

## 5. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan diskusi mengenai hasil-hasil yang diperoleh. Selain itu, diajukan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 127 partisipan, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*. Artinya, semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy* seseorang, maka semakin rendah tingkat *job insecurity*, sedangkan semakin rendah tingkat *occupational self-efficacy* seseorang, maka semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

Selain kesimpulan mengenai permasalahan utama, didapatkan pula kesimpulan dari hasil analisis tambahan yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan usia.
2. Tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan jenis kelamin.
3. Tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan masa kerja.
4. Tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan usia.
5. Ada hubungan antara *job insecurity* dan jenis kelamin, dimana wanita memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi daripada pria.
6. Tidak ada hubungan antara *job insecurity* tingkat pendidikan.
7. Tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan masa kerja.
8. Tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan status pernikahan.

### 5.2. Diskusi

#### 5.2.1 Diskusi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy* seseorang, maka semakin rendah tingkat *job insecurity*. Sebaliknya, semakin rendah *occupational self-efficacy* seseorang, maka semakin tinggi tingkat

*job insecurity*. Artinya, semakin tinggi keyakinan akan kemampuan diri seseorang, maka semakin rendah ketidakamanan akan pekerjaan yang dirasakannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rigotti, dkk. (2008) bahwa terdapat hubungan negatif antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada karyawan kontrak di lima negara Eropa. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Soehnlein (1998) yang juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *job insecurity* pada karyawan yang terancam diputus hubungan kerja akibat *merger*.

*Job insecurity* merupakan pandangan subjektif individu terhadap situasi atau peristiwa di tempatnya bekerja. Pandangan subjektif ini memungkinkan individu berpikir dan menilai situasi secara berbeda-beda (Sverke & Hellgren, 2002). Dengan demikian, ada orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai suatu ancaman, namun ada pula orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai hal yang tidak mengancam dirinya. Orang yang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing* bekerja berdasarkan pada kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. Keadaan ini memungkinkan seseorang untuk merasa terancam dengan situasi kerja karena adanya ketidakpastian akan kelanjutan kontrak kerja, namun, pandangan atau penilaian tersebut tergantung pada masing-masing individu karena *job insecurity* merupakan hal yang subjektif.

Menurut Bandura (dalam Schwarzer & Fuchs, 1995), *self-efficacy* memberi perbedaan dalam diri seseorang dalam berpikir, merasa, dan bertindak. Artinya, setiap individu akan memiliki pandangan yang berbeda-beda, dimana hal tersebut tergantung pada tingkat *self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut. Dengan demikian, ketika dihadapkan pada suatu situasi dan hambatan, individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi tentunya mempunyai pemikiran yang berbeda dengan individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki pemikiran yang positif bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan yang ada dalam lingkungannya. Sementara itu, tenaga kerja *outsourcing* dituntut untuk bisa menampilkan unjuk kerja yang baik, meskipun bekerja dalam situasi atau keadaan dimana mereka beresiko kehilangan pekerjaan.

Bagi orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi, kontrak kerja tersebut bisa saja dianggap sebagai tantangan untuk terus berusaha, sehingga *job insecurity* yang dirasakan akan rendah. Hal ini dikarenakan mereka yakin bahwa dirinya tetap bisa berkontribusi bagi perusahaan dengan baik, maka mereka mempersepsikan kecil kemungkinan dirinya kehilangan pekerjaan (Rigotti, dkk., 2008).

Tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah dapat dikatakan tidak memiliki pemikiran positif seperti pada individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi. Sebaliknya, mereka cenderung pesimis dan merasa tidak berdaya (Bandura, dalam Schwarzer & Fuchs, 1995). Mereka tidak yakin akan kemampuannya dalam menghadapi tuntutan yang ada dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, ketika dihadapkan pada situasi yang dianggap melebihi kemampuannya, mereka cenderung akan mudah menyerah dan lebih fokus pada kelemahan dirinya. Hal tersebut tentunya dapat berpengaruh dalam pekerjaannya dan pada akhirnya menimbulkan *job insecurity* yang tinggi dalam diri tenaga kerja *outsourcing* tersebut.

Koefisien korelasi antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* yang didapatkan sebesar -0.2. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut tidak terlalu tinggi. Hubungan yang tidak terlalu tinggi tersebut dapat diartikan bahwa *occupational self-efficacy* bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* seseorang, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menganalisis hubungan antara data demografis dengan kedua variabel penelitian, seperti usia dan masa kerja. Usia seringkali dikaitkan dengan masa kerja. Seseorang yang memiliki masa kerja lebih lama, usianya cenderung lebih tua dibandingkan seseorang yang masa kerjanya lebih pendek (Cheng dan Chan, 2008). Dari hasil analisis tambahan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan usia partisipan. Selain itu, masa kerja partisipan ternyata juga tidak berhubungan dengan *occupational self-efficacy*. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Bandura (1997), bahwa usia tidak berhubungan dengan *self-efficacy* karena dalam menjalani hidup, individu melaluinya dengan berbagai

jalan dan periode waktu yang berbeda-beda, meskipun mereka berada pada tahapan usia yang sama dengan orang lain. Oleh karena itu, bisa saja orang yang berusia lebih muda dengan masa kerja yang lebih pendek memiliki pengalaman yang sama dengan orang yang lebih tua usianya, begitu pula sebaliknya. Pengalaman-pengalaman tersebut kemudian dapat mempengaruhi tingkat *self-efficacy* seseorang (Bandura, 1986, 1995). Dengan demikian, *occupational self-efficacy* tidak akan jauh berbeda berdasarkan usia dan masa kerja partisipan.

