

Job Insecurity dan Keterlibatan Kerja pada Karyawan *Outsourcing*

Vini Alamanda Putri¹, Marisya Pratiwi², Maya Puspasari³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya

e-mail: ¹vinialamanda38@gmail.com, ²marisya.pratiwi@gmail.com,
³puspasari.maya@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing*. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing*. Subjek penelitian adalah karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang yang berjumlah 115 orang. *Job insecurity* dan keterlibatan kerja diukur dengan skala *job insecurity* dan keterlibatan kerja dengan berlandaskan dimensi *job insecurity* dari Dachapalli dan Parumasur (2012) dan dimensi keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996). Hasil data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode korelasi *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang dengan nilai $r = -0,838$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang sangat kuat, negatif, dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka semakin rendah tingkat keterlibatan kerja, dan begitu pun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Kata kunci: Job Insecurity, Keterlibatan Kerja, Karyawan *Outsourcing*

Abstract. This research aims to know the relationship between *job insecurity* with *job involvement* of *outsourcing* employees at PT. KAI Palembang. This hypothesis was there is relationship between *job insecurity* with *job involvement* of *outsourcing* employees at PT. KAI Palembang. The subject was 115 *outsourcing* employees at PT. KAI Palembang. *Job insecurity* and *job involvement* was measured by the scale of *job insecurity* and *job involvement*, with reference to dimension from Dachapalli and Parumasur (2012) and dimension from Yoshimura (1996). Data analysis using simple correlation *Spearman* analysis.. The result of the correlation *Spearman* showed that there is relationship between *job insecurity* with *job involvement* of *outsourcing* employees at PT. KAI Palembang with value of $r = -0,838$, and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). It shows that *job insecurity* has very strong, negative, and significant relationship with *job involvement*. Thus the hypothesis in this research was accepted.

Keywords: Job Insecurity, Job Involvement, *Outsourcing* Employee

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, transportasi sangat berperan penting untuk memperlancar seluruh kegiatan, terutama kegiatan yang menuntut perpindahan dari suatu tempat ke tempat lainnya. Di Indonesia, terdapat banyak perusahaan yang bergerak pada jasa transportasi, salah satunya adalah PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI). PT. KAI merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah berdiri sejak 28 September 1945.

Saat ini, PT. KAI memiliki lebih kurang 580 stasiun yang tersebar di Pulau Sumatera dan juga Jawa. Untuk menjalankan perusahaan besar dan dengan total stasiun yang banyak,

tentu perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit. Hingga tahun 2016, PT. KAI memiliki sebanyak 28.216 orang karyawan PT. KAI (Anonim, 2016). Dengan total karyawan yang banyak, PT. KAI memberlakukan dua status kepegawaian, yaitu karyawan tetap dan karyawan alih daya atau lebih sering dikenal dengan sebutan karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan kontrak yang diserahkan dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya untuk menjalankan sebagian atau seluruh tugas (Yasar, 2013). Di Indonesia sendiri, karyawan dengan status *outsourcing* juga bukanlah hal baru dan bahkan telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Salah satu stasiun besar yang ada di Pulau Sumatera adalah Stasiun Kertapati yang terdapat di Palembang. Hingga saat ini, PT.KAI Palembang telah bekerjasama dengan 12 perusahaan vendor penyedia karyawan *outsourcing*. Dari data yang didapatkan, PT. KAI Palembang memiliki 115 orang karyawan dengan status kepegawaian *outsourcing*. Menurut manager Unit SDM di PT. KAI Palembang, kelemahan dari karyawan dengan sistem *outsourcing* adalah para karyawan hanya mendapatkan gaji dengan UMR setempat, tidak ada jenjang karir, tidak ada jaminan kontrak kerja tetap berlanjut atau tidak, tidak mendapat fasilitas seperti potongan harga saat naik kereta seperti karyawan tetap dan tidak mendapat pesangon apabila kontrak kerja tidak diperpanjang.

McIvor (2005) menyatakan bahwa apabila perusahaan memutuskan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, dapat mengakibatkan permasalahan seperti keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan. Yoshimura (1996) membagi keterlibatan kerja menjadi tiga dimensi, yaitu emosional, kognitif, dan behavioral. Dimensi emosional menunjukkan seberapa kuat karyawan tertarik pada pekerjaannya atau seberapa besar karyawan menyukai pekerjaannya. Dimensi kognitif mengindikasikan seberapa kuat karyawan ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan terkait pekerjaan atau seberapa penting pekerjaan dalam keseluruhan hidupnya. Dimensi behavioral menunjukkan seberapa sering karyawan biasanya melakukan perilaku peran ekstra dan secara sukarela belajar terkait pekerjaannya. Dari pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa dimensi keterlibatan kerja adalah emosional, kognitif, dan behavioral.

Menurut Luthans (2006), keterlibatan kerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan. Rasa aman secara psikologis muncul ketika karyawan dapat bekerja tanpa adanya rasa takut atau konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan karir karyawan. Perasaan aman ada dalam situasi yang konsisten, jelas, dan tanpa ancaman. Sedangkan karyawan yang bekerja dengan waktu tidak permanen tidak memiliki rasa aman dalam bekerja (Manuaba dan Astiti, 2014). Ketidakamanan dalam bekerja dikenal dengan *job insecurity*. Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan kontrak dan tidak bekerja secara permanen, maka karyawan *outsourcing* memiliki rasa *job insecurity*.

Dachapalli dan Parumasur (2012) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ancaman kehilangan pekerjaan yang dirasakan, mencakup pemikiran tentang kehilangan fitur pekerjaan yang berharga seperti gaji, status, peluang untuk promosi dan akses ke sumber daya. Sverke, Hellgreen dan Naswall (2002) juga menyatakan bahwa dalam jangka pendek *job insecurity* dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cheng dan Chan (2008) menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah keterlibatan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan dampak dari *job insecurity*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang. Dan manfaat

dari penelitian ini secara teoritis agar dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada fenomena karyawan *outsourcing*, serta agar dapat mengembangkan kajian teoritis dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.

Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner (1965), keterlibatan kerja adalah tingkatan sejauh mana individu teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, dan pekerjaan sangatlah penting untuk harga dirinya. Pengertian keterlibatan kerja dari Lodahl dan Kejner telah banyak diadaptasi oleh tokoh lain, termasuk Yoshimura (1996). Menurut Yoshimura (1996), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah faktor individu, organisasi, dan non-organisasi. Sedangkan menurut Rabinowitz dan Hall (1977) faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah karakteristik pribadi, karakteristik situasional, hasil kerja.

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keberlangsungan situasi kerja yang diinginkan. Sedangkan Dachapalli dan Parumasur (2012) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ancaman kehilangan pekerjaan yang dirasakan, mencakup pemikiran tentang kehilangan fitur pekerjaan yang berharga seperti gaji, status, peluang untuk promosi dan akses ke sumber daya.

Menurut Kinnunen dan Natti (1994), faktor-faktor pembentuk *job insecurity* adalah karakteristik demografi, karakteristik ketergantungan posisi, kondisi lingkungan dan organisasi. Dan menurut Sverke, Hellgren, dan Neswall (2006), faktor-faktor pembentuk *job insecurity* adalah usia, gender, disposisi kepribadian, status sosioekonomi, status kepegawaian, dukungan sosial, dan *union membership*. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002), *job insecurity* memiliki dampak terhadap individu dan juga organisasi, baik dalam jangka waktu pendek, maupun jangka waktu panjang.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang.

METODE

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala psikologi yang digunakan berjumlah dua skala, yaitu skala keterlibatan kerja dan skala *job insecurity*. Skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan dengan dimensi dari Yoshimura (1996) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu emosional, kognitif, dan perilaku. Skala keterlibatan kerja disusun dengan model skala *Likert* yang berjumlah 48 aitem, yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji coba alat ukur, dan dilakukan uji validitas, jumlah aitem yang didapatkan untuk pengambilan data berjumlah 42 aitem, yang terdiri dari 23 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable*.

