

PENGARUH PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *INTENTION TO LEAVE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

Dina Novita^{*1}, Pinky Pininta Dewi²

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis (Manajemen), Univ. Muhammadiyah Surabaya

²Fakultas Bisnis, Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Corresponding Email: dinanovita@fe.um-surabaya.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Insecurity and Intention to Leave on the Performance of Contract Employees at the Surabaya City Manpower Office. The approach used is quantitative with the type of inferential research. The sample in this study was 30 employees in the Surabaya City Manpower Office. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS). This study proves that Job Insecurity has a positive effect on employee performance at the Surabaya City Manpower Office. In this study, job insecurity is influenced by factors such as role conflict, role ambiguity, and organizational change. Intention To Leave has a positive effect on employee performance at the Surabaya City Manpower Service.

Keywords: *Job Insecurity, Intention to Leave, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Intention to Leave* terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebanyak 30 Pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil dalam penelitian ini dibuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pada penelitian ini *job insecurity* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan perubahan organisasi. *Intention To Leave* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Intention To Leave, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan berorganisasi dimanapun berada, sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sejauh mana mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Dengan berbagai macam persoalan yang ada dalam suatu organisasi, tentu terdapat perbedaan seperti : pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, yang semua itu menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola serta memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menjadi hambatan bagi tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (2006:54), Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja,

keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi.

Membidik sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, saat ini terdapat beberapa istilah sebagai pekerja dengan status tidak tetap yang melalui outsourcing. Fenomena outsourcing di dunia pekerjaan merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang banyak dipertimbangkan perusahaan dengan maksud untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. Outsourcing dilakukan sebagai upaya pemindahan atau pengalihdayaan aktivitas bisnis pada pihak ketiga dalam rangka mencapai tenaga kerja yang efisien melalui penghematan ongkos produksi. Mengacu pada regulasi pemerintah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur kebijakan yang perusahaan dapat secara leluasa merekrut atau memberhentikan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian bisnis atas dasar outsourcing dan kerja kontrak.

Sistem outsourcing dan kontrak pada suatu perusahaan tentu memengaruhi relasi ketenagakerjaan antara perusahaan dengan tenaga kerja secara signifikan. Bagi para karyawan sendiri, adanya situasi yang tidak pasti (*uncertainty*) dapat menimbulkan keengganan bagi pegawai dalam menciptakan perubahan. Pasalnya, adanya perubahan akan dilihat sebagai sesuatu yang mengerikan dalam perusahaan karena berpotensi merenggut keberlangsungan pekerjaan mereka. Situasi yang demikian mendorong timbulnya rasa tidak nyaman ketika bekerja, seiring dengan rasa kecemasan terhadap keberlangsungan posisi mereka sebagai karyawan (Santosa, 2005). Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan *job insecurity* (ketidakamanan bekerja) yang dirasakan oleh pegawai, sebab pegawai tidak mampu membayangkan masa depannya di perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Setiap saat para pegawai dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan terhadap pekerjaan mereka, perpindahan status, mutasi ke area lain, bahkan pemberhentian secara permanen.

Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Daniel Andries (2010:1), ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka turnover, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut *Job Insecurity*. Keamanan kerja melibatkan rasa tenang dan kenyamanan kerja bagi karyawan, di mana karyawan tidak harus merasa was-was atau cemas karena posisinya sebagai tenaga kontrak yang kapanpun bisa diberhentikan oleh perusahaan secara sepihak.

Menurut Low dalam Widodo (2010:1) Turnover intention adalah derajat kecenderungan

sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun yang akan datang. Sikap lain yang secara beruntun muncul pada individu ketika muncul turnover intention adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota Surabaya di Bidang Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu organisasi pemerintah mengemban tugas meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu ketersediaan lapangan pekerjaan yang menjadi kebutuhan pokok para pencari kerja atau masyarakat yang ada disekitar atau yang masuk dalam lingkup pelayanan Dinas Tenaga Kerja.

Dengan latar belakang kegiatan yang ada di Dinas Tenaga Kerja, meskipun karyawan mempunyai peran sebagai ujung tombak perusahaan namun terdapat ketidak pastian akan karir mereka di instansi, hal ini dikarenakan status mereka yang masih sebagai pekerja kontrak (outsourc). Status outsource ini tentunya berdampak secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi insecure (*job insecurity*) yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi. Setiap saat para pekerja dibayangi oleh kecemasan bahwa mereka mungkin dipindahkan ke wilayah lain, jabatannya ditransfer, terpaksa berhenti atau diminta untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja.

Kesenjangan yang dirasakan pekerja outsourcing memengaruhi kapasitas produktivitas mereka di perusahaan, sehingga berdampak pada kinerja mereka secara tidak langsung. Pekerja yang merasa insecure terhadap nasib masa depan nya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Ketika pegawai mengalami job insecurity yang tinggi, dengan demikian kinerja yang dihasilkan bernilai rendah. Hal ini pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (turnover intention).

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2) Untuk mengetahui pengaruh *intention to leave* terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

KAJIAN TEORITIK

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan.

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti downsizing, merger dan reorganisasi dan belum adanya penelitian yang sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi, (Widodo, 2010:27) Job insecurity didefinisikan sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Definisi operasional dari *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan distress, cemas dan tidak aman.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan job Insecurity adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh tiap individu di dalam sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang nantinya akan memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi, bahkan didalam tahap lebih lanjut lagi dapat terjadi penurunan kualitas pegawai, komitmen berkurang, kepuasan kerja berkurang, kinerja tidak maksimal, dan bahkan dapat terjadi turnover secara besar-besaran.

Hal ini dapat di deteksi secara lebih dini, yaitu dengan cara melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap karyawan, misalnya dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan secara bertahap, atau juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Intention To Leave Harnoto (2002:2) menyatakan: "Turnover intentions to leave" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik".

Intention To Leave adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri, Martin (2011) mempunyai pendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang. Aspek ini dinilai dari respons pegawai yang menjadi informan dalam menjawab pertanyaan adanya niat untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang berbeda dari sekarang.

Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2008:67) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Harsuko (2011:213), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Terdapat beberapa tolok ukur dalam menilai kualitas kinerja pegawai secara personal mengacu pada pendapat Robbins (2006:260), antara lain: a. Kualitas; dinilai dari bagaimana pegawai memersepsikan hasil kerja yang dicapai dan kesempurnaan pengerjaan tugas dengan kapasitas dan kreativitas pegawai.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam studi ini dijelaskan sebagai berikut. 1) *Job Insecurity* yang difokuskan dalam studi ini adalah perasaan khawatirnya pegawai terhadap perusahaan meliputi keberlanjutan kerja, promosi, dan kariernya. Seperti seberapa pentingnya pekerjaan itu sendiri, maupun seberapa pentingnya kedudukan karyawan kontrak itu sendiri bagi perusahaan, dan seberapa mampunya karyawan menghadapi ancaman dalam pekerjaan. 2) *Intention To Leave* adalah kecendrungan atau tingkat ketika seorang pegawai berkecenderungan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. 3) Kinerja dalam studi ini secara operasional diartikan sebagai pencapaian hasil dari pekerjaan yang dituntaskan pegawai dalam menyelesaikan target tugas atau kinerjanya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:61). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebanyak 100 Pegawai dengan sampel yang digunakan sebanyak 30 Pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Metode Pengumpulan Data

Adapun sumber data yang dapat diperoleh untuk penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer, akan diperoleh secara langsung dari proses penelitian berdasarkan tanggapan atau jawaban subjek penelitian dari kuisisioner yang diberikan oleh peneliti sebelumnya. Data Sekunder, akan diperoleh dari hasil literatur teori, penelitian terdahulu, dokumen diarsipkan oleh objek penelitian yang dapat mendukung analisis penelitian, dan informasi digital. Metode yang digunakan dalam pengambilan dan pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penyusunan penelitian adalah penyebaran kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Studi literature, dan observasi lapangan sebagai metode pendukung untuk melengkapi analisis penelitian dalam pengukuran variabel.

Data Analysis Method

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka (skoring). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square*. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL PENELITIAN

Discriminant Validity

Dengan menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan kontrak yang ada dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Surabaya, maka diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *Discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

Tabel 3.1
Uji Discriminant Validity

	Variabel		
	(X1)	(X2)	(Y)
X1.1	0.667	0.319	0.430
X1.2	0.788	0.455	0.366
X1.3	0.796	0.331	0.378
X1.4	0.881	0.422	0.470
X1.5	0.873	0.416	0.478
X1.6	0.837	0.443	0.510
X2.1	0.359	0.786	0.379
X2.2	0.420	0.840	0.473
X2.3	0.419	0.822	0.354
X2.4	0.308	0.698	0.275
X2.5	0.419	0.783	0.301
Y.1	0.397	0.298	0.817
Y.2	0.389	0.270	0.782
Y.3	0.441	0.392	0.785
Y.4	0.532	0.445	0.779

Sumber : Diolah Peneliti

Nilai *cross loadings* pada Tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Dengan tahapan pengujian signifikansi digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T- Statistics $\geq$ T-tabel; (1,96) atau nilai P-Value < *significant alpha* 5% atau 0,05 maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3.2
Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p-Values	Ket
Job Insecurity (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.230	0.231	0.073	3.160	0,002	Diterima
Intention To Leave (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.620	0.610	0.082	7.538	0,005	Diterima

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada tabel 3.2, maka diperoleh hasil sebagai berikut : a) *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 3.160 yang berarti lebih besar dari 1,96. b) *Intention To Leave* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistic sebesar 7.538 yang berarti lebih besar dari 1,96.

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Tabel 3.3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0.921	Reliabel
Intention To Leave (X2)	0.882	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.833	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Untuk menguji reabilitas konstruk secara tepat, maka peneliti melakukan pengujian dengan metode AVE (Uji Validitas Average Variance Extracted) yang tujuannya untuk menguji reliabilitas variabel konstruk, serta menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika > 0,5. Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE >0,5. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3.4

Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Job Insecurity (X1)	0.718
Intention To Leave (X2)	0.680
Kinerja Karyawan (Y)	0.600

Sumber : Data Diolah

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berikut bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pada penelitian ini job insecurity dipengaruhi oleh faktor- faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan perubahan organisasi. *Intention To Leave* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Daniel, Andries. 2010 Analisis pengaruh job insecurity, komitmen organisai, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi terhadap turnover intention. Jurnal Manajemen. Vol. XII. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Rogelberg, Steven G., 2007, Encyclopedia of industrial and organizational psychology , SAGE Publication
- Santosa, T. E. C. (2005). Analisis Hubungan Antara Kontrak Psikologi Baru, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas Pekerja: Studi Empiris pada Pekerja di Industri Perbankan. Jurnal Kajian Bisnis, 13(1), 74–93.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Thesis (Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro