

Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X

Subur Triyono¹, Indra Wahyudi², Dewi Handayani Harahap³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Umum
Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
e-mail: likwah@gmail.com

ABSTRACT

The emergence of outsourcing systems makes workers experience job insecurity in their work. This condition is due to the many policies that are biased by the workers especially related to the continuity of work in the future, because the companies can just do layoffs at in any time. so that this sense of security is very influential on job satisfaction of these employees. This study aims to determine empirically whether there is a relationship between job insecurity with job satisfaction among outsourced employees at PT.X. This research uses quantitative research methods with data collection using scale. The subjects in this study were PT.X employees with outsourcing employees who had worked for six months and had signed a work contract. The data analysis technique used is the Pearson product moment correlation technique. The results showed that the correlation coefficient $r_{xy} = -0.128$ with $p = 0.326$ ($p > 0.01$). This means that between job insecurity and job satisfaction is not proven to have a significant relationship with outsourcing employees at PT.X. The conclusion of this study is that there is no significant relationship between job insecurity with job satisfaction among outsourcing employees at PT.X, this shows that there are other another factors of job insecurity that have a greater role to do with job satisfaction.

Keywords: : Job Insecurity, Job Satisfaction, Karyawan Outsourcing.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam perusahaan untuk melangsungkan kegiatan organisasi. sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi Marimin 2005 (dalam Safitri 2014). Allen (dalam As'ad, 2004) walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun jika sumberdaya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan memiliki perasaan yang senang dalam bekerja dikarenakan karyawan tersebut memiliki *Job satisfaction* dalam bekerja.

Job satisfaction menurut Locke 1976 (dalam Sutarto, 2010) sebagai suatu tingkat emosi positif dan menyenangkan individu.dengan kata lain *Job satisfaction* adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan di dirinya. Sementara itu, Robbins (2003) mendefinisikan *Job satisfaction* sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Anoraga & suyati, 1995 *Job satisfaction* merupakan suatu hal yang penting untuk seorang pekerja, karena *Job satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang di hadapinya dalam lingkungan kerja. Sementara meneurut Spector 1997 *Job satisfaction* adalah perasan seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan

kerja karyawan di dalam perusahaan dipengaruhi beberapa aspek diantaranya penghargaan, komunikasi, rekan kerja, balas jasa, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, gaji, perkembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi (Spector, 1997)

Herzberg 1996 (As'ad, 2004) dalam teori Two Factor Theory nya berpendapat bahwa *Job satisfaction* berasal dari dua faktor yang berbeda. teori ini menjelaskan bahwa faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan kerja disebut sebagai *hygiene*. Sementara faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan di sebut sebagai *motivator* .

Motivator adalah faktor – faktor yang merupakan sumber kepuasan di antaranya adalah kesempatan untuk promosi, kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan, tanggung jawab, dan prestasi hadirnya factor ini kan menimbulkan kepuasan kerja namun tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Hygiene* atau yang merupakan sumber ketidakpuasan diantaranya adalah kondisi kerja, gaji, keamanan dalam kerja, serta hubungan dengan orang lain.

Keamanan kerja menjadi salah satu faktor yang paling penting di antara faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rasa aman dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Sverke, Hellgren, dan Naswal (2002) mengemukakan bahwa *Job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya dalam jangka pendek *Job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pimpinan. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *Job satisfaction* diantaranya adalah penelitian yang di lakukan Martini dan Waluyo (2014) yang menguji pengaruh *job insecurity* dengan *Job satisfaction* pada 164 karyawan Outsourcing DI PT.Askes Kantor pusat jakarta. hasil temuannya menyebutkan terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *Job satisfaction*. Penelitian tersebut memperkuat penemuan sebelumnya yang dilakukan oleh Ashford et al.(1989) menguji *job insecurity* dengan *Job satisfaction* terhadap 183 karyawan dari berbagai jenis perusahaan di Amerika serikat, yang hasilnya menyebutkan ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *Job satisfaction*.

Istilah *job insecurity* mulai diperkenalkan saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi dan merger (Ashford, 1989). Pengertian *job insecurity* sendiri menurut Grennhalgh dan Rosenbalt (1984) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. Salah satu jenis karyawan yang diperkirakan mempunyai tingkat *job insecurity* yang tinggi adalah karyawan *outsourcing* karena bekerja dengan kontrak kerja dengan durasi waktu tertentu. Smithson dan Lewis 2000 (dalam Hanifah, 2014) *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Anoraga 2006 (dalam Nopiando, 2012) Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masadepan pekerjaan sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup. Levin 2005 berpendapat bahwa salah satu jenis Karyawan yang diperkirakan mempunyai tingkat job insecurity yang tinggi adalah karyawan *Outsourcing*.

Menurut beberapa pihak, penerapan *outsourcing* merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam riset yang dilakukan oleh Divisi Riset

PPM Manajemen pada tahun 2008 kepada 44 perusahaan di Indonesia, diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) dalam kegiatan operasionalnya, sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga kerja alih daya. Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga kerja alih daya merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet dan plastik, serta industri makanan dan minuman. Industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga kerja alih daya sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi dan kimia dasar (80%), industri telekomunikasi dan informasi teknologi (60%), dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (engineering, procurement, construction), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan dan penerbitan, dan elektronik. (Divisi Riset PPM, 2008)

Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (suwondo, 2004) segala kewajiban dan tanggung jawab terhadap karyawan *outsourcing* menyangkut hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* yang tertuang dalam perjanjian kerjasama berada di bawah tanggung jawab perusahaan *outsourcing* bukan pada perusahaan pengguna.

Dalam prakteknya, pengertian dasar *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa alih daya baik pribadi, perusahaan, divisi atau sebuah unit dalam perusahaan. *Outsourcing* memungkinkan suatu perusahaan memindahkan pekerjaan-pekerjaan rutin dalam perusahaan untuk dikerjakan oleh pihak lain di luar perusahaan, Dengan menyerahkan pekerjaan rutin tersebut kepada pihak luar, dalam hal ini penyedia jasa *Outsourcing*, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya perusahaan untuk menangani pekerjaan tersebut.

Sementara dasar hukum *outsourcing* adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis." Maraknya sistem *outsourcing* di Indonesia telah banyak menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan *outsourcing* karena sistemnya yang bersifat kontrak dan tidak bisa menjamin masa depan pekerjaan yang lebih pasti. Sistem *outsourcing* itu sendiri mulai booming di Indonesia sejak krisis ekonomi 1998 di saat kebutuhan perusahaan akan efisiensi menjadi sangat penting untuk dipenuhi.

Demikian agar praktek *outsourcing* ditiadakan, di Indonesia sering terjadi, hal ini diduga karena karyawan *outsourcing* merasa tidak nyaman dengan status *Outsourcing* nya. Demonstrasi ribuan buruh pada Rabu 28 Februari 2018 di Jakarta yang melibatkan massa dari 16 organisasi pekerja di lingkungan BUMN. Diantaranya, Serikat Pekerja Container (SPC), Awak Mobil Tangki (AMT) Pertamina, Jasa Armada Indonesia (JAI), Serikat Pekerja Baja Cilegon, Federasi Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia dan lainnya. Para buruh mengajukan lima poin tuntutan kepada pemerintah, yang mengarah kepada di hapusnya sistem kerja *outsourcing*, kondisi ini terjadi karena mereka merasa tidak nyaman dengan status mereka menjadi karyawan *outsourcing* atau karyawan kontrak. (Taher, 2018)

Demikian pula di PT. X yang tercatat pada tahun 2018 memiliki sekitar 250 karyawan dan kontribusi terbanyak adalah divisi penjualan (promoter) sebanyak 180 orang, divisi ini tersebar di kota-kota besar di Indonesia seperti, Jabodetabek, Surabaya, Yogyakarta, Medan, Serta kota-kota satelit lainnya, yang merupakan ujung tombak dari perusahaan sebagai staf penjualan produk dari kliennya. Promoter ditempatkan pada toko atau retail partner bisnis yang sudah ditunjuk oleh perusahaan pertama (pemberi proyek pada pihak ke

dua) dimana tugas nya adalah membantu melakukan penjualan produk yang di miliki oleh fihak pertama.

Kebijakan yang tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pada divisi promoter, mereka hanya mendapatkan jatah cuti apabila menikah atau cuti hamil tua dan melahirkan serta tetap masuk pada tanggal merah apabila tempat kerja mereka ada oprasional, meskipun ada kompensasi pemberian uang lembur dengan syarat tertentu, misalnya karyawan harus ada transaksi penjualan. karyawan yang sudah bekerja selama tiga bulan berhak untuk mendapatkan jaminan tambahan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan juga Jaminan pensiun, namun hak tersebut akan gugur apabila kontrak kerja selesai.

Kebijakan yang dirasa bias lainnya adalah dimana karyawan *outsourcing* di PT.X, terkadang merasa bingung dikarenakan adanya kebijakan bahwa karyawan *outsourcing* di bawah naungan PT.X diwajibkan dapat menjalin hubungan baik dengan klien dari PT.X selaku pemberi kerja kepada PT.X yang di tunjukan dengan tidak adanya komplain terkait hal yang berkaitan dengan pekerjaan dari pihak perusahaan pemberi kerja. Kondisi ini diperparah ketika sebuah kebijakan yang dirasa diluar kesepakatan harus di ikuti oleh karyawan dan dari pihak PT.X, seperti tetap masuk kerja disaat hari libur mereka atau bekerja lebih dari jam yang di sepakati karena kemauan klien dari PT.X, Namun PT.X tidak mampu untuk memberikan solusi yang dirasa menyelesaikan masalah tersebut dikarenakan PT.X secara internal sebagai perusahaan *outsourcing* mengutamakan kepuasan kliennya agar kerjasamanya tetap dapat berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi pemasukan secara materiil sebagai salah satu sumber penghasilan dari perusahaan untuk menunjang oprasional perusahaan itu sendiri.

Kondisi diatas membuat karyawan menjadi merasa tidak nyaman karena kebijakan selalu berubah – ubah. Smithson dan Lewis 2000 (dalam Hanifah, 2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubahubah (*perceived impermanance*).

Pemutusan hubungan kerja secara mendadak yang dilakukan perusahaan karena adanya pengurangan biaya yang dialokasikan dari perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan tersebut, juga menjadi salah satu ancaman yang paling menakutkan bagi para pekerja, kondisi ini membuat pekerja merasa was-was dan tidak tenang, apabila kondisi itu terjadi, biasanya akan diikuti dengan pengurangan karyawan karena tidak ada pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja.

Pemutusan kerja secara sepihak yang dikakukan perusahaan karena adanya pemangkasan biaya operasional dikarenakan pihak pemberi kerja mengurangi alokasi biaya untuk kebutuhan tersebut terakhir terjadi pada bulan maret 2019 sebanyak 50 karyawan dari divisi promoter terpaksa harus dirumahkan , kondisi ini membuat para karyawan yang berada pada divisi ini tidak berdaya dengan keputusan perusahaan untuk mengakhiri kontrak kerja mereka. Gejala- Gejala tersebut di atas menggambarkan bahwa banyak karyawan *oustsourcing* mempunyai *Job satisfaction* yang rendah. Berdasarkan uraian dan hasil observasi di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT.X “hubungan *job insecurity* dengan *Job satisfaction* pada karyawan *outsourcing* di PT.X”. Penelitian ini penting untuk diteliti agar dapat diketahui apakah ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *Job satisfaction* pada karyawan *outsourcing*

Job Satisfaction

Job satisfaction menurut Spector 1997 adalah apa yang di rasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda pada pekerjaan mereka. hal ini menunjukkan

seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya (As’ad, 2004)

Locke 1976 (dalam wijono, 2004) mendefinisikan bahwa *Job satisfaction* adalah sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. atau dapat diartikan suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman positif dan menyenangkan terhadap dirinya. Robbin & Judge 2003 berpendapat bahwa *Job satisfaction* adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini untuk seharusnya diterima.

Herzberg berpendapat bahwa situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factor*. *satisfier* atau *motivator* adalah faktor – faktor yang sebagai sumber kepuasan kerja yang meliputi tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, serta pekerjaan itu sendiri. kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* atau *hygiene factor* adalah kelompok yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi serta keamanan kerja. perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

Aspek – Aspek *Job satisfaction* mengacu pada Two Factor Theory yang dikemukakan Herzberg (dalam As’ad, 2004), yaitu meliputi aspek:

1. Finansial, meliputi gaji serta bonus tambahan yang diperoleh, serta tunjangan - tunjangan pada waktu tertentu dan jaminan sosial. Karyawan dalam bekerja tidak hanya mencari uang semata tetapi juga mencari kepuasan yang lainnya, namun dengan adanya tuntutan untuk tetap bertahan hidup, besar upah yang diterima menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam bekerja.
2. Sosial, meliputi hubungan sosial antar sesama karyawan, hubungan sosial antara pimpinan dengan karyawannya, di antaranya berupa perlakuan, penerimaan, keterbukaan serta kerjasama. Karyawan akan mudah menerima keberhasilan kerja bila individu mampu untuk saling mendukung dan menjaga kekompakan dalam bekerja.
3. Fisik, meliputi kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan kelengkapan peralatan kerja, kompleksitas tugas, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat. Karyawan akan peduli dan merasa senang bila dalam suatu kantor ditunjang dengan fasilitas- fasilitas yang memadai serta kompleksnya suatu pekerjaan.
4. Psikologi, meliputi penghargaan, perasaan aman akan status pekerjaannya tersedianya kesempatan untuk berkembang serta nilai-nilai pribadi individu terhadap pekerjaannya. Karyawan akan diberikan kesempatan untuk maju seperti adanya kesempatan promosi, kenaikan jabatan agar memberikan efek terhadap kepuasan kerja.

Job Insecurity

Menurut Grennhalg dan Rosenbalt (1984), definisi *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. Sementara itu, Smithson dan Lewis (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Menurut Saylor 2004 (Dalam Hanafiah, 2014) Job insecurity juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan atau ketidak berdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini.

Komponen *Job Insecurity* Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) Maupun Ashford et al.(1989) (dalam Setiawan dan Hadianto 2010) menyatakan bahwa konstruk job insecurity yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen .Lima komponen tersebut yaitu :

1. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu.komponen ini berisikan seberapa penting nya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure , misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. semakin besar persepsi terhadap ancamann faktor - faktor pekerjaan yang di terima oleh individu semakin besar job in security.
2. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor- faktor pekerjaan tersebut, komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin hilang,akan lebih merasa gelisah dan tidak berdaya.
3. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang di rasakan individumengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut.misalnya, di pecat atau diberhentikan dalam jagka pendek.
4. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut. komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya: di pecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan apada faktor pekerjaan dan job event yang negatif. komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol dalam pekerjaan.

Ashford 1989 mengungkapkan *job insecurity* memuculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis diantaranya Diantara aspek psikologis yang muncul adalah *job satisfaction*, penurunan kreatifitas, perasaan murung dan bersalah dan rasa tidak aman ini akan membawa dampak pada karyawan untuk keluar dari perusahaan. Svarke & Hellgren (2002) menemukan adanya beberapa pegaruh *job insecurity* diantaranya adalah : Meningkatkan ketidak puasan kerja, Meningkatkan gangguan fisik, meningkatkan gagguan psikologis, Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan, berkurangnya komitmen organisasi, peningkata jumlah karyawan yang berpindah.

