

**HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA KARYAWAN OUTSOURCING**
**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF
OUTSOURCING EMPLOYEE**

Anestesia Natalia Caesarani Sinaga

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jl. A. Yani Km. 36,00, Banjarbaru, 70714, Indonesia
E-mail : anestesianatalia@gmail.com

ABSTRAK

Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, serta stress terhadap kemungkinan hilangnya pekerjaan pada masa yang akan datang dan dapat menyebabkan menurunnya kesejahteraan subjektif yang dirasakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing yang bekerja di PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Sedangkan subjek dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan outsourcing yang ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala ketidakamanan kerja dan skala kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan nilai $r = -0,544$; $p < 0,05$, artinya adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Selain itu, nilai (r) negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah kesejahteraan subjektif, sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan subjektif. Hasil analisa tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif dapat diterima.

Kata kunci: ketidakamanan kerja, kesejahteraan subjektif, karyawan outsourcing

ABSTRACT

Job insecurity is a psychological condition such as feelings of tension, anxiety, worry, and stress against a possible loss of jobs in the future and can decrease in the perceived subjective well-being of employees. This study was aimed to find out the relationship between job insecurity and subjective well-being of outsourcing employee in PT Arutmin Indonesia site Asam – Asam. Population in this research was all employees of PT Arutmin Indonesia site Asam – Asam. Meanwhile, subject of this research as many as 45 outsourcing employees are determined by simple random sampling technique. Method of data collection using a research instrument such as job insecurity scale and subjective well-being scale. Based on test result of product-moment correlation was obtained the value $r = -0,544$; $p < 0,05$, it means that existence of negative relationship between job insecurity and subjective well-being. In addition, a negative value of r (-) show that when the job insecurity become higher, it shall make subjective well being become lower, otherwise when the lower job insecurity then the higher of subjective well being. The results of the analysis show the hypothesis stating that the existence of the relationship between job insecurity and subjective well being was accepted.

Keyword: job insecurity, subjective well-being, outsourcing employee

Kondisi perusahaan batu bara yang sedang mengalami pengurangan produksi batu bara menyebabkan adanya praktik pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat di hindari untuk alasan efisiensi dan merumahkan banyak karyawannya dengan jangka waktu yang tidak dapat ditentukan oleh perusahaan (Aisyah, 2016). Kondisi perusahaan pertambangan yang saat ini tidak stabil menjadikan perusahaan harus mampu untuk dapat memotong anggaran biaya yang ditujukan bagi kesejahteraan karyawan. Demi menghindari krisis yang terjadi, sebagian dari perusahaan pertambangan tersebut juga lebih memilih untuk mempekerjakan karyawan outsourcing sebagai penunjang pekerjaan. Karyawan outsourcing adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (Martini & Waluyo, 2014).

Luce Neni (Kusuma & Darmastuti, 2010) mengatakan pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada individu yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara agar karyawan dapat menjadi salah satu sumber daya manusia yang bermutu bagi perusahaan adalah dengan memperlakukan mereka sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga para karyawan dapat menikmati kehidupannya walaupun tugas dan pekerjaan yang dihadapinya sangat berat (Kusuma dkk, 2010). Karyawan dapat merasakan kesejahteraan subjektif yang positif ketika pekerjaan bukan lagi sebuah beban, sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan dan merasa puas dengan kehidupan yang mereka jalani. Diener, Lucas & Oishi (2005) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi ini meliputi penilaian emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan kebutuhan. Seseorang dideskripsikan mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi apabila ia menilai kepuasan hidupnya dengan baik, dan merasakan afek positif lebih sering dibandingkan afek negatif.

Perasaan cemas yang dimiliki oleh individu dengan indeks kesejahteraan subjektifnya rendah ini sering dialami oleh karyawan outsourcing dikarenakan statusnya dalam perusahaan. Karyawan outsourcing yang memiliki karakteristik seperti ini merupakan golongan pekerja yang rentan mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja menurut Saylor (Hanafiah, 2014) merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam

kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi yang merupakan penjelasan ada tidaknya hubungan di antara satu variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing pada PT. Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan outsourcing pada PT. Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah simple random sampling yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dari populasi itu (Sugiyono, 2009).

Metode dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala yang meliputi skala ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif yang disusun dari aspek-aspek ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif. Skala ketidakamanan kerja dibuat berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) yaitu: (1) Arti penting aspek kerja (2) Arti penting keseluruhan kerja (3) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja serta (5) Ketidakberdayaan. Sedangkan skala kesejahteraan subjektif dibuat berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh Diener (2008) yaitu: (1) Aspek Kognitif dan (2) Aspek Afektif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi product moment Pearson dari Karl Pearson yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi antara variabel ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 07-

09

Mei 2018 dengan menyebar skala penelitian kepada sampel penelitian yang berjumlah 45 orang. Proses pengambilan data penelitian dilakukan langsung oleh peneliti dibantu oleh pihak HR PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam.

Cara penskorangan skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing

pernyataan favorable yaitu nilai 4 untuk respon jawaban sangat setuju dan nilai 1 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan unfavorable.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel Ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam.