Sedangkan skala *job insecurity* disusun berdasarkan dengan dimensi dari Dachapalli dan Parumasur (2012) yang terdiri dari enam dimensi, yaitu *the importance of job features*, *the existence of job features*, *perceived threats to job features*, *importance of the total job*, *perceived threats of total job*, dan *feelings of powerfulness/ powerlessness*. Skala *job insecurity* disusun dengan model skala *Likert* berjumlah 60 aitem, yang terdiri dari 30 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji coba alat ukur, dan dilakukan uji validitas,

jumlah aitem yang didapatkan untuk pengambilan data berjumlah 22 aitem, yang terdiri dari 6 aitem *favorable*, dan 16 aitem *unfavorable*.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas aitem dari skala yang digunakan untuk pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Sebuah aitem dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi setidaknya 0,30. Penghitungan nilai reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas (r_{ix}) berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2016).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis. Untuk uji normalitas peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for Windows*. Jika $p > 0,05$ maka sebaran data dinyatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan variabel *job insecurity* memiliki nilai sebesar 0,005 ($p < 0,05$), sehingga kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

Pengujian linearitas dalam penelitian ini diketahui dari hasil signifikansi pada *deviation from linearity* yaitu sebesar sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dan *job insecurity* adalah linear. Untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan analisis *Spearman* karena data tidak berdistribusi normal untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis *Spearman*, menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dengan *job insecurity* memperoleh signifikansi sebesar -0,838 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan negatif antara keterlibatan kerja dengan *job insecurity*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang. Jumlah populasi keseluruhan karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang adalah 115 orang. Berdasarkan jumlah total populasi yang berjumlah 115 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Selanjutnya, jumlah sampel yang akan digunakan untuk *try out* adalah sebanyak 50 orang di PT. KAI Prabumulih.

HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskripsi subjek penelitian. Berikut ini adalah hasil analisis deskripsi subjek penelitian:

Tabel 1.
Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
---------------	--------	------------

Laki-Laki	71	61.7%
Perempuan	44	38.3%
Total	115	100%

Berdasarkan data di atas, subjek penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 71 orang (61,7%). Sedangkan subjek dengan perempuan sebanyak 44 orang (38,3%).

Tabel 2.
Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
Dewasa Awal (21-40 Tahun)	110	95.7%
Dewasa Tengah (40-60 Tahun)	5	4.3%
Total	115	100%

Berdasarkan data di atas, usia subjek penelitian ini didominasi oleh subjek dengan rentang usia 21 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 110 orang (95,7%). Sedangkan subjek dengan rentang usia 40 hingga 60 tahun hanya sebanyak 5 orang (4,3%).

Tabel 3.
Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	77	67%
D3	4	3.5%
S1	34	29.6%
Total	115	100%

Berdasarkan data di atas, pendidikan terakhir subjek penelitian ini didominasi oleh subjek dengan pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 77 orang (67%). Sedangkan, subjek dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 orang (29,6%), dan subjek dengan pendidikan terakhir D3 hanya sebanyak 4 orang (3,5%).

Tabel 4.
Deskripsi Status Pernikahan Subjek Penelitian

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
-------------------	--------	------------

Belum Menikah	50	43.5%
Sudah Menikah	65	56.5%
Total	115	100%

Berdasarkan data di atas, status pernikahan subjek penelitian ini didominasi oleh subjek yang sudah menikah, yaitu sebanyak 65 orang (56,5%). Sedangkan subjek yang belum menikah sebanyak 50 orang (43,5%).

Tabel 5.
Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-2	27	23.5%
3-5	40	34.8%
6-8	23	20%
>8	25	21.7%
Total	115	100%

Berdasarkan data di atas, subjek penelitian ini didominasi oleh subjek yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (56,5%). Sedangkan subjek yang bekerja selama 0-2 tahun sebanyak 27 orang (23,5%), subjek yang bekerja selama 6-8 tahun sebanyak 23 orang (20%), dan subjek yang sudah bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 25 orang (21,7%).