Karyawan Outsourcing

Menurut Suwondo (2004), *outsourcing* didefinisikan sebagai bentuk pendelegasian operasi manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Hal-hal yang didelegasikan dalam *outsourcing* adalah suatu fungsi dan proses bisnis tertentu untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan. Noe, et al. (dalam Istanti, 2007) mendefinisikan karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang diperoleh dari luar perusahaan untuk menjalankan perusahaan. Sementara Muzni

Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mendefinisikan pengertian *outsourcing* adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

METODE

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* dengan posisi sebagai sales promotor dan sudah memiliki masa kerja minimal enam bulan dan sudah menandatangani kontrak kerja. Penelitian ini melibatkan delapan wilayah kerja divisi promotor pada PT .X yaitu Regional, Jabodetabek, Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, Kalimantan, Sulawesi, Sumbangsel, Sumbangsut Jumlah subjek delapan regional tersebut adalah 124 orang dengan teknik *Proporsional cluster Random sampling* peneliti menggunakan proporsi 50% nya yaitu 61 orang orang yang memenuhi persyaratan sebagai subjek penelitian. dengan penyebaran skala penelitian menggunakan skala kuisioner secara *online*, melalui *google form* dengan alamat web <https://goo.gl/forms/eFascZxxuEddpugx2> kepada subjek dengan aplikasi berbasis android wa serta email.

Tabel 1. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Regional

Regional	Populasi	Sampel (50%)
Jobodetabek	45	23
Jawa Barat	16	8
Jawa Tengah	17	8
Jawa Timur	23	11
Kalimantan	2	1
Sulawesi	7	3
Sumbangsel	2	1
Sumbangsut	12	6
Jumlah	124	61

Dalam peneilitian ini metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yang terdiri dari skala *Job insecurity* dan skala *job satisfaction*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS For Windows dengan rumus korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2019). pada penelitian ini *Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* yang disusun berdasarkan komponen-komponen *job insecurity*, menurut Ashford *et al.*, (1989; 810) (dalam Setiawan dan Hadianto 2010) yaitu: Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu, Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut, Pentingnya *job event* yang negatif/ kejadian negatif dalam pekerjaan, kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif, serta Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif.

Peneliti tidak memasukan komponen kedua yaitu kemungkinan perubahan negative terhadap factor pekerjaan karena penelitian ini dilakukan pada karyawan *outsourcing* yang pada waktu penandatanganan kontrak kerja sudah tertera gaji, dan juga hal – hal lain yang berkaitan dengan factor – factor dari pekerjaan tersebut.

Skala *Job insecurity* terdiri dari 48 item dengan perincian 24 item favorable dan 24 item unfavorable. Selanjutnya 48 butir pernyataan di uji cobakan kepada 30 responden yang memiliki yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel, dari hasil uji validitas dan reliabilitas 25 item dinyatakan valid, sedangkan 23 item dinyatakan gugur. Item yang dinyatakan gugur adalah item nomor 2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 25, 27, 29, 33, 34, 35,38 39, 44, 45, 46, 48 Item yang valid tersebar pada tiap aspek pada skala. Persepsi terhadap pentingnya fator-faktor pekerjaan bagi karyawan/ arti pekerjaan bagi individu, memiliki koefisien korelasi antara 0,299 sampai dengan 0,611 dan alpha cronbach's 0,707,

Pentingnya *job event* yang negatif/ kejadian negatif dalam pekerjaan, memiliki koefisien korelasi antara 0,457 sampai dengan 0,639 dan alpha cronbach's 0,790, kemungkinan munculnya/ terjadinya *job event* yang negatif, memiliki koefisien korelasi antara 0,300 sampai dengan 0,77 dan alpha cronbach's 0,739, Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif, memiliki koefisien korelasi antara 0,326 sampai dengan 0,606 dan alpha cronbach's 0,743

Skala *job satisfaction* disusun berdasarkan Aspek – Aspek *Job satisfaction* mengacu pada *Two Factor Theory* yang dikemukakan Herzberg (dalam As'ad, 2004), dan mengacu pada pernyataan Jewell dan Siegal 1998 (dalam Huriyati, 2017) bahwa dalam mengukur kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial serta aspek financial.

Skala *Job satisfaction* terdiri dari 48 item dengan rincian 24 item favorable dan 24 item unfavorable. Selanjutnya 48 butir pernyataan di uji cobakan kepada 30 responden yang memiliki yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel, dari hasil uji validitas dan reliabilitas 34 item dinyatakan valid, sedangkan 14 item dinyatakan gugur. Item yang dinyatakan gugur adalah item nomor 1, 2, 4, 6, 12, 15, 21, 22, 23, 25, 31, 35, 36, 46 Item yang valid tersebar pada tiap aspek pada skala. Finansial, memiliki koefisien korelasi antara 0,478 sampai dengan 0,816 dan alpha cronbach's 0,893, Sosial, memiliki koefisien korelasi antara 0,557 sampai dengan 0,763 dan alpha cronbach's 0,892, Fisik, memiliki koefisien korelasi antara 0,561 sampai dengan 0,778 dan alpha cronbach's 0,875, Psikis memiliki koefisien korelasi antara 0,402 sampai dengan 0,819 dan alpha cronbach's 0,856.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment Pearson didapatkan nilai r_{xy} sebesar -0,128 dengan $p = 0,326$ ($p > 0,01$) yang menunjukkan tidak terbukti adanya hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Job satisfaction*. Penemuan ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Novarini (2013) menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja artinya bahwa ketidakamanan kerja tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja pada organisasi, Kinnunen 2000 (Dalam Wening 2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* tidak berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Job Insecurity yang dimiliki karyawan outsourcing di PT.X tidak mempengaruhi *Job satisfaction* karena karyawan outsourcing yang merasakan *Job Insecurity* dengan status outsourcing nya memiliki kemampuan untuk berfikir positif terhadap keadaanya seperti merasa bersyukur masih bisa mendapatkan pekerjaan ditengah tengah persaingan para pencari kerja yang lainnya.

Masa kerja para karyawan outsourcing di PT.X juga tergolong lama untuk karyawan yang berstatus outsourcing rata-rata para karyawan bekerja sudah lebih dari satu tahun bahkan ada yang lebih dari empat tahun tanpa adanya PHK sehingga para karyawan mempersepsikan akan selalu diperpanjang dalam kontrak kerjanya. kondisi ini karena kebijakan pemutusan hubungan kerja secara mendadak apabila perusahaan pemberi kerja mengurangi biaya untuk pekerjaannya, yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian ini, informasinya hanya di internal manajemen dan baru disampaikan ketika kondisi itu benar-benar terjadi, sehingga informasi tersebut tidak menjadi isu yang mengancam bagi karyawan sehingga karyawan merasa aman dan tenang, hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg 1959 bahwa inti dari keamanan kerja (*Job security*) adalah bagaimana seorang pekerja mempersepsikan keberlangsungan dan stabilitas pekerjaan di masa mendatang sebagai jaminan untuk melanjutkan pekerjaan.

Tabel 2. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
<1 TH	7	11%
1 TH -2 TH	16	26%
3 TH - 4 TH	12	20%
>4 TH	26	43%
Jumlah	61	100%

Faktor yang dianggap penting oleh karyawan adalah pendapatan yang diterima dimana dengan pendapatannya karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan merasa tentram, hal ini sesuai dengan pendapat Blum 1954 (Dalam As'ad, 2004) bahwa diantara faktor utama dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah ketentraman. Dari 61 responden sebanyak 50 karyawan mendapatkan gaji UMR daerah Jakarta kondisi ini membuat para karyawan yang berdomisili di Jakarta merasa dapat memenuhi kebutuhan mereka karena gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan upah minimum daerah domisili mereka. Sementara karyawan yang berdomisili diluar jakarta tentunya akan lebih merasa puas karena gaji yang diterimanya juga menggunakan UMR daerah Jakarta, adanya incentive tambahan dari perusahaan apabila memenuhi target pekerjaan juga menambah rasa puas para karyawan.

Adanya jaminan sosial, jaminan kesehatan dan juga jaminan hari tua yang diberikan perusahaan meskipun berstatus karyawan outsourcing juga membuat sebagian karyawan merasa puas dalam bekerja Robbins (2002 :36) berpendapat bahwa hal – hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Gaji/ upah, tunjangan/ jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja serta pengawasan (Supervisi)

Tabel 3. Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Besar Gaji

Besar gaji	Jumlah	Prosentase
1,6 juta – 2 juta	1	2%
2,1j uta -3 juta	10	16%
3,1 Juta -4 juta	50	82%
Jumlah	61	100%

Pada skala *job insecurity* karyawan *outsourcing* di PT.X berada pada kategori sedang dengan frekuensi 26 responden (43%), dan skala *Job satisfaction* berada pada kategori tinggi dengan frekuensi 35 responden (57%). kondisi tersebut diatas menggambarkan meskipun karyawan tidak memiliki masa depan untuk pekerjaannya dalam jangka panjang yang jelas karena status *outsourcing* nya namun rata –rata karyawan merasa puas dengan upah, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Suyati, 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Ashford, SJ, Lee.C & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*,32:803-829.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Penerbit Pustaka. Pelajar, Yogyakarta.

Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus (2008) Outsourcing.

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhalgh L.,and Zehava Rosenblatt. Job Insecurity: Toword Conceptual Clarity, *Academy of Management Review* , 1984 Vol.9 No.3. 438-448.

Hadi Sutrisno 2010.kontroversi penggunaan prinsip-prinsip statistik.seminar, Yogyakarta : 10 juli 2010.

Hanafiah, Mohammad.2014.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja(Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312.

Herzberg,F.,Mausner, B.,& Synderman,B.B 1959. *The Motivation To Work*. New York :Wlley.

Hurriyati Dwi,2017 Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family ConflicT Jurnal Psiko dimensia Vol.16.Nomor 2 ,2017.

Kinnunen, U, Mauno, S,. Natti, J & Happonen, M. 2000. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity : A longitudinal study in three organizational in Finland. *Journal of Organizational Behaviour*,21:443-459.

Kurniasari, L.2004 pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan terhadap Intensi Turnover. *Tesis S2*.Surabaya Universitas Airlangga.

Levine, L.2005. Outsourcing and Job Insecurity Among U.S. Workers.*Congressional Research Service, The Library of Congress*.

M, Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7 Jilid 1, AlihBahasa: Gina Gania, Jakarta:Erlangga.

Nopiando, Bambang.2012, Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing.*Journal of Social and Industrial Psychology Vol.1 Nomor 2*, Nopember 2012.

Noviarini,Ni Made.2013. Peran Locus Of Control, Dalam Hubungan Job Insecurity, Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus : Karyawan PLN Denpasar). *Thesis*. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

Robbins & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas. Penerjemah : Angelica. D, Cahyani. R, Rosyid. A. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani.

Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. 1996. A Test Of A Multidimensional Model Of Job Insecurity: The Case Of Israeli Teachers. *Journal Organizational Behavior*, 17, 587-605.

Setiawan, Hadianto.2010. Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha 2010*.

Smithson, Janet dan Suzan Lewis, (2000), Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?. *Personnel Review*, 29(6):15.(onelin), (<https://teorionline.wordpress.com>).

Soegianto Marsha & Eddy .2013 Penerapan strategi Alih daya (Outsourcing) *Jurnal Agora Vol.1 Nomor 1, 2013*.

Spector, Paul E. Job Satisfaction: *Application, Assessment, Causes, Consequences*, United Kingdom: Sage Publication, Inc., 1997.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Suwondo. 2003. *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*. Edisi pertama. Jakarta : Elex Media Kompuindo.

Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1), 23-42.

Taher Adrian. 2018 Ribuan Buruh akan Demo Tolak Outsourcing di BUMN. <https://tirto.id/ribuan-buruh-akan-demo-tolak-outsourcing-di-bumn-pada-rabu-besok-cFql>.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 64 tentang Ketenaga kerjaan.

Utami, Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.6 Nomor 1, Juni 2009.

Wening, Nur. 2005, Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja* 9 (2):135-147.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.