

Pengaruh Dukungan Atasan, *Internal Locus of Control* dan Optimisme terhadap *Job Insecurity*

Siti Nur Azizah¹

STIE Putra Bangsa, Jawa Tengah Indonesia

Abstract

This study aims to look at the effect of internal locus of control, optimism and superiors' support for job insecurity as well as to see whether work duration moderates the effect of locus of control on job insecurity on outsourced employees at PT ISS. This research is a quantitative study with descriptive design. Research respondents are outsourced employees of PT. ISS Kebumen with a total of 65 people. Data is processed with the help of SPSS. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis statistical test results, internal locus of control does not affect job insecurity. Whereas superiors' support and optimism variables have a significant negative effect on job security. This encourages management to pay attention to superiors on employees and encourage them to always be optimistic by providing physical guarantees that involve supervisors and supervise well

Keywords: *job insecurity, optimism, locus of control, superiors support*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh internal *locus of control*, optimisme dan dukungan atasan terhadap *job insecurity* serta untuk melihat apakah lama kerja memoderatori pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan outsourcing di PT ISS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing* PT. ISS Kebumen dengan jumlah 65 orang. Data diolah dengan bantuan SPSS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji statistik, internal lokus kontrol tidak berpengaruh terhadap *job insecurity*. Sedangkan variabel dukungan atasan dan optimisme berpengaruh negatif signifikan terhadap *job insecurity*. Hal ini mendorong manajemen untuk melakukan peningkatan perhatian atasan pada karyawan dan mendorong mereka untuk selalu optimis dengan memberikan jaminan fisik berupa gaji dan supervise yang baik

Kata kunci: *job insecurity, optimisme, locus of control, dukungan atasan*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang menghadapi tantangan yang berat di era global. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal, dan khususnya sumber daya manusia. Secara kuantitatif, sumber daya manusia yang ada di Indonesia memang sudah memenuhi tuntutan yang ada dalam era globalisasi ini namun secara kualitatif masih menghadapi banyak tantangan

¹ Penulis Korespondensi, sitinuraziz@yahoo.com

Pada sisi lain, dengan tujuan untuk mengurangi biaya, organisasi di banyak negara industri melakukan pemberhentian pekerja secara merata dan mengurangi jumlah pekerja untuk penggunaan secara efektif. Demikian juga di Indonesia sebagai Negara berkembang yang jumlah manufakturnya semakin meningkat, terjadi 2,3 % pemberhentian karyawan selama 2019 (CNBC, 2019) karena efisiensi yang dilakukan oleh industri manufaktur. Bagi para pekerja, perubahan-perubahan seperti ini dapat mengakibatkan perasaan cemas, stres, dan tidak aman dalam memikirkan kesinambungan pekerjaan mereka (Schweiger & Ivanchevich, dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989). Marks (dalam Burke, 2000) menyatakan bahwa salah satu dampak psikologis dari *merger* dan *downsizing* adalah *job insecurity*. Meyer (dalam Burke, 2000) juga menyatakan bahwa *merger* dan *downsizing* memiliki banyak konsekuensi terhadap individu, termasuk *job insecurity*. Para pekerja memiliki alasan tentang mengapa mereka merasa *insecure*

Job insecurity diartikan sebagai tingkat di mana pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut (Ashford dkk, 1989). Hartley, Jacobson, Klandermans, Van Vuuren (1991) menyatakan bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. *Job insecurity* juga mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu dan yang akhirnya mengarah kepada keinginan untuk berhenti kerja (Ashford dkk, 1989).

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2008) juga menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *job insecurity* dalam kategori tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan *outsourcing* merasakan adanya ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan mereka dan mereka merasa tidak berdaya terhadap situasi tersebut. Smithson dan Lewis (2000) menyatakan *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Menurut Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (2004) berpendapat bahwa aspek-aspek *job insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras, dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Penyebab *job insecurity* dikategorikan ke dalam tiga kelompok (Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Kinnunen dkk, 2000) yaitu kondisi lingkungan dan organisasi (misalnya perubahan organisasional, dukungan atasan dan komunikasi organisasional), karakteristik individual dan jabatan pekerja (misalnya usia, gender, status sosial ekonom) dan karakteristik personal pekerja (misalnya optimis, *locus of control*, *self esteem*)

PT ISS Kebumen sebagai penyedia tenaga *outsourcing* kebersihan di berbagai rumah sakit di Kebumen menghadapi tantangan dengan kondisi tersebut. Dari wawancara dengan beberapa tenaga kerja *outsourcing*, mereka rentan mengalami *job insecure* karena menganggap pekerjaannya belum mapan, sebagai tempat sementara sambil mencari pekerjaan lain disamping ketakutan tidak dilanjutkannya kontrak kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan *outsourcing* pada PT ISS kekhawatiran berasal dari persepsi dirinya akan pekerjaannya seperti kepercayaan diri dan keyakinan akan masa depan (optimisme) mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Pihak manajemen menyatakan karyawan yang meninggalkan pekerjaan adalah pekerja muda usia dan belum lama bekerja meskipun jumlahnya masih sedikit (kurang dari 5 % setahun).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian pengaruh dukungan atasan, *locus control* dan optimisme terhadap *job insecurity* serta moderasi lama kerja pada *locus control* internal pada tenaga *outsourcing* di PT ISS Kebumen

Joelsen dan Wahlquist (dalam Hartley dkk, 1991) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan

pekerjaan. Kenyataannya, populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu dalam jumlah yang lebih besar daripada pekerja yang benar-benar kehilangan pekerjaan. Hartley (1991) menyatakan bahwa *job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Hartley dkk, 1991) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Smithson & Lewis (dalam Wardani, 2014: 30) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Gap riset pada penelitian ini didasarkan pada fenomena gap bahwa dengan adanya tuntutan konsumen yang tinggi dan status kepegawaian mereka sebagai karyawan kontrak maka karyawan merasakan ketidakamanan kerja.

Ruvio dan Rosenblatt (1999) menyatakan terdapat dua dimensi *job insecure*: pertama adalah perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seseorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal. Yang kedua adalah perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*). Misalnya, perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji atau pun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam kesulitan mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai

Hellgren dkk (dalam Sverke dkk, 2004:5) mengungkapkan pendapat mengenai dimensi dari *job insecurity*. Hellgren dkk berpendapat bahwa dimensi dari *job insecurity* adalah dimensi Kuantitatif menggambarkan ketakutan seseorang akan kehilangan pekerjaan secara utuh (dipecat atau diberhentikan) dan dimensi kualitatif yang menggambarkan ketakutan seseorang akan kehilangan fitur-fitur dari pekerjaan yang dianggap penting oleh orang tersebut, seperti kesempatan promosi, kenaikan gaji dan lain sebagainya.

Pendapat lain mengenai konstruk *job insecurity* diungkapkan oleh Grenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menyatakan bahwa terdapat dua dimensi yang menyusun *job insecurity*, yaitu: keparahan ancaman dan ketidakberdayaan melawan ancaman. Keparahan ancaman akan keberlangsungan pekerjaan tergantung seberapa besar pekerjaan itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan seseorang akan kehilangan pekerjaan tersebut. Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ketidakberdayaan melawan ancaman mengacu pada ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan maupun pekerjaan secara keseluruhan. Rasa tidak berdaya ini merupakan elemen penting dari *job insecurity* karena dapat memperburuk ancaman yang dirasakan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk, 1989) menyatakan karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan. *Locus of control* merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh pengaruh internal dan eksternal. Faktor ini mengacu pada kepercayaan seseorang tentang kekuatan dalam mengendalikan perilaku mereka (Robbins, 2003:126). Orang dengan *internal locus of control*

lebih berorientasi pada keberhasilan karena mereka menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif dan juga mereka tergolong ke dalam *high-achiever* (Friedman & Schustack, 2008)

Karyawan *outsourcing* dihadapkan pada ancaman terhadap pekerjaan mereka berupa kemungkinan tidak diperpanjang masa kerja menjelang kontrak berakhir dan hal ini menimbulkan perasaan *insecure* pada diri mereka. Ancaman tersebut akan ditanggapi secara berbeda oleh orang yang memiliki orientasi *locus of control* yang berbeda. Mitchell, Smyser dan Weed (dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807) lebih lanjut menjelaskan bahwa orang dengan *internal locus of control* melihat kejadian di lingkungannya tidak berdampak banyak pada dirinya dan meyakini bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk melawan ancaman apapun yang diberikan oleh lingkungannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) yang menyatakan bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* (yang dikategorikan ke dalam orang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*), memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Sehingga hipotesa yang dibangun dalam penelitian adalah *internal locus of control* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan PT ISS Kebumen

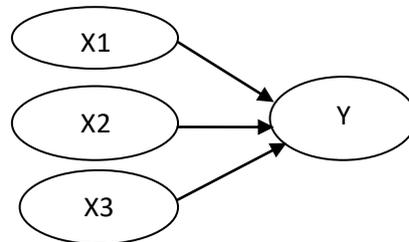
Dukungan sosial dapat mengurangi stres yang ditimbulkan dari *job insecurity* (Lazarus & Folkman dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari sekitarnya memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah (Armstrong-Stassen dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).

Eisenburg dan Rhodes (2002) menyatakan dukungan atasan membuat karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Dukungan atasan yang diterima karyawan, dimana dukungan atasan dipandang sebagai kerangka penjelasan penting untuk memahami hubungan antara karyawan dan tempat kerja, dan dianggap banyak peneliti merupakan usaha yang berfokus dalam memahami sikap dan perilaku seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan pada PT ISS dukungan atasan ini dianggap penting mengingat pekerjaan mereka memerlukan *support, reward, penyemangat* sampai pelindung dari banyaknya tuntutan atas pekerjaan. Maka hipotesa penelitian ini adalah: Dukungan atasan berpengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan PT ISS Kebumen

Seligman (2005) menyatakan bahwa membangun potensi diri dalam diri merupakan upaya internal individu sehingga menumbuhkan kekuatan diri. Schier dan Bridges (1984) menyatakan optimisme sebagai *expectancy value*, bahwa seseorang memiliki pandangan positif akan hal-hal baik dalam hidupnya. Myers (2000) menyarankan bahwa setiap individu harus memiliki sikap optimis dalam setiap kondisi. Optimisme berguna agar individu tidak tenggelam dalam depresi dan rasa apatis yang berkepanjangan agar merasa bahagia. Sikap optimis diharapkan akan membuat individu mampu berpikir jernih sehingga tercipta rasa aman. Seligman (2005) mengemukakan istilah optimisme sebagai *learned optimism*, yaitu rasa optimis dapat yang dipelajari, dapat dikembangkan dan dapat ditularkan.

Seligman (2006) menyatakan bahwa individu yang memiliki optimisme diri mencerminkan kesejahteraan dan kepuasan hidupnya. Myers (2000) menambahkan bahwa individu yang optimis akan menjadi individu yang kreatif, tidak mudah putus asa, kerja keras dan lebih banyak tersenyum. Penelitian Lohen dkk (Taylor, 1998), menemukan bahwa individu yang optimis akan menunjukkan peningkatan immuno kompetensi dalam merespon stres, sedangkan individu yang pesimis akan menunjukkan penurunan. Penelitian Taylor (1998) mendukung penelitian tersebut, individu yang optimis akan lebih aktif dan menerapkan strategi koping yang berpusat pada masalah terhadap permasalahan yang dialami. Individu yang optimis akan mengarahkan sikap dan perilakunya pada proses perubahan positif dan ikut aktif berperan serta

untuk mendukung perubahan yang terjadi. Schier dan Bridges menggunakan skala LOTR yang dipakai untuk mengukur skala optimisme berdasarkan nilai harapan bahwa optimisme merupakan pandangan hal-hal baik akan terjadi dimasa depan membuat individu memiliki tujuan. Hipotesa selanjutnya, Optimisme berpengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan outsourcing pada PT ISS Kebumen



Gambar 1. Model Penelitian

Dimana:

X1 Lokus kontrol internal

X2 Dukungan Atasan

X3`Optimisme

Y: *Job insecurity*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimanapengaruh *locus of control internal, dukungan atasan dan optimisme job insecurity*, untuk itu penelitian ini disesain menggunakan pendekatan penelitian kausal-komparatif. Menurut Azwar (2010) penelitian kuantitatif pendekatan kausal-komparatif merupakan jenis pendekatan penelitian ini yang memiliki tujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat yang diselidiki melalui pengamatan terhadap konsekuensi yang sudah terjadi dan menemukan faktor-faktor penyebab yang mungkin terdapat di sana. Sugiyono (2012) menjelaskan hubungan kausal dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Hadi (dalam Arikunto 2006) mendefinisikan variabel sebagai objek penelitian yang nilainya bervariasi. Variasi dari objek penelitian ini perlu diperhatikan, agar peneliti dapat mengambil kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi (Azwar, 2010). Lebih lanjut, Azwar (2010) menjelaskan bahwa dalam penelitian sosial, suatu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel saja melainkan saling mempengaruhi dengan banyak variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan untuk melakukan identifikasi terhadap variabel penelitian sebagai langkah penentuan fungsi dari tiap-tiap variabel utama dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel moderator (M).

Job insecurity adalah perasaan khawatir dan tidak berdaya yang dirasakan seseorang akibat adanya persepsi subjektif seseorang mengenai adanya ancaman yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Dimensi *job insecurity* ini meliputi dimensi kognitif yang meliputi persepsi karyawan mengenai adanya ancaman yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan secara keseluruhan serta dimensi afektif yang meliputi perasaan khawatir menghadapi ancaman tersebut. (Asford, 1989)

Internal Locus of Control adalah kepercayaan seseorang akan sumber penentu

perilaku di dalam kehidupannya di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya dengan demikian dapat dikontrol (*internal locus of control*). Indikator yang dipakai dalam penelitian ini berdasarkan Phares (dalam Silalahi 2009) yang terdiri dari kemampuan, minat dan usaha)

Dukungan Atasan adalah sejauh mana karyawan menilai atasan mereka memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya Indikator yang dipakai dalam penelitian adalah Greenhous et all (1990) meliputi kepedulian, perhatian, penugasan dan dapat diandalkan

Optimisme menurut Schier dan Bridges (1984) menyatakan optimisme sebagai *expextancy value*, bahwa seseorang memiliki pandangan positif akan hal-hal baik dalam hidupnya. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala LOTR (Schier dan Bridges, 1984)

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Karena jumlah karyawan PT ISS kurang dari 100. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan menjadi sampel (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian sampel adalah populasi karena berdasarkan data jumlah karyawan PT ISS adalah kurang dari 100 orang yaitu hanya terdapat 65 orang.

Menurut Sugiyono (2004) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain: Sangat setuju (SS) : Skor 4 , Setuju (S) : Skor 3, Tidak setuju (TS) : Skor 2, Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

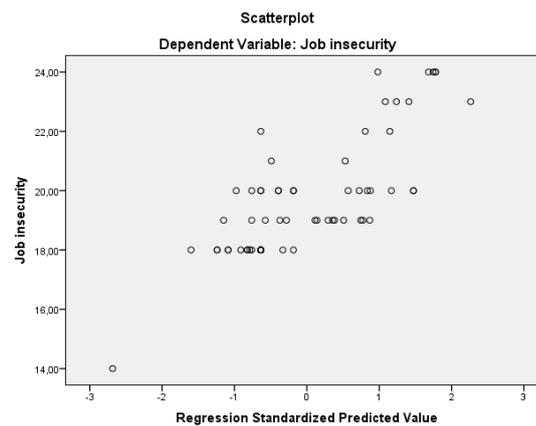
Berdasarkan data dari 65 responden yang kembali datanya dan dapat diolah didapatkan data sebanyak 65 orang tenaga kebersihan (respon rate 81.25%) berpendidikan SLTA (100 %), semua tenaga lapangan adalah laki-laki. Masa kerja kurang dari 1 th sebanyak 30% yaitu 20 orang, 25 % memiliki masa kerjan 1-3 th (40%) selebihnya 20 orang dengan masa kerja lebih dari 3 tahun (30%). Tabel 1 berikut memuat deskripsi responden sebagai data demografi

Tabel 1. Data demografi

Lama bekerja			Status			Jenis Kelamin		
Kategori	Jml	%	Kategori	Jml	%	Kategori	Jml	%
< 1 th	20	30	Menikah	25	39	Laki-laki	65	100
1-3 th	25	40	Lajang	40	61	Perempuan	0	0
>3th	20	30						
	65	100		65	100		65	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian digunakan scatter plot. Gambar 2 dibawah ini menunjukkan ketiadaan pola dan titik menyebar sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Tujuannya adalah Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas digunakan angka tolerance dan nilai VIF. Tabel berikut menunjukkan angka tolerance melebihi 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Locus of control	,986	1,014
Optimisme	,687	1,455
Dukungan atasan	,679	1,472

Sumber: data primer diolah (2019)

Untuk menguji normalitas digunakan *one sample kolmogorov smirnov* dengan evaluasi apabila nilai sig melebihi 0,05 maka data tersebar dengan normal. Tabel 3 berikut menunjukkan bahwa pada penelitian ini data tersebar dengan normal karena nilai sig pada pengujian one sample kolmogorov smirnov sebesar $0,24 > 0,05$.

Tabel 3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23622664
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,061
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,24 ^c

Sumber: data primer diolah (2019)

Pengujian hipotesa berdasarkan tabel 4 dibawah ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel lokus kontrol tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* (t hitung 0,983 dan sig 0,055), artinya karyawan outsourcing pada PT SIS tidak merasakan adanya kepercayaan diri akan kemampuan dirinya yang membuat mereka merasa khawatir terhadap kelangsungan pekerjaan di masa mendatang

Variabel dukungan atasan berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* artinya semakin besar dukungan atasan maka *job insecurity* semakin rendah (t hitung -1,699 dan sig 0,014). Sedangkan variabel optimisme berpengaruh negatif terhadap *job insecurity* (t hitung -7,021 dan

sig 0,011) artinya semakin besar optimisme karyawan semakin rendah kekhawatiran mereka akan pekerjaannya

Tabel 4 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,708	1,814		3,147	,003
	Lokus kontrol	,098	,103	,076	,953	,055
	dukungan atasan	-,240	,141	,162	-1,699	,014
	Optimisme	-,710	,101	,673	-7,021	,011

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka regresi persamaan adalah:

$$Y=5,708+0,098 X1- 0,240X-0,710X3+e$$

Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta 5,708 artinya *job insecurity* tanpa dipengaruhi variabel lain memiliki nilai 5,708 menunjukkan kekhawatiran karyawan outsourcing akan kelangsungan pekerjaannya

Nilai adjusted R square pada penelitian pada 0,60 menunjukkan variance dari variabel lokus kontrol internal, dukungan atasan dan optimisme terhadap *job insecurity* adalah sebesar 60% sementara 40 % didukung oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pada penelitian ini hasil penelitian menunjukkan karyawan *outsourcing* memiliki posisi yang tidak aman dibandingkan karyawan tetap. Hal ini disebabkan kekhawatiran akan pekerjaannya seperti ketakutan tidak dilanjutkan masa kontraknya. Hal tersebut bisa membahayakan karena berdampak pada kinerja. Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 5.708 dan nilai mean hipotesis pada variable *job insecurity* sebesar 0.41 yang berarti persepsi kekhawatiran pada tingkat sedang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Green (2003) dan Saylor (2004) bahwa karyawan dengan status tidak tetap cenderung memiliki insecurities yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil optimisme karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *job insecurity*. Semakin tinggi optimisme karyawan maka semakin rendah *job insecurity*. Optimisme karyawan dipersepsikan tinggi pada karyawan PT ISS Kebumen yang ditunjukkan dengan tinggi *mean* hipotesis pada variabel optimisme. Pihak manajemen dapat meningkatkan optimisme karyawan dengan berbagai terapi managerial seperti supervisory yang baik. Bentuk terapi tersebut berupa *coaching*, *achievement oriented*, serta rewarding yang baik meningkatkan optimisme bawahan. Dengan demikian karyawan akan merasakan keamanan dalam bekerja.

Sedangkan variabel dukungan atasan berpengaruh negatif signifikan terhadap *job insecurity*. Semakin baik dukungan atasan semakin menurun kekhawatiran dan ancaman akan pekerjaan atau sebaliknya. Implikasi managerial dari temuan penelitian ini agar manager PT ISS meningkatkan dukungannya secara ekstrinsik maupun intrinsik (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984) Hasil ini sesuai dengan temuan Sulistyaningrum (2017) bahwa dukungan sosial termasuk dukungan atasan akan membuat bawahan merasa aman.

Namun pada penelitian ini lokus control internal tidak menunjukkan pengaruh terhadap variable *job insecurity*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Prestiana dan Putri (2013) bahwa lokus control internal berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*

Hasil crosstab yang dilakukan menunjukkan status perkawinan tidak menunjukkan beda signifikan (sig 0,5) terhadap *job insecurity*, hal ini menunjukkan status perkawinan tidak membedakan perasaan akan ancaman dan kekhawatiran terhadap pekerjaan.

SIMPULAN

Karyawan outsourcing PT SIS Kebumen Jawa Tengah pada bagian lapangan yang semuanya berjenis kelamin laki-laki memiliki persepsi akan *job insecurity* yang cukup mengindikasikan mereka merasakan cukup kekhawatiran akan pekerjaan mereka.

Namun manajemen bisa menurunkan dampak tersebut dengan meningkatkan faktor internal karyawan yaitu optimisme dan keyakinan internal serta faktor organisasional yaitu persepsi karyawan akan dukungan atasan yang baik ditunjukkan dengan adanya pengaruh variabel tersebut pada penelitian ini.

Perusahaan dapat mengurangi dampak kekhawatiran tersebut dengan terapi manajerial peningkatan optimism serta keyakinan internal serta dukungan atasan dalam bentuk *supervisory* yang baik seperti *coaching* dengan pendekatan yang baik.

Direct coaching serta *indirect coaching* yang baik akan memperhatikan kuadran *skill* dan *will* yang dimiliki karyawan. Bila keadaannya *low skill* dan *low will* maka atasan memberikan arahan dan rekomendasi yang jelas mengenai tugas bawahan. Sedangkan pada karyawan yang *high skill* dengan *low will*, atasan memberikan tantangan serta motivasi. Pada jenis karyawan yang *high skill* dan *high will* maka atasan lebih baik menggunakan gaya *non directive* dengan memberikan inspirasi baru dalam rangka mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sedangkan pada karyawan dengan *low skill* tetapi *high will* lebih sesuai menggunakan *directive coaching* pada masa masa awal, dan sering dengan peningkatan kapabilitas.

Atasan disarankan memberikan *reward* yang baik untuk menurunkan kekhawatiran akan pekerjaan. Berbagai kebijakan reward yang disesuaikan dengan peningkatan kinerja dapat menjadikan karyawan semakin optimis dan merasakan kenyamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Causes, and Consequences of *Job insecurity*: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burke, Ronald. J. (2000). *The organization in crisis: downsizing, restructuring, and privatization*. UK: Blackwell Publisher Ltd
- Friedman, H. S.& Schustack, M. W. (2008). Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. 1999. "A Two-Dimensional Approach to Job insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Hui, C. & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: employee response relationships. *Journal of Management*, 26 (2), 215-23
- Kinnunen, U., S. Mauno, J. Natti, dan M. Happonen. 2000. "Organizational Antecedents and Outcomes of Job insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Putri, Trias Xandria Andari Putri. 2013. Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan, Jurnal Soul, Vol. 6, No.1
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behaviour*. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. 1999. Job insecurity among Israeli school teachers sectoral profiles and organizational implications. *Journal of Educational Administration*, 37 (2), 139
- Saylor.M.C. 2004 .Increased Stress Due to Job Insecurity. Ask The Internet Therapist.com
- Smithson, J. & Lewis, S. 2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, Vol. 29, No. 6.
- Sverke, M. & Hellgren, J. & Naswall, K. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, Vol 7(3), 242-264.
- Sulistyaningrum, Desi. 2017. Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Outsourcing Di Kulon Progo. Thesis pada Uninersitas Mercu Buana. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/1133>
- Utami, Intiyas. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 6 - Nomor 1.