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif pada tiap variabel penelitian untuk mendapatkan data sebaran tiap variabel penelitian. Deskripsi data penelitian tiap-tiap variabel ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6.
Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empiris			
	Max	Min	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Keterlibatan Kerja	168	42	105	21	142	74	108,52	17,93
<i>Job Insecurity</i>	88	22	55	11	80	36	57,09	10,44

Keterangan

Min : Skor total minimal

Max : Skor total maksimal
Mean : Rata-rata
SD : Standar deviasi

Setelah peneliti melakukan analisis data deskriptif, peneliti mengkategorikan subjek berdasarkan skor yang diperoleh menjadi tinggi, sedang dan rendah berdasarkan kurva normal dengan menggunakan formulasi pengkategorian sebagai berikut:

Tabel 7.
Formulasi Kategorisasi

Kategori	Formulasi
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1\sigma) \leq X$

Keterangan:

X : Skor mentah variabel
 μ : Mean hipotetik
 σ : SD hipotetik

Berdasarkan penjabaran rumus formulasi sebelumnya, maka kategorisasi untuk tiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Keterlibatan Kerja

Kategorisasi variabel keterlibatan kerja dapat ditentukan dengan berlandaskan skor total subjek pada skala keterlibatan kerja. Jumlah aitem total pada skala keterlibatan kerja adalah 42 aitem dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4 untuk tiap aitemnya, sehingga skor minimal adalah 42, dan skor maksimal adalah 168, dengan mean sebesar 105 dan standar deviasi adalah 21. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel kesejahteraan psikologi yaitu:

Tabel 8.
Deskripsi Kategorisasi Keterlibatan Kerja Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 84$	Rendah	3	2,6%
$84 \leq X < 126$	Sedang	77	67%
$126 \leq X$	Tinggi	35	30,4%
Jumlah		115	100%

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dengan keterlibatan kerja yang sedang, yaitu sebanyak 77 orang (72,17%), selanjutnya kategori tinggi

sebanyak 35 orang (30,43%) dan paling sedikit berada pada kategori rendah, yaitu hanya sebanyak 3 orang (2,6%).

b. *Job Insecurity*

Kategorisasi variabel *job insecurity* dapat ditentukan dengan berlandaskan skor total subjek pada skala *job insecurity*. Jumlah aitem total pada skala *job insecurity* adalah 22 aitem dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4 untuk tiap aitemnya, sehingga skor minimal adalah 42, dan skor maksimal adalah 168, dengan mean sebesar 55 dan standar deviasi adalah 11. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel keterlibatan kerja, yaitu:

Tabel 9.
Deskripsi Kategorisasi *Job Insecurity* Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 44$	Rendah	8	6,9%
$44 \leq X < 66$	Sedang	84	73,1%
$66 \leq X$	Tinggi	23	20%
Jumlah		115	100%

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini didominasi oleh subjek dengan *job insecurity* sedang, yaitu sebanyak 84 orang (73,1%), sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 23 orang (20%), dan yang paling sedikit pada kategori rendah, yaitu sebanyak 8 orang (6,9%).

Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 10.
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	K-SZ	Sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja	2,193	0,000	Tidak Normal
<i>Job Insecurity</i>	1,717	0,005	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* untuk tiap-tiap variabel, menunjukkan hasil bahwa data kedua variabel dalam penelitian ini berkontribusi tidak normal. Pada variabel keterlibatan kerja berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai sebesar 2,193 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa data keterlibatan kerja berdistribusi tidak normal. Selanjutnya hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada variabel *job insecurity* didapatkan nilai sebesar 1,717 dengan signifikansi

sebesar 0,005 ($p < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa data *job insecurity* juga berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 11.
Rangkuman Hasil Uji Linear Variabel Penelitian

Variabel	Linearity		Keterangan
	F	Sig.	
Keterlibatan Kerja – <i>Job Insecurity</i>	1.989	.007	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel keterlibatan kerja dengan variabel *job insecurity* diperoleh signifikansi linearity sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dan *job insecurity* adalah linear.

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, karena data terdistribusi tidak normal, maka peneliti menggunakan analisis *Spearman* untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja. Hasil analisis dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 12.
Hasil Uji *Spearman*

Variabel	<i>Spearman</i>		Keterangan
	R	Sig.	
Keterlibatan Kerja – <i>Job Insecurity</i>	-0,838	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis *Spearman*, menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan *job insecurity* memperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja.

Pada tabel di atas, diperoleh nilai r sebesar -0,838. Hal ini berarti nilai koefisien korelasi semakin mendekati angka 1, maka korelasinya semakin kuat. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa nilai korelasi 0,80-1,000 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya, hubungan dari *job insecurity* dengan keterlibatan kerja adalah sangat kuat.

Diketahui nilai r yang diperoleh adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan *job insecurity* dan keterlibatan kerja adalah negatif. Artinya, apabila nilai pada salah satu variabel meningkat, maka nilai pada variabel lainnya akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara variabel *job insecurity* dengan keterlibatan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *job*

insecurity pada karyawan, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya.

DISKUSI

Hasil analisis menggunakan teknik *Spearman* berdasarkan data yang diperoleh dari subjek karyawan *outsourcing* di PT.KAI Palembang mengenai variabel bebas *job insecurity* dengan variabel terikat keterlibatan kerja diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesa yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT.KAI Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ouyang (2009) bahwa terdapat

Pada hasil uji hipotesis juga didapatkan nilai r sebesar $-0,838$. Hal ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diukur. *Job insecurity* dan keterlibatan kerja pada penelitian ini berhubungan sangat kuat dan negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* pada karyawan, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya, apabila tingkat *job insecurity* karyawan menurun, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cheng dan Chan (2008) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka semakin rendah tingkat keterlibatan kerja.

Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan dengan masa kerja tertentu. Karyawan yang bekerja dengan waktu tidak permanen tidak memiliki rasa aman dalam bekerja (Manuaba dan Astiti, 2014). Suatu lingkungan kerja yang kurang aman dapat menyebabkan berkurangnya keterlibatan pekerjaan. (Lambert, *et. al.*, 2013). Rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan *outsourcing* sejalan dengan penelitian Cheng dan Chan (2008) yang menyatakan bahwa masa kerja yang lebih lama dianggap terkait dengan komitmen dan keterlibatan kerja yang lebih besar.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang.

Implikasi

Bagi karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang diharapkan selalu berpartisipasi aktif dengan pekerjaan serta bersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan perusahaan dan mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar perusahaan tetap melanjutkan kontrak kerja karyawan *outsourcing* sehingga dapat mengurangi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membantu perusahaan dalam membuat langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Karena karyawan yang terlibat dengan perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Bagi peneliti selanjutnya, saat melakukan pengambilan data sebaiknya dilakukan secara langsung tanpa melakukan penitipan kuesioner. Dan akan lebih baik apabila peneliti selanjutnya dapat secara langsung turun ke setiap unit kerja yang ada. Hal ini dapat digunakan untuk penambahan observasi terhadap variabel lainnya yang mungkin berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2016). Profil Perusahaan. Diunduh dari <https://www.kai.id/corporate/page/11> tanggal 1 November 2018.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cheng & Chan. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 272-303.
- Dachapalli, L. & Parumasur, S. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *SAJEMS NS*, 15(1): 31-43.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Kinnunen, U., & Natti, J. (1994). Job Insecurity in finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3): 297-321.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1): 24-33.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manuaba, I., & Astiti, D. (2014). Hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB Niaga TBK wilayah Bali. *Jurnal Psikologi*, 1(3).
- McIvor, R. (2005). *The Outsourcing Process: Strategies for Evaluation and Management*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Moynihan, D.P., & Pandey, S.K. (2007). Finding Workable Levers over WorkMotivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. La Follette School Working Paper. 2007003.
- Richter, A. (2011). *Job insecurity and its consequences investigating moderators, mediators, and gender*. Swedia: Stockholm University.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2): 265-288.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003. No. 13. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). Job insecurity: a literature review. *National Institute for Working Life*.
- Yasar, I. (2013). *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33: 175-184.