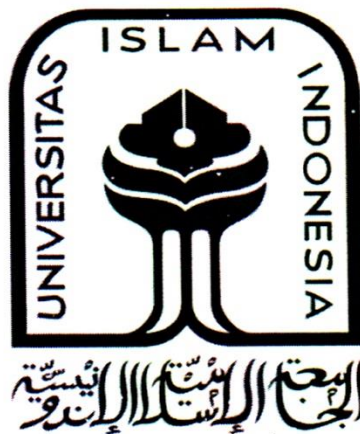


NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI BEKERJA DAN
KETIDAKAMANAN BEKERJA PADA KARYAWAN KONTRAK**

DI PT. RAPP



Oleh:

Silvi Juwita

Ratna Syifa'a Rachmana



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

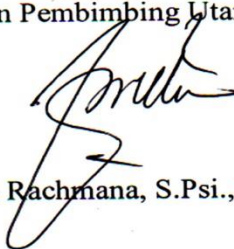
NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI BEKERJA DAN KETIDAKAMANAN
BEKERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI PT.RAPP

Telah Disetujui Pada Tanggal

17 MAR 2017

Dosen Pembimbing Utama



(Ratna Syifa'a Rachmana, S.Psi.,M.Si.,Psiko)

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI BEKERJA DAN KETIDAKAMANAN BEKERJA PADA KARYAWAN KONTRAK

DI PT. RAPP

Silvi Juwita
Ratna Syifa'a Rachmahana

ABSTRACT

This research aims to determine the correlation between work efficacy with job insecurity on contract employees in PT. RAPP. This research employed quantitative correlation method. The subjects of the research were the contract employees in PT. RAPP, as many as 81 employees. The instrument of the data collection was a job insecurity scale of Susan J. Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko (1989) and work efficacy scale of Bandura (2010). The data analysis which is use to test the hypothesis used Spearman's product moment. The results of this research concluded that there was a significant negative correlation between work efficacy with job insecurity on contract employees in PT. RAPP. This is evidenced by the correlation coefficient of $r = -0.322$, $p = 0.002$ ($p < 0.001$).

Keyword : job Insecurity, work efficacy, contract employee

A. Pengantar

Prestasi kerja individu adalah prestasi organisasi (Gibson, 2009), oleh karena itu ketidakamanan dalam bekerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan di dalam sebuah perusahaan, karena reaksi-reaksi yang ditimbulkan dapat memberikan efek negatif terhadap efektivitas perusahaan. Menurut Smithson dan Lewis (2000) ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul dikarenakan banyaknya pekerjaan dengan durasi yang sementara atau

kontrak. Ketidakamanan kerja mengacu pada reaksi negatif karyawan terhadap perubahan mengenai pekerjaan mereka, ketidakamanan kerja merupakan harapan seseorang terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka dalam situasi pekerjaan, kekhawatiran masa depan pekerjaan, persepsi ancaman pekerjaan, dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam (Sverke dan Hellgren, 2002).

Ancaman-ancaman pada karyawan kontrak di dalam bekerja seperti perubahan dalam organisasi (merger, *downsizing*, reorganisasi) yang mengakibatkan timbulnya rasa tidak aman karyawan dalam bekerja (Ashford dkk, 1989). Setiap karyawan pada dasarnya tentu sangat

menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, pernyataan ini didukung oleh teori Abraham Maslow (dalam Alwisol, 2009) tingkat kebutuhan manusia, yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima tingkat kebutuhan pokok salah satunya yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashford (1989) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang cenderung tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka cenderung tidak puas dibandingkan mereka yang memiliki kepastian pekerjaan. Menurut Chambel (2009) pada penelitian yang dilakukan kepada 126 karyawan kontrak ketidakamanan kerja juga berkaitan dengan

berkurangnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan, dan perilaku yang tidak diinginkan. Burchell (1999) menambahkan terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang “selamat” ketika perusahaannya melakukan pengurangan jumlah karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dachapalli dan Paramasur (2012) dengan menggunakan metode survey kepada 1620 karyawan didapatkan temuan bahwa ancaman terhadap aspek pekerjaan dan perasaan tidak berdaya memicu potensi ketidakamanan dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja juga merupakan suatu permasalahan yang terjadi di Indonesia, seperti dilakukannya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidina dan

Nurtjahjanti (2016) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* kepada 162 karyawan kontrak. Menurut Hanafiah (2014) terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak dengan intensi pindah kerja pada karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Nugraha (2010) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ketidakamanan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan selain berdampak pada perusahaan ketidakamanan kerja juga berdampak negatif kepada karyawan. Menurut Mohren (dalam Dachapalli, 2012) menemukan

hubungan antara ketidakamanan kerja dan masalah kesehatan karyawan seperti penyakit jantung, tekanan psikologis atau penyakit mental. Karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi cenderung menonjolkan aspek negatif seperti menilai diri sendiri, orang lain, dan dunia dengan cara yang lebih negatif, sedangkan yang memiliki ketidakamanan kerja yang rendah akan menunjukkan antusiasme dan kegembiraan (Sverke dan Hellgren, 2002).

Menurut Burke dan Cooper (dalam Dachapalli, 2012), organisasi memiliki dua pilihan jika mereka ingin menjadi lebih menguntungkan, mereka dapat meningkatkan keuntungan mereka atau mengurangi biaya mereka dengan mengurangi jumlah karyawan yang biasanya dilakukan melalui PHK, tawaran

pensiun dini. Hal ini biasanya berimbas kepada karyawan kontrak di perusahaan tersebut.

Ketidakamanan kerja mulai diperkenalkan ketika banyak perusahaan mempekerjakan tenaga kerja kontrak. Sistem kerja kontrak sudah sangat familiar pada saat ini dikarenakan bukan hanya pada perusahaan tetapi juga lembaga-lembaga seperti lembaga pendidikan, kesehatan sudah sangat banyak menggunakan sistem kerja kontrak. Maraknya penggunaan sistem kerja berdasarkan waktu tertentu ini diberbagai perusahaan menuntut tenaga kerja itu sendiri memiliki keyakinan-keyakinan dalam dirinya agar mampu mempertahankan pekerjaan. Menurut Pepe, Farnese, Avalone, dan Vecchione (2010), efikasi diri merupakan suatu hal yang sangat erat hubungannya dengan

pekerjaan karena perilaku yang dimunculkan sebagian besar berdasarkan adanya efikasi diri seseorang.

Efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasakan, dan memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1995). Ketidakamanan karyawan dalam pekerjaan seperti merasa gelisah, tegang, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan selanjutnya yang dirasakan para pekerja. Menurut Rowntree (dalam Saputro dkk, 2016) ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan bekerja seseorang.

Rigotti, Schync, & Mohr (2008) dalam lingkup organisasi, efikasi diri bekerja dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat efikasi diri pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Scynchs dan Moldzio (2009), efikasi diri dalam bekerja adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik dengan berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Menurut Schyns dan Moldzio (2009) terdapat korelasi antara efikasi diri dan kepribadian (*self-esteem, locus of control*) dan berhubungan dengan kepuasan kerja, dan juga tuntutan pekerjaan. Sedangkan Rigotti, Schyns dan Mohr (dalam Schyns, 2009) efikasi diri

juga berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen, dan ketidakamanan kerja.

Menurut Robbins (2003), semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Orang yang memiliki efikasi diri yang rendah, ia akan mudah menyerah saat dihadapkan dengan posisi yang mengancam. Sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi ia akan berusaha keras menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaannya.

Dari fenomena yang terjadi peneliti merasa tertarik untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak di PT. *Riau Andalan Pulp and Paper* (RAPP).

B. Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas efikasi kerja dan variabel tergantung ketidakamanan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT.RAPP, dengan karakteristik tidak membedakan jenis kelamin, masa kerja minimal 3 bulan, dan dengan pendidikan minimal SMA. Peneliti menggunakan dua buah skala untuk mengukur kedua variabel. Skala efikasi kerja menggunakan skala yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Sulistyawati, Nurtjahjanti, dan Prihatsanti, 2012) berdasarkan aspek-aspek dari efikasi diri. Efikasi kerja adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Skala pengukuran efikasi kerja terdiri dari 3 aspek yaitu *Level*, *Strenght*, *Generality* yang berjumlah 30 aitem. Pada skala efikasi kerja peneliti melakukan sedikit perubahan dalam penyusunan kalimat yang di spesifikkan dalam lingkup pekerjaan.

Skala pengukuran ketidakamanan kerja pada penelitian ini menggunakan *Job Insecurity Scale* oleh Susan J.Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko (1989) yang dimodifikasi berdasarkan tiga aspek ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Rowntree (2005). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan sebagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya

kepuasan kerja. Aspek-aspek ketidakamanan kerja yaitu ketakutan akan kehilangan status sosial, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, rasa tidak berdaya yang terdiri dari 21 aitem.

Aitem kedua skala ini disusun dengan menggunakan skala *Likert*, terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Aitem-aitem yang terdapat dalam skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi *product moment* dari *Spearman*, yang diproses melalui program komputer SPSS 17.0 *for windows*. Metode ini digunakan untuk mengetahui

hubungan efikasi kerja dengan ketidakamanan kerja.

C. Hasil Penelitian

Analisis korelasi dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment dari *Spearman*, didapatkan koefisien korelasi $r = -0.322$ dengan $p = 0.002$ ($p < 0.01$), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara variabel efikasi kerja dengan variabel ketidakamanan kerja. Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian harus memenuhi uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dengan menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* pada SPSS 17.0 for Windows. Berdasarkan hasil

pengolahan data untuk variabel efikasi kerja, diperoleh $p = 0.105$. Sedangkan untuk variabel ketidakamanan kerja diperoleh $p = 0.000$. Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian bersifat linear dengan nilai $F = 7.397$ dan $p = 0.008$ ($p < 0.05$).

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri bekerja dengan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak di PT. *Riau Andalan Pulp and Paper*. Jumlah subjek pada penelitian ini yaitu sebanyak 81 subjek dari jumlah total 1300 karyawan kontrak di PT. RAPP. Terlihat dari hasil deskripsi subjek (Hal.37, Tabel.6), jumlah karyawan kontrak didominasi oleh

jenis kelamin laki-laki, terlihat pada perusahaan ini memang lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan terutama yang bekerja pada bagian lapangan yaitu dibagian teknisi dan mandor.

Hasil dari pengukuran kategorisasi efikasi kerja (Hal.39, Tabel.10) karyawan kontrak pada perusahaan ini memiliki efikasi kerja yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa subjek memiliki tingkat produktivitas yang tinggi ketika bekerja sehingga mereka memiliki keyakinan yang kuat untuk menghadapi kesulitan walaupun berada pada situasi yang terancam. Saks (dalam Sulistyawati dkk, 2012) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi

kesalahan. Karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan memiliki pemikiran yang positif sehingga mendorong karyawan untuk melakukan penyesuaian diri yang baik.

Karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang sedang ini artinya karyawan tidak terlalu takut akan kehilangan pekerjaan mereka didalam perusahaan (Hal.40, Tabel.11). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan kontrak, hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan, mereka memiliki kekhawatiran pada nasib pekerjaan seperti di PHK, kontrak tidak diperpanjang, hanya saja mereka pasrah dengan nasib mereka nanti yang ditentukan oleh perusahaan yang terpenting bagi mereka sekarang melakukan pekerjaan

sesuai dengan prosedur dari perusahaan, dan mendapatkan upah. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sverke, 2002) ketidakamanan kerja dibentuk oleh dua komponen yaitu besarnya ancaman dan ketidakberdayaan, meskipun karyawan merasa adanya ancaman yang dapat berakibat buruk terhadap keseluruhan aspek kerja dan pekerjaannya, namun apabila ia merasa memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya dalam menghadapi ancaman tersebut maka tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan tidak terlalu tinggi.

Data yang dihasilkan tidak berdistribusi secara normal (Hal.41, Tabel.12), beberapa kemungkinan yang menyebabkan data tidak berdistribusi dengan normal karena sampel tidak dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini jumlah

total subjek sebanyak 81 orang karyawan kontrak sedangkan jumlah total karyawan sebanyak 1300 orang. Kemungkinan yang lain karena terdapatnya nilai-nilai ekstrim pada data sehingga bentuk kurva yang dihasilkan tidak seperti kurva yang berdistribusi normal. Walaupun data yang dihasilkan tidak berdistribusi secara normal, pada uji linieritas kedua variabel memiliki hubungan yang linier (Hal.41, Tabel.13).

Kedua variabel memiliki hubungan yang negatif yang tidak signifikan (Hal.42, Tabel.14) sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu semakin tinggi tingkat efikasi diri bekerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak, maka semakin rendah tingkat ketidakamanan bekerja yang dirasakan, sebaliknya semakin rendah tingkat efikasi diri bekerja

yang dimiliki oleh karyawan kontrak, maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan bekerja yang dirasakannya. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Rigotti (dalam Schyns, 2009) terhadap sejumlah karyawan kontrak di lima negara Eropa (Jerman, Swedia, Belgia, Inggris, Spanyol) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi kerja terhadap ketidakamanan kerja karyawan kontrak. Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi kerja dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan (Rini Sulistyawati, 2012), penelitian yang dilakukan oleh Jessica Irene, 2012 juga menyatakan bahwa efikasi kerja dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan. Dari beberapa penelitian

yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai hubungan efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja.

Faktor – faktor lain yang menyebabkan ketidakamanan kerja pada taraf sedang menurut peneliti yaitu ditemukannya beberapa karyawan kontrak yang memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) menyatakan penjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Peneliti menemukan beberapa karyawan yang memiliki masa kerja kontrak selama 10 tahun. menurut Bandura (dalam Alwisol, 2009) menyatakan

bahwa pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial, dimana efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, dan sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati seseorang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Karyawan kontrak yang mengetahui rekan kerjanya yang memiliki status sama dengan dirinya dapat bekerja selama 10 tahun di perusahaan, akan merasa aman dan tidak akan merasa terlalu takut akan kehilangan pekerjaannya.

Mengacu pada salah satu faktor ketidakamanan kerja yaitu stabilitas pekerjaan dan masa kerja, karyawan kontrak yang memiliki kategorisasi ketidakamanan kerja yang sedang, memiliki rasa ketidakamanan kerja yang rendah hal ini juga dikarenakan subjek pada

penelitian ini memiliki efikasi kerja yang tinggi, karyawan yang memiliki efikasi kerja tinggi tidak akan terlalu merasa takut terhadap ancaman-ancaman kelanjutan pekerjaannya. Efikasi diri yang dimiliki karyawan saat bekerja sangat memiliki peranan penting terhadap ketidakamanan kerja. Wanberg & Banas (dalam Rustika, 2012) menyatakan bahwa efikasi akan menjadikan karyawan memfungsikan dirinya lebih baik sehingga dapat memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki keraguan akan kemampuannya akan berfokus pada ketidakmampuannya sehingga tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan organisasional.

Meningkatkan efikasi kerja karyawan, merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam usaha mengurangi timbulnya rasa tidak

aman diri sebagai karyawan kontrak. Bandura (1997) menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses, menyenangkan, dan perasaan aprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

Sumbangan efektif variabel efikasi kerja terhadap variabel ketidakamanan kerja sebesar 8.8%, sedangkan selebihnya sebesar 91.2% merupakan faktor-faktor lain. Juwita Rahayu (2013) melakukan penelitian tentang hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*. Hasil menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan

kepuasan kerja pada karyawan kontrak dengan koefisien korelasi = -0,491 dengan $p = 0,01$. Hal tersebut menunjukkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan kontrak. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi yaitu seperti faktor optimisme, *self-esteem*, gaji atau upah, kompensasi, yang tidak di bahas oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat diterima, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak.

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, kelemahan pada penelitian ini yaitu pada pengukuran skala efikasi diri bekerja yang tidak sesuai dengan kaidah pengukuran efikasi diri oleh Bandura. Lebih

tepatnya pemilihan jawaban pada skala tersebut yaitu sangat yakin, yakin, tidak yakin, dan sangat tidak yakin, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat memperhatikan hal tersebut. Peneliti juga kurang menggali faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak sehingga hasil yang di dapatkan kurang maksimal, dan juga saat pengambilan data dilakukan peneliti tidak memperhatikan situasi subjek karena pengisian kuesioner di laksanakan pada jam istirahat karyawan, pada saat waktu istirahat aktifitas lain yang dilakukan karyawan bermacam-macam seperti makan, tidur karena kelelahan jadi mereka tidak terfokus saat mengisi kuesioner yang diberikan, dan juga peneliti kurang banyak bertanya dan mewawancarai karyawan sehingga

informasi yang di dapatkan tidak banyak. Kekurangan penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk kedepannya bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik efikasi kerja dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak.

E. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat korelasi negatif antara efikasi kerja dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di PT.RAPP, artinya semakin tinggi tingkat efikasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak.

F. Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan perbaikan pada pilihan jawaban skala efikasi kerja menjadi sangat yakin, yakin, tidak yakin, sangat tidak yakin. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan situasi pada saat pengambilan data agar ketidakamanan kerja karyawan kontrak dapat terukur dengan baik

dan juga diharapkan dapat lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian seperti memperbanyak sample atau menambah variabel-variabel lainnya dan menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory based measure and substantive test. *Journal of Management*. 32(4), 803-829.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H Freeman and Company.
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian* (Edisi Revisi). Malang: UMM Press.
- Burchell, B., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, J., Reed, H., Wichert, I. & Wilkinson, F. (1999). *Job insecurity and work intensification: Flexibility and the changing boundaries of work*. Retrieved from Joseph Rowntree Foundation website: <https://www.jrf.org.uk>.
- Chambel, M. J., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(3), 207-217.

- Dachapalli, L. -A. P., & Paramasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *Journal of Economic and Management Sciences*. 15(1), 31-43.
- Gibson., James, L., John, M., Ivancevich., & James, H. (2006). *Organisasi*. (Terjemahan). Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), 438-448.
- Halungan, H. (2015). *Pengaruh job insecurity terhadap occupational self-efficacy pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah pada karyawan PT. Buma desa Suwaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*. 1(3), 303-315.
- Irene, J. (2008). *Hubungan antara self-efficacy dan job insecurity pada tenaga kerja outsourcing*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Larson, A.B. (2008). *The development of work self efficacy in people with disabilities* (Disertasi). Graduate of arizona university.
- Maryono. (2009). Tenaga kontrak: Manfaat dan permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 16(1), 26-31.
- Maulidina, N. R., Nurthahjanti, H. (2016). Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan kontrak rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*. 5(2), 189-194.
- Nugraha, A. (2010). *Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work self-efficacy scale and search for work self-efficacy scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 26(3) 201-210.
- Pratiwi., Restu, V. (2016). *Hubungan antara self-efficacy dengan job insecurity pada karyawan outsourcing PT. X Semarang*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Rahayu, J. (2013). *Hubungan antara job insecurity dengan kepuasan kerja pada karyawan outsourcing*. Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Reisel, W. D. (2002). Job insecurity revisited: Reformulating the affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 4(1), 87-91.

- 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 Assessment*, 16, 238-255.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Jurnal Psikologi UGM*. 20(1-2), 18-25.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja & komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*. 2(2).
- Schyns, B., & Moldzio, T. (2009). The value of occupational self efficacy in selection and development. *British Academy of Management*. 15-17.
- Setiawan, R., & Hadiano, B. (2010). Job insecurity dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*. Bandung : UKM.
- Smithson, J., & Suzan, L. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personal Review*. 29(6), 680-702. doi: 10.1108/0048348001029646
- Sulistiyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti. U. (2012). The relationship between work efficacy with job insecurity on production employees PT "X" Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. 1(1), 139-153.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity : Understanding employment uncertainty on the brink of a new millenium. *Applied Psychology: An International Review*. 51(1), 23-42. doi : 10.1111/1464-0597.0077z.
- Victoriana, E. (2012). *Studi kasus mengenai self-efficacy untuk menguasai mata kuliah psikodiagnostik umum pada mahasiswa magister profesi Psikologi di universitas "X"*. Bandung: UKM.
- Wulandari, F. (2010). *Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap pengunduran diri pekerja (studi kasus pada rumah sakit nirmala sari Sukoharjo)*. Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari job insecurity pada karyawan outsourcing. *Jurnal Psikologi Unika*. 13(1), 37-46.
- Yustisia, V. (2016). *Hak dan kewajiban pekerja kontrak*. Jakarta: Visimedia.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Silvi Juwita

Alamat Rumah : Jln. Dahlia, RT.005/RW.003, Perumnas, Koto, Teluk
Kuantan, Riau

No. Hp : 085225799550

Alamat Email : silvijuwita77@gmail.com