Tabel 1. Kategorisasi Data Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Outsourcing

Variabel	Rentan g Nilai	Kategor i	Frekuens i	Persentas e
Ketidakamana n Kerja	$X < 82$	Rendah	1	2,22 %
	$82 \leq X < 123$	Sedang	44	97,78 %
	$123 \leq X$	Tinggi	-	-
Total			45	100 %
Kesejahteraan Subjektif	$X < 106$	Rendah	-	-
	$106 \leq X < 159$	Sedang	45	100 %
	$106 \leq X$	Tinggi	-	-
Total			45	100 %

Berdasarkan uraian tabel kategori diatas, diketahui sebanyak 1 subjek (2,22%) memiliki ketidakamanan kerja pada kategori rendah, 44 subjek (97,78%) memiliki ketidakamanan kerja pada kategori sedang dan tidak ditemukan hasil ketidakamanan kerja yang berada pada kategori

tinggi.

Selanjutnya pada variabel kesejahteraan subjektif, diketahui 45 subjek (100%) memiliki kesejahteraan subjektif pada kategori sedang dan tidak ditemukan hasil kesejahteraan subjektif yang berada pada kategori rendah dan kategori tinggi.

Berikut hasil uji normalitas dan hasil uji linearitas pada variabel ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Outsourcing

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Ketidakamanan Kerja	Normal	
	(p= 0,124)	Linear
Kesejahteraan Subjektif	Normal	(p= 0,000)
	(p= 0,159)	

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel ketidakamanan kerja sebesar 0,124 dan variabel kesejahteraan subjektif adalah sebesar 0,159. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi data ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif berdistribusi normal.

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010). Dari hasil uji linier nilai signifikansi pada variabel ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel Ketidakamanan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif

Hasil Analisis Korelasi (r)	Sig.
-0,544	0,000

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai r sebesar -0,544. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, maka hipotesis menyatakan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam dapat diterima.

Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai r^2 ($0,544$) = 0,296. Hal ini

menunjukkan bahwa presentasi sumbangan efektif ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif adalah sebesar 29,6% sedangkan 70,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adanya kemungkinan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti halnya faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif menurut Weiten (2013) menyebutkan ada beberapa faktor yang diketahui mempengaruhi kesejahteraan subjektif yang terbagi menjadi dua, yaitu yang mempengaruhi secara sedang dan yang mempengaruhi dengan kuat. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif secara sedang yaitu kesehatan, aktivitas sosial, dan agama. Sedangkan, faktor kuat yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif diantaranya: cinta dan pernikahan, pekerjaan, dan kepribadian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan outsourcing PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam. Hubungan negatif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah kesejahteraan subjektif yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang dimiliki karyawan outsourcing di PT Arutmin Indonesia tambang Asam-Asam.

Berdasarkan uji korelasi didapatkan hasil yang menunjukkan signifikansi hubungan korelasi ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif termasuk dalam kategori sedang.

Sumbangan efektif ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan subjektif yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 29,6% sedangkan 70,4% merupakan sumbangan yang dipengaruhi dari faktor lainnya. Oleh karena itu, ketidakamanan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif.

Adapun saran sesuai dengan penelitian ini bagi subjek penelitian yaitu agar mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif yang saat ini termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengembangkan sikap optimis dalam menghadapi permasalahan pekerjaan, sehingga subjek mampu menghilangkan pikiran-pikiran negatif yang dapat menyebabkan terjadinya ketidakamanan kerja pada karyawan outsourcing.

Bagi pihak perusahaan yaitu PT Arutmin

Indonesia tambang Asam-Asam diharapkan dapat mengelola kesejahteraan subjektif karyawan outsourcing dengan cara terus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya ancaman dalam pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbanyak penelitian yang berfokus pada konsep kesejahteraan subjektif, baik dalam dimensi pekerjaan maupun dalam dimensi kesejahteraan subjektif lainnya dalam bidang pernikahan, pendidikan, agama, dan lainnya. Selain itu, bagi peneliti yang tertarik dengan topik yang sama, peneliti juga dapat lebih memperkaya penelitian ini, yaitu dengan memperbanyak subjek penelitian terutama untuk subjek penelitian karyawan outsourcing. Selain itu peneliti juga dapat mengontrol situasi saat penyebaran instrumen penelitian karena dapat berpengaruh terhadap jawaban subjek dalam mengisi instrumen penelitian yang dibagikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. (2016). Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Tambang Batu Bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja. *PSIKOBORNEO*, 4 (4), 838 - 848. Retrieved from <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id>
- Diener, Ed., Lucas, R, E., & Oishi, S. (2005). *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E. (2008). Myths in The Science of Happiness, and Directions for Future Research. *The Science Of Subjective Well-Being*, 493-514. Retrieved from <https://eddiener.com/articles/851>.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organizational*, 40 (1), 6-19. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/IMO0020-8825400101>.
- Hanafiah, M. (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*, 1 (3), 303-312. Retrieved from <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=714>.

- Kusuma, I.J., & Darmastuti, I. (2010). *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 7, 1. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/26498/>.
- Martini, Elven dan Lieke, W. (2014). *Pengaruh Jangka Pendek Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Di PT. Askes (Persero) Kantor Pusat. Jurnal Psikologi*, 2, 7. Retrieved from <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1129>.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Weiten, W. 2013. *Psychology: Themes and Variations, Ninth Edition*. USA. International Student Edition.