen Job Insecurity

Variabel	F	Sig.	P	R square	Keterangan
Occupational self efficacy dan komponen arti penting aspek kerja	0,221	0,639	>0,05	0,002	Tidak Signifikan
Occupational self efficacy dan komponen kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	1,557	0,215	>0,05	0,017	Tidak Signifikan
Occupational self efficacy dan komponen arti penting keseluruhan kerja	3,383	0,069	>0,05	0,035	Tidak Signifikan
Occupational self efficacy dan komponen kemungkinan perubahan negatif untuk keseluruhan kerja	4,438	0,038	<0,05	0,046	Signifikan
Occupational self efficacy dan ketidakberdayaan	3,656	0,059	>0,05	0,038	Tidak Signifikan

Tabel 3. Standar Deviasi, Mean Hipotetik, Mean Empirik Variabel Job Insecurity dan Occupational Self Efficacy

Variabel	Mean empirik	Mean hipotetik	Standar Deviasi Hipotetik	Kategori
Job insecurity	163,06	132	29,3	Tinggi
Occupational self efficacy	56,70	45	10	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi usia responden dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok 18-35 tahun dan 36-55 tahun. berdasarkan hasil analisis diketahui karyawan kontrak yang berada pada kelompok usia 18-35 maupun 36-55 tahun memiliki occupational self efficacy yang tergolong tinggi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian irene (2008) yang menemukan bahwa usia tidak berhubungan dengan tingkat occupational self efficacy. selanjutnya karyawan kontrak yang berada pada kelompok 18-35 tahun memiliki job insecurity yang tergolong tinggi sedangkan pada kelompok 36-55 tahun memiliki job insecurity yang tergolong sedang hal tersebut sejalan dengan pendapat De Witte (1991) yang menyatakan bahwa seiring bertambahnya usia karyawan.

Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki dan perempuan memiliki job insecurity yang tergolong tinggi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kinnunen dalam Kurniawan & Arsanti (2017) yakni Job insecurity yang dirasakan oleh laki-laki menimbulkan dampak yang lebih besar daripada wanita. Sementara itu karyawan di bank dan pabrik menunjukkan sebaliknya, yaitu job insecurity yang dirasakan wanita yang bekerja pada bank dan pabrik lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria. Maka tingginya tingkat job nsecurity pada responden pria dan wanita tergantung pada bidang pekerjaan. Pada kategori occupational self efficacy responden laki-laki dan perempuan memiliki occupational self efficacy yang tergolong tinggi hal ini didukung oleh penelitian Schyns dan Collani (2002) yang menemukan tidak adanya perbedaan tingkat occupational self efficacy yang dimiliki responden laki-laki maupun perempuan.

Selanjutnya berdasarkan status pernikahan, *job insecurity* karyawan kontrak yang belum menikah dan menikah memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi sedangkan karyawan kontrak berstatus cerai memiliki *job insecurity* yang tergolong sedang, selanjutnya *occupational self efficacy* pada karyawan kontrak baik yang belum menikah, menikah, maupun cerai memiliki *occupational self efficacy* yang tergolong tinggi.

Berdasarkan pendidikan terakhir, *job insecurity* pada karyawan kontrak dengan pendidikan terakhir SMA, D3, dan S1 memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi, begitupun *occupational self efficacy* pada karyawan kontrak dengan pendidikan terakhir SMA, D3, dan S1 memiliki *occupational self efficacy* yang tergolong tinggi.

Lebih lanjut, berdasarkan berdasarkan suku, *job insecurity* pada karyawan kontrak bersuku jawa, betawi, dan bugis menunjukkan tingkat *job insecurity* yang tinggi sedangkan karyawan kontrak bersuku sunda, batak, minang, dan madura menunjukkan tingkat *job insecurity* yang sedang. Tingkat *occupational self efficacy* pada karyawan kontrak bersuku jawa, sunda, batak, minang dan madura memiliki *occupational self efficacy* yang tinggi sedangkan karyawan kontrak bersuku betawi dan bugis memiliki *occupational self efficacy* yang sedang.

Adapun kategorisasi berdasarkan agama, *job insecurity* pada karyawan kontrak beragama islam dan katolik memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong tinggi sedangkan responden beragama protestan memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong sedang, pada *occupational self efficacy* karyawan kontrak beragama islam, katolik, dan protestan memiliki *occupational self efficacy* yang tergolong tinggi.

Kemudian berdasarkan divisi/ bagian, *job insecurity* pada karyawan kontrak pada bagian logistik, HHC, produksi, dan *warehouse* memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi, sedangkan pada karyawan kontrak bagian PVC, listrik, dan *maintenance* memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong sedang. Pada *occupational self efficacy* karyawan kontrak bagian logistik, HHC, produksi, PVC, listrik, *maintenance*, dan *warehouse* memiliki *occupational self efficacy* yang tinggi.

Kategorisasi berdasarkan lama kerja, *job insecurity* pada karyawan kontrak yang telah bekerja selama 1-2 tahun dan >2 tahun memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong tinggi. begitupun *occupational self efficacy* pada karyawan kontrak yang telah bekerja selama 1-2 tahun dan >2 tahun memiliki *occupational self efficacy* yang tinggi.

Terakhir hasil perhitungan berdasarkan pendapatan perbulan, *job insecurity* pada karyawan kontrak dengan pendapatan perbulan 3,5-4,5 juta, 4,6-5,5 juta, dan >5,5 juta memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi. pada *occupational self efficacy* pada karyawan kontrak dengan pendapatan perbulan 3,5-4,5 juta, 4,6-5,5 juta, dan >5,5 juta memiliki *occupational self efficacy* yang tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa *occupational self efficacy* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *job insecurity*. Besarnya kontribusi *occupational self efficacy* terhadap *job insecurity* tergolong rendah karena terdapat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi *job insecurity* diantaranya *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control*, dan *organizational change*. Kemudian pada analisis kontribusi *occupational self efficacy* terhadap komponen-komponen *job insecurity* menunjukkan hasil bahwa *occupational self efficacy* hanya berkontribusi pada satu komponen, yaitu pada komponen kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja. Sedangkan pada keempat komponen lainnya tidak berkontribusi secara signifikan.

5.2 Saran

Penelitian ini disadari masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan masih terdapat kekurangan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan pada penelitian ini maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Karyawan Kontrak

Saran untuk karyawan kontrak, peneliti menganjurkan untuk selalu meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan berbagai tugas dengan baik serta dianjurkan untuk tetap berpikiran positif terhadap berbagai situasi sulit dalam pekerjaan sehingga kemampuan yang ditunjukkan tersebut dapat menjadi penilaian positif bagi perusahaan untuk mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

2. Saran untuk Perusahaan

Saran untuk perusahaan, peneliti menganjurkan agar mengadakan hubungan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan diadakan dengan adil serta tetap memperhatikan

kondisi karyawan ditempat kerja, karena karyawan merupakan sumber daya penting yang mendukung jalannya perusahaan.

3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, peneliti menganjurkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai *job insecurity* pada karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) di perusahaan yang memiliki peraturan kontrak kerja yang jelas sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga akan terlihat lebih jelas tingkat *job insecurity* diantara karyawan. Selain itu peneliti menyarankan untuk meneliti variabel lain diluar maupun didalam individu yang dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* seperti *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control*, dan *organizational change*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus. (2017). Seratusan karyawan kontrak sopir tangki bbm pertamina demo di plumpang. (online) <https://finance.detik.com/energi/d-3535147/seratusan-karyawan-kontrak-sopir-tangki-bbm-pertamina-demo-di-plumpang> (diakses pada 30 April 2018).
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (3), 803-829.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Denny. (2016). Perusahaan otomotif besar yang phk karyawan. (online). <http://bisnis.liputan6.com/read/2428602/ini-2-perusahaan-otomotif-besaryang-phk-karyawan> (diakses pada 25 April 2018).
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definition, prevalence, antecedent and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6
- Greenhalgh., & Rosenblatt. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- GSBI. (2010). Sistem kontrak kerja dan outsourcing (online). <http://www.infogsbi.org/2011/04/sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing.html> (diakses pada 27 Maret 2018)
- Irene, J. (2008). Hubungan antara occupational self efficacy dengan job insecurity pada tenaga kerja outsourcing. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Universitas Indonesia.
- Izzati. (2012). Sistem kerja kontrak dan outsourcing akibat globalisasi neoliberal (online) <http://www.prp-indonesia.org/2012/sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-akibat-globalisasi-neoliberal> (diakses pada 30 April 2018).
- Malau, S. (2011). GSBI tuntutan dihapuskan sistem outsourcing. (online) <http://www.tribunnews.com/bisnis/2011/04/14/gsbi-tuntut-dihapuskan-sistem-outsourcing> (diakses pada 25 April 2018).
- Matus, D (2016). Sumber daya manusia (tenaga kerja). (online) <https://www.kompasiana.com/matusdiyah/57dd420f137b61b25020bdf8/sumber-daya-manusia-tenaga-kerja>(diakses pada 3 November 2018).
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 238-255.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembar Negara RI Tahun 2003. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Rommalla, S. (2018). Perbedaan PKWT dan PKWTT yang wajib diketahui HR. (online) <https://www.gadjian.com/2018/01/26/perbedaan-pkwt-dan-pkwt-yang-wajib-diketahui-hr-infografis/>. (diakses pada 3 November 2018).
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 11 (2), 219-241.
- Sulistiyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Nurihatsanti, U. (2012). Hubungan antara efikasi bekerja dengan ketidakamanan kerja pada karyawan produksi PT. X Semarang. *Jurnal Psikologi*. 1 (1), 139-153.