Hasil analisis lainnya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *occupational self-efficacy* dan jenis kelamin partisipan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Matsui, dkk. (dalam Lent, Lopez, dan Bieschke, 1991) yang juga tidak menemukan perbedaan tingkat *self-efficacy* antara pria dan wanita. Kemungkinan penyebabnya adalah adanya perubahan peran gender wanita dalam masyarakat. Selama ini, peran gender tradisional lebih menekankan pria sebagai pencari nafkah dan bekerja di luar rumah, sedangkan wanita lebih kepada pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga (Parsons, dalam Sarwono, 2002). Namun, sekarang ini, wanitapun mulai banyak yang memasuki dunia kerja, bahkan dengan tingkatan yang sama dengan pria (Bureau Labor Statistics, dalam Livingston & Judge, 2008). Banyaknya jumlah wanita yang bekerja dapat meningkatkan *self-efficacy* wanita lainnya dalam bidang pekerjaan. Pada akhirnya, hal ini bisa berkaitan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu *modeling* (Bandura, 1986, 1995). Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kesamaan dengan dirinya, akan dapat meningkatkan *self-efficacy* bahwa jika orang lain berhasil, dirinya pun bisa. Dengan demikian, tingkat *self-efficacy* wanita dan pria tidak akan terlalu berbeda karena wanita juga bisa memiliki *occupational self-efficacy* yang tinggi.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan diketahui pula bahwa tidak ada hubungan antara *job insecurity* dengan usia dan masa kerja partisipan. Hal ini bertentangan dengan teori bahwa semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi tingkat *job insecurity* dan semakin pendek masa kerja, semakin tinggi tingkat *job insecurity* (Kinnunen, dkk, 2000; Naswall & De Witte, 2003). Namun, hasil penelitian ini sejalan De Witte (1999) yang juga tidak menemukan hubungan antara *job insecurity* dan usia. Salah satu faktor penyebabnya adalah keterbatasan

lapangan pekerjaan. Pada tenaga kerja yang berusia lebih tua, kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih sulit karena seringkali beberapa perusahaan memberikan batasan usia, dengan demikian peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru lebih besar bagi tenaga kerja yang berusia lebih muda. Namun, dengan semakin terbatasnya lapangan pekerjaan dan semakin banyak jumlah sumber daya manusia, dapat menyebabkan tenaga kerja, baik yang berusia tua maupun muda juga merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pada akhirnya, tingkat *job insecurity* antara partisipan yang berusia lebih tua ataupun muda tidak akan jauh berbeda. Berkaitan dengan masa kerja, peneliti menduga hal ini berhubungan dengan resiko sebagai tenaga kerja *outsourcing*, dimana meskipun mereka sudah lama bekerja, tidak ada jaminan yang pasti bahwa mereka akan tetap dapat bekerja di tempatnya bekerja saat ini.

Berdasarkan hasil analisis dengan data demografis partisipan juga diketahui bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dan jenis kelamin, dimana wanita memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini juga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Kinnunen, dkk. (2000) dan Naswall dan De Witte (2003) bahwa wanita memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan pria. Kemungkinan penyebabnya adalah semakin lama, wanita semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga perbedaan orientasi kerja antara pria dan wanita pun semakin kecil (Bradley, 1997; Hakim, 1996; dalam Cheng & Chan, 2008). Warr (dalam De Witte, 1999) mengatakan bahwa wanita juga bisa memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi jika ia belum menikah atau wanita tersebut berperan sebagai satu-satunya pencari nafkah dalam keluarga. Bahkan, sekarang ini beberapa wanita memiliki pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pasangannya (Cheng dan Chan, 2008). Pada partisipan yang telah menikah, peneliti tidak mengontrol mengenai siapa yang bertanggung jawab sebagai pencari nafkah dalam keluarga, maka untuk penelitian selanjutnya hal ini mungkin dapat diteliti lebih lanjut hubungannya dengan *job insecurity*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan latar belakang pendidikan. Hal ini bertentangan dengan teori bahwa semakin rendah tingkat pendidikan, maka semakin tinggi *job insecurity* (Kinnunen, dkk., 2000). Peneliti menduga bahwa seberapa tinggi

tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja *outsourcing* tidak memberikan jaminan pada partisipan bahwa dirinya akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, baik tenaga kerja *outsourcing* dengan latar belakang pendidikan SMA, Diploma, maupun S1 memiliki tingkat *job insecurity* yang hampir sama.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dan status pernikahan. Baik partisipan yang telah menikah maupun yang berstatus lajang ternyata memiliki tingkat *job insecurity* yang hampir sama. Hal ini bertentangan dengan teori yang ada, yaitu ketika seseorang telah menikah, kebutuhan finansial akan lebih besar dibandingkan yang belum menikah (Naswall & De Witte, 2003). Jahoda (dalam Sverke, dkk., 2002) mengatakan bahwa pekerjaan memberikan nilai yang berarti sebagai sumber utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi pada setiap orang. Oleh karena itu, peneliti mengasumsikan bahwa baik partisipan yang sudah menikah maupun yang belum menikah, keduanya sama-sama membutuhkan pendapatan (gaji) guna memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, meskipun mungkin tanggungan finansialnya tidak sebesar partisipan yang sudah menikah.

### **5.2.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Pengambilan data hanya dilakukan di satu perusahaan yang dapat diakses oleh peneliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir ke tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia secara keseluruhan.
2. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti tidak dapat ikut serta dalam melakukannya, tetapi menitipkannya pada bagian SDM PT. X. Oleh karena itu, peneliti tidak dapat memberikan instruksi secara langsung kepada partisipan penelitian mengenai cara pengisian kuesioner secara jelas. Akibatnya, terdapat beberapa kuesioner yang tidak dapat dipergunakan karena adanya jawaban yang tidak diisi atau terlewat dan partisipan yang tidak sesuai dengan karakteristik penelitian.

3. Pada penelitian ini, proporsi partisipan berdasarkan pengelompokkan usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja tidak seimbang. Hal ini mungkin dapat berpengaruh terhadap perhitungan hubungan antara data demografis dengan kedua variabel yang diteliti.

### 5.3. Saran

#### 5.3.1. Saran Metodologis

Saran metodologis yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Menggunakan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang lebih banyak lagi dalam melakukan pengambilan data. Hal tersebut dapat membuat peneliti mendapatkan partisipan yang lebih heterogen dan mewakili tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.
2. Masa kontrak kerja partisipan dalam penelitian ini berlaku untuk satu tahun. Menjelang satu tahun berakhir, maka akan diputuskan apakah tenaga kerja *outsourcing* tersebut akan diperpanjang atau tidak diperpanjang. Untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat dilakukan pada tenaga kerja *outsourcing* dengan masa kontrak yang lebih bervariasi lagi, seperti pada tenaga kerja *outsourcing* dengan masa kontrak tiga bulan, enam bulan, atau dua tahun.
3. Partisipan dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja *outsourcing* secara umum. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menspesifikkan karakteristik jenis pekerjaan tenaga kerja *outsourcing*. Dengan menspesifikkan jenis pekerjaannya, maka akan dapat diketahui *self-efficacy* tenaga kerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang lebih spesifik berkaitan dengan jenis pekerjaannya tersebut.
4. Jumlah partisipan dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih seimbang berdasarkan pengelompokkan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan. Dengan jumlah partisipan yang lebih seimbang, maka peneliti bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam melakukan perbandingan antarkelompok dengan kedua variabel penelitian.
5. Dalam penelitian selanjutnya, jenis partisipan tenaga kerja *outsourcing* lebih diperluas dan bervariasi. Selama ini, tenaga kerja *outsourcing* identik

dengan tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Padahal, tenaga kerja yang berasal dari agen tenaga kerjapun bisa dikategorikan sebagai tenaga *outsourcing*, seperti pada tenaga kerja wanita (TKW).

6. Jika ingin menggunakan alat ukur dalam penelitian ini, sebaiknya dilakukan tahap elisitasi terhadap alat ukur. Hal ini dilakukan supaya partisipan lebih mudah memahami kuesioner yang diberikan.

### 5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran praktis:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk meningkatkan *occupational self-efficacy* tenaga kerja *outsourcing* sebagai salah satu bentuk intervensi terhadap *job insecurity*. Dengan meningkatnya *occupational self-efficacy* diharapkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan pun akan rendah. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan *occupational self-efficacy*.
2. Perusahaan *outsourcing* maupun perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dapat mempertimbangkan pengukuran *occupational self-efficacy* dalam proses seleksi tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk bisa mendapatkan tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki pemikiran positif dan gigih dalam menampilkan unjuk kerja yang baik, meskipun berada dalam kondisi yang mengancam kelanjutan pekerjaannya.
3. Memberikan penghargaan kepada tenaga kerja *outsourcing* yang menampilkan unjuk kerja baik, misalnya dengan *outsourcing workers of the month*. Dengan memberikan *reward*, perusahaan dapat meningkatkan *self-efficacy* tenaga kerja *outsourcing*, sehingga *job insecurity* yang dirasakan pun akan rendah. Pada akhirnya, perusahaan juga akan diuntungkan dengan produktivitas dan unjuk kerja yang ditampilkan oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut.