



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERAN *EMPLOYABILITY* SEBAGAI MODERATOR
HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN TETAP DAN KONTRAK**

*(The Moderating Role of Employability in The Relationship between
Job insecurity and Job Satisfaction among permanent and Contract
Employees)*

SKRIPSI

BYARBREDA MAHAPUTRA

0806344446

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA REGULER
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERAN *EMPLOYABILITY* SEBAGAI MODERATOR
HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN TETAP DAN KONTRAK**

*(The Moderating Role of Employability in The Relationship
Between Job insecurity and Job Satisfaction among Permanent and
Contract Employees)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

BYARBREDA MAHAPUTRA

0806344446

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA REGULER**

DEPOK

JUNI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Byarbreda Mahaputra

NPM : 0806344446

Tanda Tangan :



Tanggal : 11 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Byarbreda Mahaputra
NPM : 0806344446
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employability* Sebagai Moderator Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Kontrak

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Reguler, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1: Dra. Corrina S. Riantoputra, M.Com, Ph.D
NIP. 196710141993032005

(*Corrina*)

Pembimbing 2: Adi Respati S.Psi., M.Si.
NIP. 080603001

(*Adi Respati*)

Penguji 1 : Dr. Rudolf W. Matindas
NIP. 195201081976031003

(*Rudolf*)

Penguji 2 : Dewi Maulina, S.Psi, M.Psi
NIP. 197902092010122003

(*Dewi Maulina*)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 19 Juni 2012

DISAHKAN OLEH

Ketua Program Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia

(Prof. Dr. Frieda Maryam Mangunsong Siahaan, M.Ed.)
NIP. 195408291980032001

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia

(Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy.)
NIP. 194904031976031002

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillahirabbilamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Alloh SWT atas berkah dan rahmatnya yang selalu menyelimuti kehidupan manusia. Tidak terasa perjalanan selama 4 tahun menimba ilmu di Fakultas Psikologi UI telah penulis lalui dan saatnya penulis tiba ke penghujung masa studi sarjana. Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orangtua penulis dan kedua pembimbing skripsi. Kepada Bapak Drs. Subyardo (alm) yang selama 9 tahun memberikan fondasi cara hidup yang arif dan bijak, dan kepada Ibu Sukaryati yang selama 13 tahun membesarkan anaknya seorang diri hingga ketiga anaknya dapat meraih gelar sarjana (tiada kata yang dapat menggambarkan jasa engkau Ibunda).

Skripsi ini juga penulis persembahkan kepada kedua pembimbing skripsi penuli – Dra. Corrina S. Riantoputra, M.Com, Ph.D dan Adi Respati, S.Psi, M.Si, yang selama 5 bulan ini mengenalkan saya kepada dunia penelitian yang sesungguhnya. Terima kasih kepada Bu Corrie atas motivasi dan pencerahan yang diberikan, ketika saya merasa kebingungan dan hampir putus asa. Kepada Mas Adih, yang brilian dengan ide-ide dan analisa yang diberikannya.

Tak kurang terimakasih penulis sampaikan kepada dua teman payung “Galau Status”, Caturaji Pamungkas dan Yundanita P.F yang dalam beberapa bulan ini memberikan kinerja terbaik mereka untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga persahabatan kita terus berlanjut hingga punya anak cucu.

Ucapan terimakasih selanjutnya penulis berikan kepada kedua kakak penulis Byaryoga Mahagala (Yoga) dan Byarvega Mahanita (Vega), tanpa kalian berdua tak tahu lagi kemana saya akan bercerita dan berbagi suka dan duka.

Ucapan terimakasih penulis juga berikan kepada bapak Arnoldus Vigara, S.Psi yang telah memberikan izin untuk mengambil data di perusahaan tempatnya bekerja. Terimakasih karena telah mau direpotkan oleh kami bertiga.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Anisa Prima I, yang selama 3 tahun ini telah sabar menghadapi tingkah laku penulis yang sangat *moody*. Terimakasih kepada Genk “BBB”. Bersama kalian hidup saya semakin ceria, bersama kalian hidup saya terasa tanpa beban. Kepada teman-teman “Psikomplit” (psikologi angkatan 2008) penulis ucapkan terimakasih karena telah

menjadi keluarga kedua penulis. Kepada Nikki Antonio Saputra, Dina Oktaviani, Novi Indriani, Bianca, terimakasih sudah mau menemani penulis berpesta untuk mengerjakan skripsi ini. Tak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada Alitadyah Kuntoro dan Yasser Ali Umar Sadikin, yang telah memberikan sokongan jurnal yang benar-benar memuaskan.

Kepada semua pihak yang belum sempat disebutkan namanya dan telah membantu selesainya skripsi ini, penulis haturkan terimakasih dari lubuk hati yang paling dalam. Apabila ada pertanyaan dan hal-hal yang ingin di diskusikan lebih lanjut dapat menghubungi penulis di byarbredamahaputra@gmail.com Akhir kata penulis meminta maaf apabila ada kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Wassalammuaikum Wr. WB

Buku, Pesta, dan Cinta

Let us rejoice, therefore, While we are young.

(Gaudeamus igitur, Iuvenes dum sumus)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Byarbreda Mahaputra
NPM : 0806344446
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

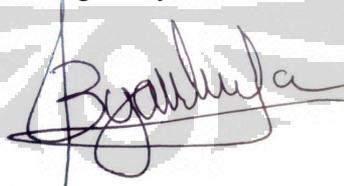
demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Peran *Employability* Sebagai Moderator Hubungan *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Kontrak”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 11 Juni 2012
Yang menyatakan



(Byarbreda Mahaputra)
NPM : 0806344446

ABSTRAK

Nama : Byarbreda Mahaputra
Program Studi : Psikologi
Judul : Peran *Employability* Sebagai Moderator Hubungan *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Kontrak

Job insecurity seringkali diasumsikan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Tetapi, penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut lebih rumit dibandingkan dengan asumsi. Beberapa studi sebelumnya gagal untuk menjelaskan hasil yang beragam mengenai kekuatan hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut mungkin dimoderasi oleh variabel lain. Dua variabel yang mungkin dapat menjelaskan hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja adalah *employability* -yang didefinisikan sebagai persepsi terhadap kemampuan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau tetap bekerja di pekerjaannya saat ini, dan perbedaan status kepegawaian karyawan -tetap dan kontrak. Penelitian ini memiliki hipotesis, *employability* dapat memoderasi hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak. Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* terhadap 172 karyawan -yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak, perusahaan jasa logistik di Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *employability* dapat memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap, tetapi tidak pada karyawan kontrak. Dampak Hasil penelitian ini terhadap pemahaman hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja, didiskusikan lebih lanjut

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, *Employability*, Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap

ABSTRACT

Name : Byarbreda Mahaputra
Program of Study : Psychology
Title : *The Moderating Role of Employability in The Relationship Between Job insecurity and Job Satisfaction among Permanent and Contract Employees*

People often assume that job insecurity will always lead to lower job satisfaction. However, research shows that the relationship between these two variables is more complicated than that assumption. Previous studies fail to provide conclusive results, which indicate that the relationships between job insecurity and job satisfaction may be moderated by other variables. Two variables that are potential in explaining this relationship is employability, defined as employees' perception of their abilities to find a new job, and work status differences (i.e., permanent and contract employees). Therefore, this study hypothesizes that employability will moderate the relationship between job insecurity and job satisfaction for permanent but not contract not contract employees. Adapting scales from previous research, this study conducted a cross-sectional survey of 172 employees, comprised of permanent and contract employees, of a logistic services company. Results reveal that employability moderates the relationship between job insecurity and job satisfaction among permanent and contract employees. The implication of these results for the advancement of organizational behavior theory, especially for understanding the impact of job insecurity on job satisfaction, is discussed.

Key words: *Job Insecurity, Job satisfaction, Employability, Contracted employees, Permanent employees*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. <i>Job insecurity</i>	7
2.1. 1. Faktor Penyebab <i>Job insecurity</i>	8
2.2. Kepuasan Kerja	9
2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.3. <i>Employability</i>	12
2.3.1. Pengertian <i>Employability</i>	12
2.4. Status Kepegawaian	14
2.4. Dinamika Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja, dan Peran <i>Employability</i> Sebagai Modertor.....	16
2.4.1. Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja	16
2.4.2. Peran <i>Employability</i> Sebagai Moderator Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja.....	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	21
3.1. Variabel Penelitian	21
3.2. Desain dan Tipe Penelitian	21
3.3. Responden Penelitian	22
3.3.1. Karakteristik Responden Penelitian	23
3.3.2. Jumlah Responden Penelitian	23
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	24
3.4. Instrumen Penelitian	24
3.4.1. Alat Ukur <i>Job insecurity</i>	25
3.4.2. Alat Ukur Kepuasan Kerja	26
3.4.3. Alat Ukur <i>Employability</i>	28

3.4.4. Variabel Kontrol	31
3.5. Uji Reliabilitas Alat ukur	31
3.6. Prosedur Penelitian	33
3.6.1. Tahap Persiapan Penelitian	33
3.6.2. Tahap Pelaksanaan	34
3.6.3. Tahap Pengolahan Data	35
3.7. Metode Pengolahan Data	35
BAB 4 HASIL DAN INTEPRETASI DATA PENELITIAN	36
4.1. Data Demografis Responden	36
4.2. Korelasi Antar Variabel	38
4.3. Hubungan Antara <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja	42
4.4. Hasil Uji Prediktor dan Moderator Kepuasan Kerja	42
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	46
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Diskusi	46
5.2.1. Diskusi Uji Reliabilitas Setiap Alat Ukur	47
5.2.2. Diskusi Hubungan <i>Job insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Employability</i>	47
5.3. Keterbatasan Penelitian	52
5.4. Saran Penelitian	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Persebaran Item <i>Job insecurity</i> Pada Kuesioner	24
Tabel 3.2 Persebaran Item Kepuasan Kerja Pada Kuesioner	26
Tabel 3.3 Persebaran Item <i>Employability</i> Pada Kuesioner	28
Tabel 3.4 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	30
Tabel 3.5. Perbandingan Uji Reliabilitas Alat Ukur	31
Tabel 4.1. Gambaran Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2. Gambaran <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Employability</i>	38
Tabel 4.3. Korelasi Antar Variabel	40
Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Korelasi antara <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Pada Data seluruh Karyawan	42
Tabel 4.5. Hasil Hierarchical-Multiple Regression Pada Kepuasan Kerja (Karyawan Tetap) (Koefisien β , nilai R ² dan nilai Δ R ²)	43
Tabel 4.6. Hasil Hierarchical-Multiple Regression Pada Kepuasan Kerja (Karyawan Kontrak) (Koefisien β , nilai R ² dan nilai Δ R ²)	45

DAFTAR GAMBAR dan Grafik

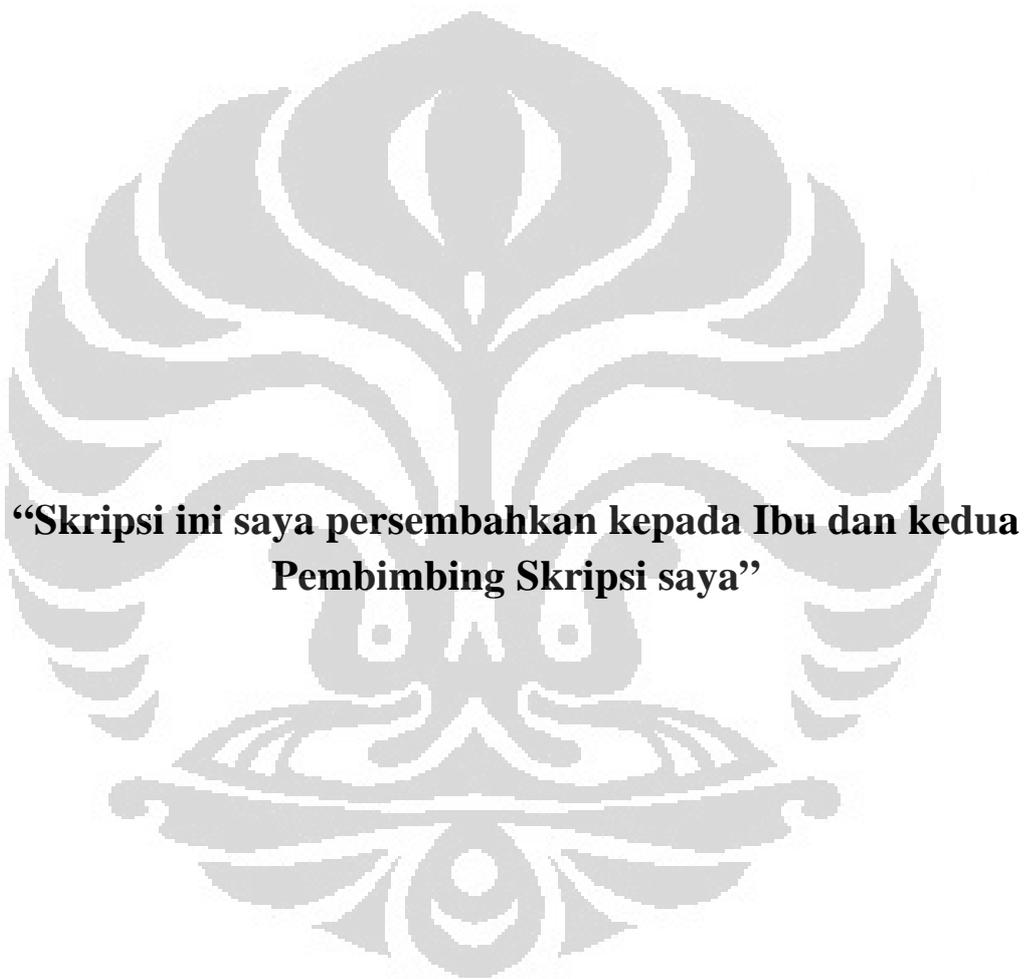
Diagram 2.1. Diagram Penelitian	18
Diagram 3.1 Kuadran <i>Employability</i>	27
Grafik 4.1. Interaksi <i>Job insecurity</i> dan <i>Employability</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap	43
Grafik 4.2. Interaksi <i>Job insecurity</i> dan <i>Employability</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak	44



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Kuesioner Alat Ukur	59
LAMPIRAN B. Uji Coba Alat ukur <i>Job insecurity</i>, Kepuasan Kerja, dan <i>Employability</i> Pada Saat Tryout Alat Ukur	75
B.1. Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Job insecurity</i>	75
B.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	75
B.3. Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Employability</i>	77
LAMPIRAN C. Uji Coba Alat ukur <i>Job insecurity</i>, Kepuasan Kerja, dan <i>Employability</i> Pada Saat Pengambilan Data	78
C.1. Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Job insecurity</i>	78
C.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	78
C.3. Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Employability</i>	81
LAMPIRAN D. Karakteristik Demografis Responden	81
D.1. Gambaran <i>Job insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Employability</i>	81
D.2. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Data Seluruh Karyawan	81
D.2.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X.	83
D.2.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Data Seluruh Karyawan	83
D.2.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Data Seluruh Karyawan	84
D.2.4. Frekuensi Status Kepegawaian Pada Data Seluruh Karyawan	84
D.2.5. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Data Seluruh Karyawan ..	81
D.3. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Tetap	85
D.3.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X Pada Karyawan Tetap	85
D.3.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Karyawan Tetap	85
D.3.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Tetap	86
D.3.4. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Tetap	86

D.4. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Kontrak	87
D.4.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X Pada Karyawan Kontrak	87
D.4.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Karyawan Kontrak	87
D.4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Kontrak	88
D.4.4. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Kontrak	88
LAMPIRAN E Hasil Utama Penelitian	89
E.1. Hasil Korelasi <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Pada Seluruh Karyawan	89
E.2. Hasil Regresi Moderasi <i>Employability</i> Terhadap Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap	89
E.3. Hasil Regresi Moderasi <i>Employability</i> Terhadap Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak	91



**“Skripsi ini saya persembahkan kepada Ibu dan kedua
Pembimbing Skripsi saya”**

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Pada beberapa dekade terakhir ini terjadi perubahan yang signifikan pada hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan (Burke, Esther & Greenglass, 2000). Perubahan hubungan yang dimaksud adalah perubahan status kepegawaian, yang mana status kepegawaian diartikan sebagai perjanjian kerja individu dengan perusahaan (Organizational For Economic Cooperation, 2003). Saat ini perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap guna menekan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja (Burke, Esther & Greenglass, 2000). Kecenderungan tersebut setidaknya dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan kontrak pada seluruh bidang usaha di Amerika Serikat tahun 2003 hingga 2008, dimana terjadi (Luo, Mann, & Holden, 2010).

Status kepegawaian yang berbeda juga menghasilkan hak dan kewajiban yang berbeda pada setiap status kepegawaian. Menurut UU Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003, karyawan kontrak tidak dapat menuntut perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pensiun, apabila perjanjian kerja dengan karyawan kontrak telah habis masa kontraknya. Selain itu, kemungkinan karyawan kontrak untuk dipekerjakan kembali juga relatif kecil karena perusahaan dapat dengan mudah untuk mencari karyawan baru jika kontrak kerja karyawan telah habis. Karyawan kontrak juga menerima gaji dibawah rata-rata gaji karyawan tetap (Booth, Francesconi, & Franck 2002). Di sisi lain karyawan tetap berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila masa kerjanya habis atau pensiun. Kemungkinan karyawan tetap untuk tetap dipekerjakan juga relatif besar karena karyawan tetap akan tetap dipekerjakan hingga batas usia pensiun mereka.

Perbedaan-perbedaan tersebut berdampak pada perilaku manusia dalam organisasi yang juga dapat menyebabkan munculnya perasaan terancam terhadap keberlangsungan pekerjaan atau *job insecurity* (Sverke, Hellgren & Naswall, 2002). Sebagai contoh, demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan kontrak salah satu perusahaan baja di Indonesia karena adanya kekhawatiran mengenai PHK

sepihak oleh perusahaan yang sering dilakukan, gaji yang tidak pernah naik dan uang pesangon yang tidak dibayarkan (www.seruu.com). *Job insecurity* adalah persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan atau keberlangsungan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut (De Witte, 2005). Karyawan yang merasakan perasaan kurang dapat mengontrol situasi dalam pekerjaan dan kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi oleh karyawan dikarenakan ambiguitas situasi dapat menyebabkan *job insecurity* (Ashord, Lee, & Bobko, 1989). *Job insecurity* memiliki dampak bagi perusahaan dan individual, serta dampaknya dapat dirasakan jangka panjang dan jangka pendek (Sverke et. al., 2002). Salah satu dampak jangka pendek dan bersifat individual dari *job insecurity* adalah kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan (De Cuyper & De Witte, 2005, 2006; De Cuyper, De Witte & Notlaers, 2009; Sverke et. al., 2002). *Job insecurity* menimbulkan kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan. Kecemasan tersebut membuat ketegangan psikologis pada karyawan berkembang hingga dapat menurunkan penilaian kepuasan kerja karyawan (Sveke et. al., 2002). Tetapi beberapa studi lainnya memiliki hasil yang berbeda, *job insecurity* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Makikangas & Kinnunen, 2003; Naswall, Sverke, & Hellgren 2005). Lebih lanjut, penelitian Makikangas dan Kinnunen (2003) mengungkapkan bahwa *job insecurity* tidak dapat menjadi prediktor bagi kepuasan kerja. Temuan lainnya juga mengungkapkan bahwa hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja juga memiliki variasi kekuatan hubungan yang beragam, yang mana kekuatan kedua hubungan tersebut dapat kuat atau lemah (Sverke, et. al., 2002). Hasil penelitian yang beragam mengenai hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja mungkin dimoderasi oleh variabel lain, seperti jenis pengukuran hubungan, status kepegawaian (Sverke et. al., 2002) dan *relational psychological contract fulfilment* (De Cuyper & De Witte, 2006).

Ketika hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja diteliti pada setiap jenis status kepegawaian, maka hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja

menunjukkan hasil yang bervariasi. Contohnya, pada karyawan tetap ditemukan hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja (Sverke et. al., 2002; De Cuyper et. al., 2009), tetapi hubungan yang tidak signifikan ditemukan pada karyawan kontrak tetap (De Cuyper et. al., 2009). Selain itu karyawan kontrak tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap (De Cuyper et. al, 2009; De Cuyper, De Witte, Kinnunen, & Natti , 2010).

Hasil penelitian mengenai hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja pada setiap status kepegawaian dapat dijelaskan melalui kerangka teori *stress appraisal* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori *stress appraisal* menyatakan bahwa penilaian terhadap situasi yang dapat menimbulkan stress bergantung kepada penilaian subjektif individu (Lazarus & Folkman, 1984). Pada karyawan kontrak, ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dirasakan tidak terlalu besar karena karyawan kontrak telah menyadari bahwa kemungkinan besar dirinya tidak akan dipekerjakan kembali oleh perusahaan sehingga karyawan kontrak telah mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain (De Cuyper et. al., 2009). Pada karyawan tetap, ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan lebih dapat dirasakan karena karyawan tetap yang merasa dirinya akan terus dipekerjakan, lebih merasa terancam apabila perusahaan sedang mengurangi jumlah karyawannya (De Cuyper et. al., 2009). Dengan demikian kemungkinan munculnya stress pada karyawan tetap lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak, sehingga penilaian terhadap kepuasan kerja juga akan lebih tinggi pada karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap (De Cuyper et. al., 2009)

Dari penjelasan mengenai hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa, penilaian terhadap situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaan merupakan kunci dari hubungan kedua variabel tersebut. Apabila karyawan merasa situasi di lingkungan pekerjaannya mengancam keberlangsungan pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *employability* dapat mengubah persepsi karyawan terhadap situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya menjadi situasi yang menantang yang harus dihadapi (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; De Cuyper et. al., 2009;

Silla et. al., 2009). *Employability* merupakan persepsi individu mengenai kemampuannya untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lainnya sesuai dengan minat atau hasrat dirinya (Rothwell & Arnold, 2005). Karyawan yang memiliki *employability* tinggi menanggapi dirinya mampu untuk mencari pekerjaan lainnya, sehingga apabila keberlangsungan pekerjaannya terancam, ia merasa dapat dengan mudah mencari pekerjaan di perusahaan lainnya. Dengan demikian situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya tidak lagi dirasakan mengancam.

Dari pengertian *employability* yang dikemukakan oleh Rothwell dan Arnold (2005) dapat dilihat bahwa *employability* merupakan penilaian karyawan terhadap kemampuan dirinya. *Employability* juga membahas mengenai kemampuan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan yang memiliki *employability* tinggi mencari pekerjaan lainnya bukan hanya karena dirinya merasa terancam untuk tidak dipekerjakan, melainkan untuk mencari pekerjaan yang sesuai minat dirinya (Rothwell & Arnold, 2005). Sedangkan *job insecurity* lebih menekankan pada penilaian karyawan terhadap situasi di lingkungan kerja (Ashord, Lee, Bobko, 1989). Lebih lanjut Sverke et. al. (2002) menyatakan bahwa satu penyebab dari *job insecurity* adalah *employability*, dimana karyawan yang memiliki tingkat *employability* yang rendah akan merasakan ketidakamanan dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki *employability* tinggi. Selain itu *job insecurity* juga membahas mengenai ketakutan untuk dikeluarkan dari pekerjaannya saat ini. Dengan demikian, nampak jelas bahwa *employability* dan *job insecurity* merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi kedua konsep tersebut masih memiliki hubungan.

Penelitian terhadap peran *employability* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja belum pernah ditemukan oleh penulis. Peran *employability* sebagai moderator ditemukan pada hubungan antara *job insecurity* dengan *life satisfaction* dan *psychological distress* –yang merupakan dampak jangka panjang *job insecurity* pada individu (Silla et. al., 2009). Lebih lanjut dalam penelitian Silla et. al. (2009) mengemukakan bahwa *employability* dapat meningkatkan kontrol terhadap keberlangsungan pekerjaannya, yang mana karyawan tidak lagi bergantung pada satu perusahaan untuk tetap bekerja melainkan bergantung pada kemampuan dirinya untuk bekerja. Melihat

kemungkinan bahwa *employability* dapat menjadi moderator hubungan antara *job insecurity* dan *life satisfaction*, maka peneliti berasumsi bahwa *employability* juga dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan dampak jangka pendek *job insecurity* pada individu.

Employability merupakan bentuk spesifik dari adaptasi aktif dalam pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengidentifikasi dan menyadari kesempatan dalam berkarir (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Karyawan yang memiliki *employability* tinggi akan secara aktif beradaptasi di setiap situasi. Dengan aktif beradaptasi, individu juga aktif mencari informasi mengenai lingkungan atau situasi kerja. Dengan demikian *employability* juga membantu individu untuk mengurangi ketegangan psikologis dan ketidakpastian yang ditimbulkan oleh situasi atau lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. (Fugate et. al., 2004). Selain itu dengan aktif mencari informasi mengenai situasi atau lingkungan kerja, memungkinkan karyawan untuk lebih dapat memprediksi situasi yang akan terjadi di perusahaan dan memungkinkan karyawan untuk mengontrol situasi dalam pekerjaan. Dengan kata lain *employability* dapat mengurangi dampak buruk dari *job insecurity* pada karyawan. Penelitian ini ingin meneliti peran *employability* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak.

1. 2. Rumusan Masalah

Apakah *employability* dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak?

1. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *employability* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak

1. 4. Manfaat Penelitian

Penelitian terhadap peran *employability* sebagai moderator hubungan dapat memberikan penjelasan mengenai bagaimana *employability* dapat meredam

dampak buruk dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak. Selain itu, manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi yang memiliki beberapa status kepegawaian agar dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab. Setiap bagiannya terdiri dari beberapa sub bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab 1 pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan tinjauan pustaka dari beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, *employability* dan status kepegawaian. Dalam bab ini juga dijelaskan bagaimana hipotesis penelitian dapat terbentuk.

Bab 3 metode penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel penelitian, tipe dan desain penelitian, responden penelitian, instrumen penelitian, hasil uji reliabilitas alat ukur, prosedur penelitian dan metode analisis hasil

Bab 4 merupakan hasil dari penelitian dan interpretasi data. Dalam bab ini peneliti akan menguraikan mengenai hasil dan interpretasi yang didapatkan dari penelitian.

Bab 5 merupakan kesimpulan, diskusi, dan saran dari penelitian. Bab ini berisikan jawaban dari pertanyaan penelitian serta kesimpulan yang diperoleh. Pada bab ini, peneliti juga melakukan diskusi dari masalah penelitian yang diajukan. Selain itu, dijelaskan pula mengenai keterbatasan dalam penelitian ini dan saran perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Job insecurity*

Job insecurity diartikan berbagai macam oleh para peneliti. Sverke et. al (2002) menyatakan *job insecurity* merupakan pengalaman subjektif karyawan terhadap antisipasi peristiwa penting dan tidak disengaja (*involuntary*) yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan. De Witte (2005) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut. De Witte (2005) juga menambahkan bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* merasakan ketidakberdayaan (*powerlessness*) untuk melanjutkan pekerjaannya dalam situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya.

Dari berbagai macam pengertian tersebut, De Witte (2005) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki beberapa aspek yang serupa, yaitu persepsi subjektif yang dirasakan oleh karyawan –dimana situasi objektif yang sama akan diinterpretasikan berbeda oleh setiap karyawan, munculnya ketakutan untuk tidak dipekerjakan, kemunculan situasi yang tidak disengaja (*involuntary*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*) terhadap ancaman keberlangsungan pekerjaannya. Pengertian *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian yang diungkapkan oleh De Witte (2005), yaitu persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut. Pengertian *job insecurity* tersebut dipilih karena telah mencakup beberapa aspek yang serupa dari berbagai pengertian yang diungkapkan oleh para peneliti.

Konsep *job insecurity* sendiri berbeda dengan *job loss*. Perbedaan tersebut terletak pada pengalaman yang dirasakan oleh karyawan (Sverke et. al., 2002). *Job loss* merupakan pengalaman jangka pendek yang dirasakan karyawan ketika kehilangan pekerjaan. Sedangkan *job insecurity* merupakan pengalaman jangka panjang mengenai ketidakpastian masa depan pekerjaan yang dirasakan sehari-hari oleh karyawan (Sverke et. al., 2002). *Job insecurity* yang dirasakan karyawan tidak selalu mengarahkan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (De Witte, 2005).

2.1.1. Faktor Penyebab *Job insecurity*

Penyebab dari *job insecurity* dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu tingkat makro –tingkat organisasi atau wilayah; latar belakang karakteristik karyawan yang menentukan posisi jabatan karyawan di organisasi –seperti usia, lama kerja, tingkat pekerjaan; dan sifat kepribadian individu (De Witte, 2005). Pertama, pada tingkatan makro, *job insecurity* berkaitan dengan kondisi ekonomi dan tingkat pengangguran yang ada di suatu negara atau wilayah (De Witte, 2005). Karyawan yang melihat kondisi ekonomi negaranya sedang melemah dan disertai tingkat pengangguran yang tinggi, akan melihat potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya lebih tinggi dibandingkan karyawan yang ekonomi negaranya sedang meningkat dan tingkat pengangguran yang rendah. Kedua situasi tersebut yang dapat meningkatkan *job insecurity* pada karyawan.

Pada tingkatan kedua –latar belakang karakteristik karyawan, jenis status kepegawaian (*blue-collar*), tingkat kemampuan karyawan, jenis perusahaan tempat karyawan bekerja diasosiasikan sebagai pemicu *job insecurity* pada karyawan (Naswall & De Witte, 2003, dalam De Witte, 2005). Pada tingkatan sifat dan kepribadian individu, *Locus of Control* (LOC) dan *Negative Affectivity* (NA) merupakan variabel yang diasosiasikan sebagai penyebab *job insecurity* (De Witte, 2005). Karyawan yang memiliki LOC eksternal merasa tidak memiliki kontrol atas kejadian atau peristiwa yang dialaminya. Perasaan kurang dapat mengontrol situasi tersebut yang dapat meningkatkan *job insecurity*. Selain itu, karyawan yang memandang diri dan lingkungannya dari sudut pandang negatif cenderung memiliki tingkat ketakutan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki pandangan positif (De Witte, 2005)

Selain itu peran perubahan organisasi dan ambiguitas peran juga dapat meningkatkan *job insecurity* karyawan (Ashord, Lee, & Bobko, 1989). Hal ini dapat menimbulkan perasaan kurang dapat mengontrol situasi yang ada (*uncontrollability*) dan kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi oleh karyawan (*unpredictability*). Rasa kurang dapat mengontrol situasi yang ada di dalam pekerjaan menyebabkan ketidakberdayaan karyawan untuk menghadapi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya (De Cuyper et. al., 2009). Sedangkan perasaan kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi dalam

pekerjaan menyebabkan karyawan kurang dapat merespon dengan tepat ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya (De Cuyper et. al., 2009). Kedua perasaan tersebut yang menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

2.2. Kepuasan Kerja

Untuk memahami pengertian kepuasan kerja, Golembiensky (dalam Riggio, 2005) menjelaskan 2 pendekatan dari kepuasan kerja, yaitu pendekatan berdasarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja dan pendekatan umum dari kepuasan kerja. Pada pendekatan aspek-aspek kerja, kepuasan kerja menekankan pada besarnya tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji dan kesempatan untuk berkembang. Pendekatan aspek kerja dapat juga disebut sebagai pendekatan multidimensi karena menggabungkan berbagai aspek dalam pekerjaan (Spector, 1997). Pendekatan aspek-aspek kerja membantu perusahaan untuk mengenali perubahan yang terjadi pada situasi kerja, membantu menemukan masalah yang sedang terjadi di organisasi, dan membantu melakukan evaluasi pengaruh intervensi yang diberikan oleh perusahaan (Spector, 1997)

Pendekatan umum atau global dari kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja dilihat sebagai suatu keseluruhan atau sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Spector, 1997). Pendekatan ini ditujukan untuk mengetahui keseluruhan atau kesimpulan sikap karyawan. Pendekatan ini juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk memahami kepuasan kerja adalah pendekatan umum dari kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih karena dapat melihat kepuasan kerja keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan dan juga masih memungkinkan untuk melihat aspek-aspek kerja yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Gambaran tersebut mencakup seberapa jauh karyawan menyukai atau tidak

menyukai pekerjaannya yang didasarkan oleh aspek-aspek dari pekerjaannya, seperti gaji, karakteristik pekerjaan dan rekan kerja. Pengertian kepuasan kerja lainnya diberikan oleh Jex dan Britt (2008), yaitu evaluasi keseluruhan pekerja terhadap pekerjaannya baik hal-hal yang disukai dari pekerjaannya maupun hal-hal yang tidak disukai dari pekerjaannya. Lebih lanjut Jex dan Britt (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut mencakup perasaan, pikiran dan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ketiga aspek tersebut merupakan komponen dari kepuasan kerja (Jex & Britt, 2008). Aspek kognitif atau pikiran merupakan refleksi keyakinan karyawan terhadap situasi dalam pekerjaannya, seperti keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukannya menantang, menarik minatnya, atau pun menuntut dirinya. Aspek perilaku merepresentasikan perilaku atau kecenderungan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keseluruhan sikap yang menggambarkan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya yang di dalamnya mencakup seberapa jauh individu menyukai maupun tidak menyukai aspek-aspek dalam pekerjaannya.

2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Spector (1997) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan mencakup karakteristik pekerjaan, hambatan dalam organisasi, ambiguitas peran, gaji, dan stress kerja. Sedangkan faktor personal mencakup kepribadian pekerja dan kesesuaian pekerjaan dengan diri karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan konten dan sifat dari tugas-tugas dalam pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan cenderung lebih tinggi apabila karakteristik pekerjaan sesuai dengan minat karyawan. Hambatan dalam organisasi merupakan berbagai kondisi dan aspek dalam pekerjaan yang mengganggu kinerja karyawan. Hambatan dalam organisasi bergantung pada bagaimana karyawan mempersepsi situasi yang ada pada lingkungan pekerjaan, yang mana karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya apabila mempersepsi situasi di lingkungan kerjanya sebagai sebuah hambatan. Ambiguitas peran dapat terjadi ketika karyawan tidak

yakin dengan fungsi dan tanggungjawab dari pekerjaannya. Faktor lingkungan selanjutnya adalah gaji. Spector (1997) mengungkapkan bahwa besarnya jumlah gaji karyawan bukan merupakan faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja secara umum. Keadilan dalam penentuan gaji yang diterima yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan seringkali membanding-bandingkan besaran gaji yang diterimanya, tanpa melihat beban kerja atau tugas yang telah dikerjakan, sehingga karyawan dapat menjadi tidak puas dengan gaji yang telah diterimanya. Faktor lingkungan lainnya, yaitu stres kerja, yang mana jika stres kerja muncul berlebihan pada karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Stres kerja ditimbulkan oleh penyebab stress (*stressor*) pada pekerjaan yang tidak dapat dihadapi atau diatasi oleh karyawan. Ketika karyawan merasakan *stressor* yang berlebihan pada pekerjaannya, ketegangan psikologis pada karyawan juga meningkat. Dengan demikian penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Pada penelitian ini faktor gaji merupakan salah satu variabel yang dikontrol.

Faktor personal pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepribadian pekerja. Spector (1997) mengungkapkan bahwa faktor kepribadian terdiri dari *locus of control* (LOC) dan *negative affectivity* karyawan. LOC merupakan variabel kognitif yang merepresentasikan keyakinan umum karyawan mengenai kemampuannya untuk mengontrol hal-hal positif yang dapat menunjang kinerjanya dan hal-hal negatif yang dapat menurunkan kinerjanya. Karyawan dengan LOC internal cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki LOC eksternal. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan LOC internal cenderung memiliki performa kerja yang tinggi, sehingga apabila perusahaan menghargai karyawan dengan menaikkan gaji atau menambah bonus, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. *Negative Affectivity* diartikan sebagai variabel kepribadian yang merefleksikan kecenderungan karyawan untuk mengalami emosi-emosi negatif dalam berbagai situasi di pekerjaan. Individu yang memiliki *negative affectivity* yang tinggi –secara keseluruhan, akan cenderung menilai negatif terhadap pekerjaannya dan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah (Spector, 1997)

2.3. *Employability*

Untuk memahami *employability*, Silla et. al. (2009) menjelaskan 2 pendekatan dari *employability*, melalui pendekatan objektif dan subjektif. Pendekatan tersebut dibuat berdasarkan cara pengukuran *employability*. Pada pendekatan objektif, karyawan mengevaluasi kemampuan dirinya untuk dipekerjakan melalui indikator objektif, seperti pendidikan, keterampilan, jumlah pelatihan yang pernah diikuti, prestasi selama bekerja, posisi jabatan, pengalaman kerja karyawan, dan kondisi perekonomian (Silla, et. al., 2009). Dengan mengetahui indikator objektif tersebut karyawan mengetahui kemampuan dirinya ketika dibandingkan dengan karyawan lainnya. Tetapi pendekatan objektif dari *employability* kurang dapat memperkirakan kemampuan karyawan ketika karyawan kurang mengetahui kondisi perekonomian negara tempatnya bekerja. (Silla et. al., 2009)

Pada pendekatan subjektif dari *employability*, persepsi karyawan lebih berperan dalam menentukan kemampuan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Persepsi tersebut adalah persepsi karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan baru atau tetap bekerja di pekerjaannya dan persepsi mengenai ketersediaan lowongan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pendekatan subjektif dari *employability* memiliki kelebihan dibandingkan pendekatan objektif, yaitu, interpretasi karyawan terhadap kemampuannya untuk bekerja bergantung kepada perasaan dan perilaku karyawan (Silla et. al., 2009). Artinya ketika karyawan telah mengetahui indikator objektif dari kemampuannya untuk bekerja, interpretasi karyawan terhadap kemampuannya untuk bekerja dapat berbeda dengan bukti-bukti yang ditunjukkan oleh indikator objektif. Pada penelitian ini, penulis memilih pendekatan subjektif dari *employability* karena penilaian karyawan terhadap kemampuannya untuk bekerja ditentukan oleh persepsi subjektif individu

2.3.1. Pengertian *Employability*

Berntson, Naswall, dan Sverke (2010) menyatakan bahwa *employability* merupakan persepsi individu terhadap kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan yang baru. Pengertian yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Rothwell dan

Arnold (2005), dimana *employability* diartikan sebagai kemampuan individu untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lainnya sesuai dengan minat atau hasrat dirinya. Dengan demikian, dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *employability* merupakan persepsi individu tentang kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan yang baru atau untuk tetap bertahan di suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat atau hasrat dirinya.

Persepsi mengenai kemampuan individu tersebut merupakan hasil interaksi antara faktor situasional dan faktor individual (Fugate et. al., 2004), Berntson (2008) menjelaskan lebih lanjut mengenai faktor situasional dan faktor individual yang mempengaruhi *employability*. Faktor pertama adalah faktor situasional yang mencakup kondisi lingkungan dan situasi yang dapat membentuk persepsi *employability* seseorang (Berntson, 2008). Faktor situasional terdiri dari kesempatan kerja yang tersedia dan kondisi organisasi. Kesempatan kerja merupakan salah satu aspek yang menentukan persepsi *employability* karyawan. Karyawan akan merasa mampu memperoleh pekerjaan baru apabila ia melihat banyak peluang kerja yang tersedia. Kesempatan kerja tidak hanya berasal dari luar perusahaan tempat karyawan bekerja, tetapi juga dapat berasal dari dalam perusahaan berupa kesempatan untuk berpindah jabatan. Kondisi organisasi juga turut menentukan persepsi *employability* yang dimiliki karyawan. Jenjang karir yang jelas, kemudahan untuk naik jabatan, bantuan yang diberikan perusahaan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan dipandang sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan *employability* karyawan (Berntson, 2008).

Faktor kedua, faktor individual, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang menentukan *employability* karyawan. Faktor ini mencakup aspek keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, *social capital*, dan disposisional karyawan. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki karyawan, maka semakin membuat karyawan merasa mampu untuk bekerja dimana saja. Selain itu karyawan yang yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan syarat suatu pekerjaan akan menganggap dirinya mampu untuk bekerja. Aspek kedua, *social capital* merupakan sumber daya yang dimiliki individu berupa teman atau rekan kerja yang membantu individu untuk mencari pekerja (Berntson, 2008). *Social capital* berguna sebagai sumber

informasi ketersediaan peluang kerja. Semakin banyak kenalan atau jaringan (*networking*) yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *employability* karyawan, karena karyawan merasa memiliki banyak informasi mengenai ketersediaan kesempatan kerja. Aspek ketiga merupakan aspek disposisional yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki *employability* tinggi merupakan karyawan yang telah mengetahui identitas karirnya (Fugate et. al., 2004). Identitas karir merupakan pemaknaan diri (pengetahuan mengenai “Siapa Saya” dan “Mau menjadi apa Saya?”) dalam konteks karir (Fugate et. al., 2004). Identitas karir mengarahkan karyawan untuk secara aktif mencari informasi di lingkungan kerjanya. Dengan mencari informasi di lingkungan pekerjaannya, karyawan dapat lebih mengenali apakah pekerjaannya saat ini sesuai dengan tujuan dan harapan karirnya.

Serupa dengan faktor situasional dan faktor individual yang dijelaskan oleh Berntson (2008), Rothwell dan Arnold (2005) mengembangkan alat ukur *self-perceived employability* (SRE) berdasarkan atribut personal, pekerjaan, dan ketersediaan peluang kerja di dalam perusahaan (*internal labour market*) dan ketersediaan peluang kerja di luar perusahaan (*external labour market*). Lebih lanjut alat ukur SRE dari Rothwell dan Arnold (2005) merupakan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2.4. Status Kepegawaian

Status kepegawaian dapat diartikan sebagai perjanjian kerja individu dengan orang lain atau organisasi, baik perjanjian secara eksplisit maupun implisit (Organization For Economic Co-operation, 2003). Status kepegawaian di Indonesia, menurut Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, dibedakan berdasarkan perjanjian jangka waktu selesainya suatu pekerjaan, yaitu karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) –atau dapat disebut dengan karyawan kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) – atau dapat disebut dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang tidak memiliki perjanjian kerja untuk waktu yang lama. Di Indonesia sendiri karyawan kontrak memiliki periode kontrak kerja maksimal selama 3 tahun dalam satu kali perjanjian kerja. Sedangkan karyawan tetap

merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja untuk waktu yang lama. Karyawan tetap periode kerjanya berakhir apabila karyawan tersebut meninggal dunia dan apabila muncul kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dengan kata lain karyawan kontrak memiliki lama kerja yang relatif lebih singkat dibandingkan karyawan tetap.

Perbedaan karyawan tetap dan kontrak tidak hanya terdapat pada lama kerja, tetapi juga pada imbal jasa/upah dan kesempatan untuk peningkatan jabatan (Kanlleberg, 2000). Lebih lanjut Kanlleberg (2000) menyatakan bahwa karyawan kontrak sering kali mendapatkan imbal jasa/upah di bawah karyawan tetap dan kesempatan untuk peningkatan jabatan yang lebih sedikit. Perbedaan status kepegawaian tersebut juga membawa dampak pengalaman psikologis yang berbeda pada karyawan tetap dan kontrak (Kanlleberg, 2000). Karyawan kontrak diasosiasikan memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi dan memiliki kontrol yang lebih lemah terhadap pekerjaan dibandingkan karyawan tetap (Kanlleberg, 2000). Beberapa hasil studi juga telah mengungkapkan hubungan status kepegawaian karyawan dan kepuasan kerja (De Cuyper & De Witte, 2005, 2006; De Cuyper et al., 2009; De Cuyper et al., 2010), komitmen organisasi (De Cuyper & De Witte, 2005, 2006; De Cuyper et al., 2009), *engagement*, kesehatan fisik, *turnover intention* (De Cuyper & De Witte, 2005), dan kinerja (De Cuyper dan De Witte, 2006) yang memiliki hasil yang beragam. Pada penelitian hubungan antara status kepegawaian dan kepuasan kerja mengungkapkan bahwa karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap dan karyawan kontrak dari agen penyedia tenaga kerja (De Cuyper, et al., 2009). Hasil berbeda diungkapkan oleh De Cuyper dan De Witte (2005) dimana karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian memiliki berbagai dampak yang berbeda terhadap variabel lainnya. Untuk itu status kepegawaian dirasakan penting untuk diteliti lebih lanjut dalam hubungan terhadap variabel-variabel lain seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *employability*

2.4. Dinamika Hubungan *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja, dan Peran *Employability* Sebagai Modertor.

2.4.1. Hubungan *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja

Beberapa studi yang meneliti hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja menemukan bahwa *Job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang lemah ataupun tidak signifikan (Makikangas & Kinnunen, 2003; Naswall, Sverke & Hellgren, 2005). Hal tersebut dikarenakan perasaan tidak dapat memprediksi keberlangsungan masa depan pekerjaannya tidak muncul pada karyawan kontrak, karena karyawan pada penelitian tersebut telah mengetahui bahwa mereka tidak selamanya akan bekerja di satu perusahaan sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lainnya (De Cuyper & De Witte, 2006). Selain itu kedua penelitian tersebut juga kurang memperhatikan persebaran status kepegawaian, yang mana karyawan kontrak pada penelitian tersebut lebih banyak dibandingkan karyawan tetap.

Tetapi beberapa penelitian lainnya tentang hubungan kedua variabel tersebut menemukan hasil yang berbeda. *Job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan kepuasan kerja (Sverke et. al., 2002; De Cuyper et. al., 2006; De Cuyper et. al., 2009; De Cuyper et. al., 2010). Pada penelitian De Cuyper et. al. (2006; 2009; 2010) status kepegawaian telah dijadikan sebagai variabel kontrol dan ketiga penelitian tersebut juga telah mempertimbangkan persebaran jumlah status kepegawaian pada responden penelitian mereka. Lebih lanjut penelitian meta analisa Sverke et. al. (2002) mengungkapkan bahwa variasi hasil penelitian hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja hanya berbeda pada kuat atau lemahnya hubungan negatif kedua variabel tersebut. Dengan demikian dapat dilihat bahwa studi-studi mengenai hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja lebih banyak mengungkapkan hasil yang negatif dan signifikan dibandingkan hasil hubungan yang lemah ataupun tidak signifikan.

Hasil studi hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori stres yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984), dimana antisipasi terhadap kondisi yang dapat menimbulkan stres dapat menimbulkan kecemasan (Sverke et. al., 2002). *Job*

insecurity merefleksikan pengalaman subjektif karyawan terhadap antisipasi dari peristiwa penting dan tidak disengaja (*involuntary*) yang mengancam pekerjaannya (Sverke et. al., 2002). Kecemasan yang mungkin timbul akibat *job insecurity* adalah ketakutan mengenai keberlangsungan pekerjaannya. Ketakutan tersebut mempengaruhi penilaian individu terhadap kepuasan pada pekerjaannya, dimana individu akan menurun kepuasan kerjanya ketika merasakan ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

H1: Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja

(Untuk lebih jelas melihat model penelitian dapat dilihat pada diagram 2.1.)

2.4.2. Peran *Employability* Sebagai Moderator Hubungan *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja

Penelitian hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja memunculkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan (Sverke et. al., 2002; De Cuyper et. al., 2006; De Cuyper et. al., 2009; De Cuyper et. al., 2010). Sementara beberapa penelitian lainnya mengungkapkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan (Makikangas & Kinnunen, 2003; Naswall, Sverke & Hellgren, 2005). Inkonsistensi penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada kemungkinan hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja dimoderasi oleh variabel lainnya (Sverke et. al., 2002). Salah satu variabel yang dapat berperan sebagai moderator hubungan *job insecurity* dan dampak dari *job insecurity* adalah *employability* (Silla, et. al., 2009). Variabel moderator merupakan suatu variabel yang mempengaruhi hubungan dua variabel lainnya (Cohen, Cohen, Aiken & West, 2009), dimana variabel moderator tersebut dapat mengubah arah hubungan atau dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar dua variabel.

Berdasarkan teori stress yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984, dalam Sverke et. al., 2002), *job insecurity* merefleksikan pengalaman

subjektif karyawan terhadap antisipasi dari peristiwa penting dan tidak disengaja (*involuntary*) yang mengancam pekerjaan. Antisipasi dari peristiwa-peristiwa tersebut menimbulkan kecemasan pada karyawan (Sverke et. al., 2002). Kecemasan tersebut dapat memunculkan rasa kurang dapat mengontrol situasi pada pekerjaan (*uncontrollability*) dan karyawan juga kurang dapat memprediksi situasi yang akan dihadapi di lingkungan kerja (*unpredictability*). Kedua kondisi tersebut dapat memunculkan rasa ketidakberdayaan (*powerlessness*) untuk menghadapi situasi-situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaan (De Cuyper et. al., 2009). Apabila karyawan telah tidak mampu mengatasi ancaman tersebut maka ketegangan psikologis (*psychological strain*) atau stres kerja akan muncul pada karyawan (De Cuyper et. al., 2009). Ketika stres kerja yang terlalu tinggi muncul pada karyawan, maka penilaian karyawan terhadap kepuasan kerjanya juga dapat menurun. Lebih lanjut Lazarus dan Folkman (1984), juga mengungkapkan bahwa penilaian terhadap situasi yang berpotensi mengancam pekerjaan bergantung kepada persepsi individu dalam menginterpretasikan suatu situasi. Artinya apabila karyawan menganggap situasi di pekerjaannya sebagai situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya, maka kemungkinan karyawan untuk mengalami ketegangan psikologis juga semakin tinggi dan akan menurunkan penilaian kepuasan kerja karyawan.

Employability merupakan persepsi individu tentang kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan yang baru atau untuk tetap bertahan di suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat atau hasrat dirinya. Karyawan yang memiliki tingkat *employability* tinggi adalah karyawan yang menganggap dirinya memiliki kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan baru, sehingga dirinya tidak perlu khawatir apabila tidak lagi dipekerjakan oleh suatu perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki *employability* tinggi juga menganggap potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya bukan lagi sebagai suatu ancaman, melainkan suatu tantangan yang harus dihadapi (De Cuyper et. al., 2008). Oleh karena itu dampak negatif dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja juga dapat berkurang.

Employability memungkinkan karyawan untuk secara aktif mencari informasi di dalam dan di luar lingkungan kerjanya. Dengan aktif mencari

informasi mengenai lingkungan kerjanya, karyawan dapat mengetahui apa saja potensi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya dan dapat menentukan bagaimana cara mengatasi potensi ancaman tersebut, sehingga karyawan dapat lebih mengontrol situasi di lingkungan kerja dan dapat memprediksi keberlangsungan masa depan pekerjaannya. Dengan demikian *employability*, membantu karyawan untuk mengurangi ketegangan psikologis dan ketidakpastian yang ditimbulkan oleh situasi atau lingkungan kerja (Saks & Ashforth, 1996, dalam Fugate et. al., 2004) yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Ashforth dan Black, 1996, dalam Fugate et. al., 2004)

Employability juga dapat dipandang sebagai kemungkinan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Forrier & Sels, 2003 dalam Silla et. al., 2009). Karyawan kontrak sering kali berpindah kerja ketika kontrak kerjanya dengan perusahaan berakhir. Frekuensi perpindahan kerja pada karyawan kontrak sedikit banyak memberikan pengalaman dan informasi bagi karyawan mengenai kesempatan karir di berbagai pekerjaan. Karyawan kontrak yang memiliki *employability* tinggi dapat melihat peluang karir yang lebih luas dari pilihan yang telah diambilnya, dengan demikian kontrol terhadap keberlangsungan pekerjaan karyawan berasal dari luar perusahaan. (De Cuyper et. al., 2009). Karyawan kontrak yang memiliki *employability* tinggi juga memandang potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya sebagai suatu tantangan untuk memperoleh pekerjaan baru. Di sisi lain karyawan tetap juga dapat melihat peluang kerja di dalam perusahaan melalui kesempatan promosi diperusahaannya. Selain itu kejelasan jenjang karir di perusahaan juga dapat meningkatkan *employability* pada karyawan tetap (Berntson, 2008). Karyawan tetap yang memiliki *employability* tinggi memandang potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya sebagai suatu tantangan untuk membuktikan bahwa dirinya mampu terus bekerja bahkan mampu untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi lagi.

Dari beberapa asumsi yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti melihat kemungkinan bahwa *employability* dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Job insecurity* mungkin akan tetap memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi dampak

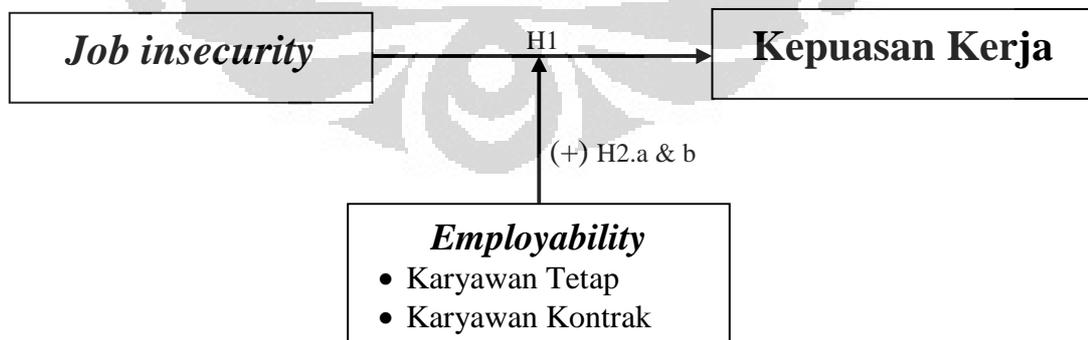
negatif tersebut tidak akan terlalu besar apabila karyawan memiliki tingkat *employability* yang tinggi. Karyawan kontrak yang berpindah-pindah pekerjaan diasumsikan lebih dapat melihat kesempatan kerja di luar pekerjaannya saat ini, sedangkan karyawan tetap juga dapat melihat kesempatan kerja dari kejelasan jenjang karir dan promosi di perusahaan. Dengan demikian, baik karyawan tetap dan kontrak dapat memiliki tingkat *employability* yang sama tinggi. Dengan kata lain karyawan tetap dan kontrak yang memiliki *employability* tinggi lebih dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dibandingkan karyawan tetap.

Untuk melihat model hubungan antar variabel yang digunakan dalam studi kali ini, dapat dilihat pada diagram 1.1

Hipotesis 2.a: *Employability* pada karyawan tetap dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja, sehingga dampak negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dapat berkurang

Hipotesis 2.b: *Employability* pada karyawan kontrak juga dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja, sehingga dampak negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dapat berkurang

Diagram 2.1. Diagram Penelitian



BAB 3

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Pembahasan metode penelitian dalam bab ini meliputi variabel penelitian, tipe dan desain penelitian, responden penelitian, instrumen penelitian, hasil uji reliabilitas alat ukur, prosedur penelitian dan metode analisis hasil

3.1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat variabel penelitian, yaitu *job insecurity* sebagai variabel bebas (*independent variable*), kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), serta *employability* dan status kepegawaian sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dan terikat, atau dapat disebut variabel moderator. Dalam penelitian ini *job insecurity* memiliki definisi operasional sebagai skor *mean* dari seluruh item *job insecurity* yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh setiap responden. Sedangkan definisi operasional dari variabel kepuasan kerja adalah skor *mean* dari seluruh item kepuasan kerja yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh masing-masing responden. Pada penelitian ini definisi operasional dari variabel *employability* adalah skor *mean* dari seluruh item *employability* yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh masing-masing responden. Definisi operasional dari variabel status kepegawaian adalah status kepegawaian tetap dan kontrak yang dipilih oleh masing-masing responden sesuai dengan status kepegawaiannya saat mengisi kuesioner.

Selain itu pada penelitian ini beberapa variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada *dependent variable* juga dikontrol, yaitu usia, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, jabatan, pengalaman bekerja, dan lama bekerja di PT X (De Cuyper, De Witte, & Notelaers, 2009; Sverke et. al., 2002).

3.2. Desain dan Tipe Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini, jika ditinjau dari jumlah kontak yang dilakukan selama penelitian, termasuk kedalam *cross-sectional study design*, dimana penelitian ini hanya melakukan satu kali pengambilan data dari partisipan (Kumar, 2005). Dengan tipe penelitian

kuantitatif karena data yang akan diperoleh dari penelitian ini berbentuk angka dengan skala pengukuran interval dan data yang diperoleh akan di analisis menggunakan analisis statistik. Menurut Kumar (2005), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkuantifikasikan data yang diperoleh ke dalam bentuk angka yang akan diolah dalam perhitungan statistik. Selain itu penelitian ini tergolong ke dalam tipe penelitian *correlational research*. Tipe penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang dibuat berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian korelasional meneliti hubungan atau asosiasi atau saling ketergantungan antara 2 atau lebih aspek dalam satu situasi (Kumar, 2005). Penelitian korelasional ditujukan untuk mencari dan mendeskripsikan hubungan antar variabel dan tidak ditujukan untuk menjelaskan hubungan serta tidak ada usaha untuk memanipulasi dan mengontrol variabel (Graveter & Forzano, 2009). Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja, dengan *employability* sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kedua hubungan tersebut.

3. 3. Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki status kepegawaian tetap dan kontrak. Sedangkan sampel pada penelitian ini berasal dari karyawan tetap dan kontrak PT X yang merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi dan logistic di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 2.200 orang. PT X telah memiliki pelanggan sebanyak 3.900 pelanggan korporasi dan telah menjalankan bisnisnya lebih dari 20 tahun. Jenis status kepegawaian di PT X terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap di PT X merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu, sedangkan karyawan kontrak di PT X merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja dengan waktu tertentu. Kedua jenis status kepegawaian tersebut mengacu kepada Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan PT X, karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki beberapa perbedaan dalam hal sistem bonus gaji yang diberikan. Karyawan tetap akan mendapatkan bonus setiap tahunnya sedangkan karyawan

kontrak tidak dapat menerima bonus tahunan. Selain itu kesempatan karyawan kontrak –yang bekerja sebagai *driver*, untuk diangkat sebagai karyawan tetap di perusahaan ini hanya sebesar 5%. Perbedaan kebijakan tersebut dapat memberikan dampak bagi perilaku karyawan di PT X, baik dampak positif maupun negatif. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan di PT X

3.3.1. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini ingin meneliti peran *employability* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan kontrak di PT X, sehingga salah satu karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT X dengan status kepegawaian tetap atau kontrak. Karakteristik responden penelitian berikutnya adalah tingkat pendidikan yang dimiliki responden, yaitu minimal tingkat pendidikan karyawan adalah tamat SMP. Hal ini memiliki tujuan agar responden lebih mudah untuk memahami isi kuesioner yang diberikan. Selain itu, responden dalam penelitian ini harus setidaknya bekerja di PT X selama 6 bulan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan yang akan dijadikan responden telah merasakan berbagai pengalaman atau kondisi di PT X, sehingga evaluasi karyawan terhadap perusahaan lebih banyak. Karakteristik berikutnya adalah, responden tidak dibatasi berasal dari divisi tertentu, sehingga dapat memungkinkan karyawan dari berbagai divisi yang berbeda untuk menjadi responden penelitian. Selain itu, responden yang berasal dari berbagai divisi dapat memberikan banyak kemungkinan temuan penelitian.

3.3.2. Jumlah Responden Penelitian

Kumar (2005) menyatakan bahwa semakin besar jumlah sampel, semakin akurat perkiraan rata-rata yang ada pada populasi. Kerlinger dan Lee (2000) juga menjelaskan bahwa semakin dekat jumlah sampel dengan jumlah populasi, maka semakin kecil kemungkinan penyimpangan data yang akan terjadi. Lebih lanjut Gravetter dan Wallnau (2009) menjelaskan bahwa jumlah minimal sampel yang sebanyak 30 sampel agar data yang diperoleh pada sampel mendekati kurva normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menargetkan jumlah minimal sampel yang didapatkan sebanyak 200 responden yang terdiri dari 100

responden dengan status kepegawaian tetap dan 100 responden dengan status kepegawaian kontrak. Untuk memperoleh responden sebanyak 200 orang, penulis mencoba untuk menyebarkan kuesioner sebanyak 225 kuesioner ke PT X.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Kumar, 2005). Teknik ini digunakan jika peneliti memiliki keterbatasan informasi mengenai karakteristik populasi, dan pemilihan sampel di dasari oleh pemikiran peneliti atau kemudahan dalam mendapatkan sampel (Graveter & Forzano, 2009). Sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan ketersediaan atau kemudahan peneliti dalam menemukan responden (Kumar, 2005). *Accidental sampling* memiliki beberapa kelemahan dalam suatu penelitian, diantaranya, dapat terjadi bias dalam pemilihan sampel karena sampel tidak dipilih berdasarkan kesempatan yang sama, terdapat kemungkinan bahwa sampel yang dipilih tidak merepresentasikan populasi, hasil dari sampel sulit untuk digeneralisasikan ke populasi (Kumar, 2005). Peneliti tetap menggunakan *accidental sampling* sebagai teknik pengambilan sampel karena peneliti tidak mengetahui dengan lengkap informasi mengenai kondisi karyawan yang ada di PT X dan juga jumlah populasi yang cukup besar.

3.4. Instrumen Penelitian

Ketiga insrumen penelitian ini merupakan instrumen hasil adaptasi dari alat ukur yang telah dibuat oleh peneliti lain. Proses adaptasi dilakukan dengan menerjemahkan instrumen dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Hasil terjemahan tersebut, kemudian penulis diskusikan dengan dua dosen fakultas Psikologi Universitas Indonesia untuk memperoleh hasil penerjemahan yang akurat dan jelas. Ketiga instrument ini disusun dalam satu bentuk *booklet* kuesioner.

Instrumen peneliiian *employability* dan *job insecurity* menggunakan skala Likert 1 hingga 6, dimana skala 1 memiliki arti sangat tidak setuju, hingga 6 yang memiliki arti sangat setuju. Sedangkan untuk instrumen kepuasan kerja menggunakan skala Likert 1-6, dimana skala 1 memiliki arti sangat tidak puas, hingga 6 yang memiliki arti tidak puas. Pada instrumen asli dari ketiga instrumen tersebut skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5. Penulis mengubah skala dari ketiga instrumen tersebut dikarenakan untuk menghindari respon jawaban yang memiliki tendensi untuk menjawab di nilai tengah atau pilihan netral. Selain itu peneliti juga mencantumkan variabel-variabel kontrol ke dalam informasi demografis.

3.4.1. Alat Ukur *Job insecurity*

Job insecurity merupakan persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut (De Witte, 2005). Sejalan dengan pengertian tersebut, Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi individu terhadap potensi kehilangan pekerjaan secara tetap atau kehilangan beberapa aspek dalam pekerjaannya. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan instrumen penelitian Francais dan Barling (2005) yang mengembangkan alat ukur *job insecurity* berdasarkan teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) membagi *job insecurity* ke dalam 2 dimensi, yaitu *severity of threat* dan *powerlessness*. *Severity of threat* merupakan situasi yang dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Sementara itu *powerlessness* merupakan rasa ketidakberdayaan individu untuk menghadapi situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya.

Dalam pengukuran *job insecurity* Sverke et. al. (2002) menyatakan bahwa jenis pengukuran *job insecurity* dapat berpengaruh pada hasil pengukuran *job insecurity* dengan variabel lainnya. Penggunaan skala multi-item dapat memperkuat hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja dibandingkan dengan penggunaan skala item tunggal (*single item scale*). Lebih lanjut Sverke et. al. (2002) menerangkan bahwa pengukuran dengan menggunakan *multiple-indicator* dapat membuat penelitian lebih valid dan reliabel. Instrumen *job*

insecurity yang digunakan pada penelitian ini memiliki 2 dimensi, yang terdiri dari 2 *item* dimensi *severity of threat* dan 3 *item* dimensi *powerlessness*. Dengan demikian, instrumen ini dinilai telah memenuhi saran yang dikemukakan oleh Sverke et. al. (2002). Selain itu koefisien reliabilitas *alpha croncbach* yang dimiliki instrumen alat ukur *job insecurity* ini sebesar 0,81 (Francis & Barling, 2005). Menurut Nunnaly & Bernstein (1994), indeks reliabilitas diatas 0,75-0,92 merupakan indeks reliabilitas yang sangat baik. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan untuk menggunakan alat ukur *job insecurity* Francais dan Barling (2005) untuk dijadikan instrumen penelitian yang mengukur konstruk *job insecurity*. Untuk mencegah jumlah *item* terlalu sedikit akibat uji reliabilitas alat ukur, maka penulis menambahkan 4 *item*, yang terdiri dari 2 *item* dengan dimensi *severity of threat* dan 2 *item* dengan dimensi *powerlessness* Untuk melihat persebaran *item* pada kuesioner dapat dilihat di tabel 3.1.

Instrumen *job insecurity* ini menggunakan skala Likert 1-6, dimana skala 1 memiliki arti sangat tidak setuju, hingga 6 yang memiliki arti sangat setuju. Pada alat ukur asli *job insecurity* skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5. Penulis mengubah skala dari ketiga instrumen tersebut dikarenakan untuk menghindari respon jawaban yang memiliki tendensi untuk menjawab di nilai tengah atau pilihan netral

Tabel 3.1 Persebaran Item *Job insecurity* Pada Kuesioner

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah Item	Contoh Item
1.	<i>Severity of Threat</i>	14, 19, 22, 25	4	Saya tidak yakin berapa lama lagi saya akan dipekerjakan di pekerjaan ini
2.	<i>Powerlessness</i>	10, 13, 21, 23, 24	5	Saya tidak sanggup menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan

3.4.2. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai seberapa jauh dirinya menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang didasarkan oleh aspek-aspek pada

pekerjaannya, seperti gaji, karakteristik pekerjaan dan rekan kerja (Spector, 1997). Lebih lanjut Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya mencakup perasaan, pikiran dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang berasal dari Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967).

Instrumen MSQ memiliki beberapa aspek spesifik dari pekerjaan dan lingkungan kerja, yaitu *ability utilization, achievement, activity, advancement, authority, company policies and practices, compensation, creativity, independence, moral values, recognition, responsibility, security, social service, sosial status, supervision-human relation, supervision-technical, variety*, dan *working condition*.. MSQ terdiri dari 2 bentuk, yaitu bentuk panjang dari MSQ (*long-form*) –yang terdiri dari 100 item, dan bentuk pendek dari MSQ (*short-form*) –yang terdiri dari 20 item. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah bentuk pendek dari MSQ (*short-form MSQ*). Setiap item dalam *short-form MSQ* mewakili 20 aspek spesifik dari pekerjaan dan lingkungan kerja. *Short-form MSQ* memiliki dua dimensi, yaitu kepuasan intrinsik –kepuasan kerja yang diperoleh dari dalam dirinya atau dari pekerjaannya, dan kepuasan ekstrinsik –kepuasan kerja yang diperoleh dari luar dirinya atau dari lingkungannya.

Pada hasil pengujian reliabilitas instrument alat ukur *short-form MSQ* yang dilakukan oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967), instrument kepuasan kerja ini memiliki koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,90. Dengan demikian, instrumen ini dinilai baik untuk dijadikan instrumen penelitian kali ini. Penelitian ini menggunakan instrumen MSQ karena instrumen tersebut dinilai mewakili aspek perasaan, pikiran dan perilaku karyawan terhadap kondisi kerjanya serta dapat memberikan gambaran spesifik mengenai aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaan. Persebaran item di dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.2.

Instrumen asli *short-form MSQ* menggunakan Likert 1-5. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan skala Likert 1-6, dimana skala 1 memiliki arti sangat tidak puas dan skala 6 memiliki arti sangat puas. Penulis mengubah skala dari ketiga instrumen tersebut dikarenakan untuk menghindari respon jawaban yang memiliki tendensi untuk menjawab di nilai tengah atau pilihan netral

Tabel 3.2 Persebaran Item Kepuasan Kerja Pada Kuesioner

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah Item	Contoh Item
1.	Kepuasan Kerja Intrinsik	42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 56, 57, 59, 60	14	Cara atasan saya menanganinya bawahannya
2.	Kepuasan Kerja Ekstrinsik	44, 51, 54, 55, 58, 61	6	Berbagai kondisi kerja di dalam perusahaan

3.4.3 Alat Ukur *Employability*

Employability merupakan persepsi terhadap kemampuan-kemampuan dan atribut-atribut individual yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan minat atau hasrat dirinya (Rothwell & Arnold, 2005). *Employability* memiliki 2 paradigma dalam cara pengukurannya, yaitu indikator objektif dan indikator subjektif (Silla et. al., 2009). Indikator objektif merupakan indikator yang telah terstandarisasi untuk mengukur tingkat *employability* karyawan dengan menggunakan *human capital* atau indikator karir sebagai indikator pengukurannya, seperti pendidikan yang dimiliki karyawan, pelatihan, posisi jabatan dan jumlah pindah kerja yang telah dilakukan karyawan. Sementara itu indikator subjektif merupakan persepsi karyawan terhadap ketersediaan alternatif pekerjaan lainnya, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pada penelitian ini pengukuran terhadap *employability* akan menggunakan paradigma subjektif karena penilaian subjektif dari individu dapat memberikan gambaran yang paling mendekati gambaran diri individu.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen *Self-Perceived Employability* yang dikemukakan oleh Rothwell dan Arnold (2005). Definisi yang digunakan untuk mengembangkan alat ukur *self-perceived employability* adalah definisi yang dikemukakan oleh Rothwell dan Arnold

(2005), yaitu kemampuan seseorang untuk tetap bekerja dipekerjaannya atau mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan hasrat atau minat dirinya.

Lebih lanjut Rothwell dan Arnold (2005) membagi dimensi *self-perceived employability* menjadi 2 kategori dimensi yaitu *internal vs external labour market* dan atribut personal *vs* pekerjaan. Kedua kategori dimensi tersebut dikombinasikan oleh Rothwell dan Arnold (2005) sehingga membentuk dimensi dari *employability*. *Item-item* dalam instrumen ini merepresentasikan setiap dimensi. Dimensi tersebut digambarkan dalam diagram 3.1 kuadran *employability*. Kuadran 1 merepresentasikan penilaian terhadap kemampuan diri untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Sementara itu, kuadran 2 merepresentasikan bagaimana perusahaan menilai suatu pekerjaan yang ada didalam organisasi berdasarkan *internal labour market*. Sedangkan kuadran 3 merupakan persepsi diri individu mengenai nilai dirinya dalam *external labour market*. Penilaian tersebut berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Kuadran 4 merepresentasikan penilaian *external labour market* terhadap pengalaman kerja individu.

Diagram 3.1 Kuadran *Employability*



Instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur keseluruhan tingkat *employability* yang dimiliki karyawan. Selain itu alat ukur ini juga dapat digunakan untuk melihat sumber dari *employability* yang dimiliki karyawan, apakah berasal dari *internal labour market* atau *external labour market*. Di dalam

instrumen *self-perceived employability* terkandung aspek-aspek lain yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah kemampuan dan perilaku yang dapat membuat kinerja menjadi efektif, resiliensi terhadap perubahan kondisi kerja, jaringan yang menyediakan informasi dan dukungan untuk pekerjaan, dan kemampuan untuk mencari pekerjaan serta informasi mengenai lowongan kerja. Penelitian ini menggunakan instrumen *self-perceived employability* dikarenakan instrumen ini dikembangkan berdasarkan paradigma subjektif pengukuran *employability* dan instrumen ini dinilai mencakup beberapa aspek *employability* yang dikemukakan oleh para ahli lain. Instrumen ini berisikan 16 item yang memiliki koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,83 (Rothwell & Arnold, 2005). Menurut Nunnally & Bernstein (1994) indeks reliabilitas diatas 0,7 sudah dapat dikatakan reliabel untuk alat ukur penelitian. Persebaran item *self perceived employability* dalam kuesioner terangkum dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3 Persebaran Item *Employability* Pada Kuesioner

Kuadran	Nomor Item	Jumlah Item	Contoh Item
1	1, 2, 3, 4	4	Jaringan (<i>networking</i>) personal yang saya miliki di PT X membantu karir saya
2	9, 17	2	Karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang sama dengan saya lebih dihargai oleh PT X
3	5, 6, 7, 8	4	Saya dapat dengan mudah melatih diri saya agar dapat dipekerjakan dimana saja
4	11, 12, 15, 16, 18, 20	6	Orang lain yang memiliki pengalaman kerja seperti saya sangat dihargai di perusahaan tempat mereka bekerja

3.4.4. Variabel Kontrol

Variabel yang dikontrol dalam penelitian ini adalah usia, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, pengalaman bekerja, dan lama bekerja di PT X. Data pengalaman bekerja diperoleh melalui total lama kerja (dalam tahun) di luar PT X yang dicantumkan masing-masing responden. Lama kerja di PT X diperoleh melalui lama kerja (dalam tahun) di PT X yang dicantumkan oleh masing-masing responden. Data tingkat pendidikan diperoleh melalui pilihan masing-masing responden terhadap 7 pilihan jawaban yang disediakan (SD, SMP, SMA, S1, S2, S3, dan tingkat pendidikan lainnya). Sedangkan data tingkat pendapatan diperoleh melalui pilihan masing-masing responden terhadap 5 pilihan jawaban yang disediakan, yaitu kurang dari 2 juta, 2 hingga 4 juta, 4 hingga 6 juta, 6 hingga 8 juta dan lebih dari 7 juta.

3.5. Uji Reliabilitas Alat ukur

Sebelum melakukan uji reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan konsultasi kepada dua dosen Falkutas Psikologi Universitas Indonesia untuk mendapatkan saran apakah alat ukur yang akan digunakan telah tampak sesuai untuk mengukur konstruk yang hendak diukur. Langkah tersebut termasuk ke dalam uji validitas kesan atau *face validity*. *Face validity* diperoleh melalui penilaian para ahli atau komunitas ilmiah mengenai item-item dalam alat ukur apakah telah tampak dapat mengukur konstruk yang hendak diukur.

Uji reliabilitas alat ukur dilakukan penulis sebanyak satu kali dan dilakukan kepada 26 responden PT X. Sebelum melakukan uji reliabilitas, penulis menambahkan 4 item pada alat ukur *job insecurity* sehingga total item alat ukur *job insecurity* menjadi 9 item. Penambahan item tersebut peneliti lakukan untuk mencegah jumlah item yang terlalu sedikit akibat pengurangan item setelah hasil uji reliabilitas. Sementara itu total item pada alat ukur *employability* dan kepuasan kerja sebelum uji reliabilitas sebanyak 16 item dan 20 item. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach alpha*. Metode ini dilakukan untuk mengetahui homogenitas alat ukur dengan mengetahui konsistensi antar item (Anastasi & Urbina, 1997). Metode ini dipilih oleh penulis karena, penulis ingin mengetahui apakah masing-masing alat ukur dapat konsisten mengukur masing-

masing konstruk yang ingin diukur. Menurut Kaplan dan Sacuzzo (1989) batasan koefisien reliabilitas yang baik atau dapat diterima untuk tujuan penelitian adalah sebesar 0,7 hingga 0,8. Setelah melakukan pengujian reliabilitas, penulis mendapatkan hasil 10 item *employability*, 6 item *job insecurity*, dan 20 item kepuasan kerja. Pada item kesepuluh dan kesebelas alat ukur kepuasan kerja, penulis sedikit mengganti kata-kata dalam di dalam item. Hal tersebut dikarenakan penulis mendapatkan masukan dari responden yang bingung dengan kata dalam item tersebut. Pada perhitungan awal reliabilitas alat ukur *job insecurity* telah didapatkan hasil koefisien alpha sebesar 0,759. Indeks reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *job insecurity* telah memadai untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian, tetapi penulis mempertimbangkan jumlah *item* yang diberikan kepada responden terlalu banyak, yaitu sebanyak 91 *item*. Oleh karena itu, penulis menghapus 3 buah *item job insecurity*. *Item-item* yang diberikan kepada responden merupakan kumpulan *item* penelitian yang digunakan oleh penulis dan peneliti lainnya. Rangkuman hasil perhitungan statistik dapat dilihat dalam tabel 3.4

Tabel 3.4 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

No.	Konstruk	Alpha Perhitungan Awal	Item Dihapus	Alpha Perhitungan Akhir	Item Dipertahankan
1.	<i>Job insecurity</i>	0,759 (9 <i>item</i>)	10, 13, 24	0,837 (6 <i>item</i>)	14, 19, 21, 22, 23, 25
2.	Kepuasan Kerja	0,944 (20 <i>item</i>)	-	0,944 (20 <i>item</i>)	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
3.	<i>Employability</i>	0,671 (16 <i>item</i>)	1, 2, 9, 11, 17, 20	0,826 (10 <i>item</i>)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 15, 16, 18

Setelah dilakukan uji reliabilitas, setiap instrumen diadministrasikan kepada responden penelitian untuk pengambilan data. Setelah data terkumpul peneliti kembali melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas alpha cronbach. Rangkuman perbandingan hasil uji reliabilitas setiap alat ukur dapat

dilihat pada tabel 3.5. Hasil uji reliabilitas pengambilan data menunjukkan bahwa terjadi penurunan indeks reliabilitas dari setiap instrumen penelitian. Alat ukur *job insecurity* mengalami penurunan indeks reliabilitas yang paling besar diantara kedua alat ukur lainnya. Tetapi alat ukur *employability* dan kepuasan kerja memiliki indeks reliabilitas diatas 0,7. Penurunan indeks reliabilitas tersebut mungkin dikarenakan prosedur pengadministrasian yang berbeda pada saat uji alat ukur dan pengambilan data

Tabel 3.5. Perbandingan Uji Reliabilitas Alat Ukur

	Penelitian sebelumnya	Hasil Uji <i>Tryout</i>	Hasil Uji Pengambilan Data
<i>Job insecurity</i>	0,810 (Francis & Barling, 2005)	0,837	0,638
Kepuasan Kerja	0,90 (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967)	0,944	0,929
<i>Employability</i>	0,83 (Rothwell & Arnold, 2005)	0,826	0,792

3.6. Prosedur Penelitian

3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Penulis pertama kali melakukan pengurusan surat permohonan izin untuk pengambilan data terhadap karyawan PT X. Setelah surat permohonan izin selesai, penulis segera mengirimkan surat tersebut disertai dengan proposal penelitian dan kemudian mengatur perjanjian untuk bertemu pihak PT X. Pada saat pertemuan dengan pihak PT X disepakati bahwa penulis dapat melakukan penelitian dengan karyawan PT X sebagai responden penelitian. Peneliti juga meminta *company profile* dan menanyakan pertanyaan mengenai persebaran karyawan tetap dan kontrak di PT X. Persebaran karyawan kontrak paling banyak ditempatkan sebagai *driver*, sekitar 95% *driver* di PT X merupakan karyawan kontrak, sedangkan 5% lainnya merupakan karyawan tetap yang bekerja sebelum Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ditetapkan. Karyawan tetap paling banyak ditemukan sebagai karyawan yang bekerja di belakang meja (*backoffice*). Adapun karyawan kontrak yang lainnya –karyawan *backoffice*,

merupakan karyawan yang dikontrak karena masa percobaan sebelum menjadi karyawan tetap.

Setelah mendapatkan izin, penulis mulai mencetak dan memperbanyak kuesioner yang akan digunakan sebanyak 225 kuesioner. Kuesioner tersebut direncanakan akan disebarakan selama 10 hari kerja. Prosedur penyebaran kuesioner dilakukan oleh PT X dengan menyertakan catatan di depan halaman kuesioner untuk menerangkan kuesioner tersebut berasal dari siapa dan harus dikumpulkan dimana. Prosedur tersebut merupakan prosedur baku yang dibuat oleh PT X. Peneliti juga menyiapkan *reward* untuk setiap kuesioner yang telah diisi. Pada saat periode pelaksanaan pengambilan data, penulis mendatangi kantor PT X 4 hari sekali, untuk mengambil kuesioner yang telah terkumpul dan mengecek sudah berapa kuesioner yang dibagikan.

3.6.2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 225 buah kuesioner kepada para karyawan PT X dan kepada para karyawan 4 anak perusahaan PT X. Periode pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 2 April 2012 hingga 3 Mei 2012. Periode penelitian dilaksanan cukup lama dikarenakan peneliti sulit untuk menemukan karyawan dengan status kepegawaian kontrak, sedangkan karyawan pada perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan status kepegawaian *outsourcing*.

Dari 225 buah kuesioner yang didapatkan peneliti berhasil menerima kembali 202 buah kuesioner. Sedangkan jumlah kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 172 kuesioner. Pada waktu awal penyebaran kuesioner peneliti menyebarkan kuesioner hanya pada induk perusahaan, tetapi setelah melihat hanya sedikit jumlah kuesioner yang dapat kembali ke peneliti dan jumlah karyawan kontrak yang jumlahnya sedikit di induk perusahaan, maka peneliti memutuskan untuk memperluas tempat penyebaran kuesioner ke 4 anak perusahaan PT X. Selain itu peneliti juga turut menyebarkan kuesioner secara langsung kepada setiap karyawan disamping peneliti juga menitipkan kepada koordinator di masing-masing perusahaan.

3.6.3. Tahap Pengolahan Data

Setelah mendapatkan kuesioner yang kembali, peneliti melakukan pengecekan secara manual untuk memastikan kuesioner dapat digunakan. Kemudian peneliti memasukan dan merekap data dari setiap kuesioner. Setelah itu, peneliti melakukan *cleaning* data dengan melihat kelengkapan pengisian data status kepegawaian, pendidikan terakhir, lama kerja yang disesuaikan dengan karakteristik responden, dan data dari setiap konstruk. Dari *cleaning* data tersebut didapatkan hasil 172 kuesioner yang dapat diolah. Dalam mengolah data peneliti menggunakan *software* SPSS 17.0 (*Statistical Package for Social Science* 17.0)

3.7. Metode Pengolahan Data

Dalam pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu atau *software* SPSS versi 17.0 (*Statistical Package for Social Science*) untuk membantu perhitungan statistik. Peneliti juga menggunakan teknik statistika deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dari sampel penelitian berdasarkan nilai rata-rata, frekuensi dan standar deviasi, yang didapatkan. Selain itu, peneliti menggunakan teknik korelasi Pearson guna menguji salah satu hipotesis penelitian. Korelasi Pearson juga digunakan untuk melihat hubungan antara variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, *employability*, dan variabel-variabel kontrol. Untuk menguji hipotesis kedua, peneliti menggunakan teknik *hierarichical-multiple regression*. Teknik statistik *hierarichical-multiple regression* digunakan untuk mengetahui interaksi antara variabel *job insecurity* dan *employability* terhadap kepuasan kerja. Interaksi tersebut dapat memberitahukan apakah suatu variabel yang diduga sebagai moderator dapat menjadi moderator hubungan *independent variable* dan *dependent variable*.

BAB IV

HASIL DAN INTEPRETASI DATA PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas persebaran karakteristik responden penelitian, hasil dan intepretasi statistik dari data yang didapatkan dari responden. Responden penelitian pada penelitian ini berjumlah 172 orang.

4.1. Data Demografis Responden

Jumlah kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini sebanyak 225 buah kuesioner yang disebarkan pada 1 perusahaan induk dan 4 anak perusahaan PT X. Dari kuesioner yang disebarkan peneliti berhasil mendapatkan 202 buah kuesioner. Sedangkan jumlah kuesioner yang dapat diolah pada penelitian ini sebanyak 172 buah kuesioner. Selisih tersebut dikarenakan peneliti mengeliminasi responden yang tidak sesuai dengan karakteristik responden dan pengisian item-item dalam kuesioner yang tidak lengkap. Gambaran karaktersitik responden penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1. Gambaran Karakteristik Responden

	N	%
Usia (dalam tahun)		
16-25	60	34.884
26-35	73	42.442
36-45	28	16.279
46-55	5	2.9070
Tidak Mencantumkan	6	3.488
Jenis Kelamin		
Laki-laki	101	58,721
Perempuan	57	33,140
Tidak Mencantumkan	14	8,140
Pendidikan Terakhir		
SMP	1	0.581
SMA/SMK	53	30.814
S1	77	44.767
S2	1	0.581
S3	0	0
D3/D1	40	23.256

Status Kepegawaian		
Tetap	92	53.488
Kontrak	80	46.512
Penghasilan Perbulan (dalam juta rupiah)		
<2	22	12.791
2-4	121	70.349
4-6	22	12.791
6-8	2	1.163
>8	2	1.163
Tidak Mencantumkan	3	1.744
Lama Kerja Di PT X (dalam tahun)		
<1	71	41.279
1-5	64	37.209
5-10	17	9.884
10-15	11	6.395
15-20	6	3.488
>20	3	1.744
Lama Kerja Di Luar PT X (dalam tahun)		
<1	69	40.116
1-5	75	43.605
5-10	19	11.047
>10	6	3.488
Tidak Mencantumkan	3	1.744

Dari tabel 4.1 terlihat jumlah responden karyawan tetap sedikit lebih banyak dibandingkan dengan karyawan kontrak (tetap: 53.448%; Kontrak: 46,552%). Usia responden terbanyak terdapat pada rentang usia 26-35 tahun (42.442%) dan 16-25 tahun (34.884%). Pada persebaran jenis kelamin responden di dominasi oleh laki-laki (58.721%). Perbedaan persebaran demografis responden yang cukup signifikan terdapat penghasilan perbulan karyawan, penghasilan terbanyak yang diterima responden terdapat pada rentang 2-4 juta (70.349%). Dilihat dari periode kerja di PT X, sebagian besar karyawan bekerja kurang dari 1 tahun (41.279%) di PT X. Sedangkan periode kerja di luar PT X paling banyak terdapat pada periode kerja 1 hingga 5 tahun (40.116%).

Untuk melihat gambaran *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *employability* pada karyawan tetap dan kontrak dapat dilihat pada tabel 4.2. Pada gambaran *job insecurity*, karyawan tetap dan kontrak memiliki tingkat *job insecurity* yang moderat, yang mana karyawan kontrak memiliki tingkat *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Selain itu tingkat kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Pada gambaran *employability*, karyawan tetap dan kontrak memiliki tingkat *employability* yang cukup tinggi.

Tabel 4.2
Gambaran *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan *Employability*

	Karyawan Tetap (N= 91)	Karyawan Kontrak (N= 79)
<i>Job Insecurity</i>		
<i>Mean</i>	2.965	3.045
<i>Median</i>	3.000	3.000
Modus	2.330	3.000
SD	0.776	0.699
Kepuasan Kerja		
<i>Mean</i>	4.418	4.316
<i>Median</i>	4.550	4.400
Modus	4.750	5.000
SD	0.644	0.677
<i>Employability</i>		
<i>Mean</i>	4.655	4.618
<i>Median</i>	4.700	4.700
Modus	4.400	4.700
SD	0.631	0.507

4.2. Korelasi Antar Variabel

Pada perhitungan korelasi antar variabel didapatkan hasil bahwa semua variabel kontrol –usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, penghasilan perbulan, lama kerja di PT X dan luar PT X, tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat –kepuasan kerja, baik pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Dengan demikian pada perhitungan *hierarchical-multiple regression* untuk analisa regresi moderasi, peneliti tidak memasukan variabel

kontrol pada perhitungan tersebut. Untuk lebih jelas melihat korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.3

Pada tabel 4.3. juga terlihat bahwa *employability* dan lama kerja di luar PT X memiliki hubungan negatif dan signifikan pada karyawan tetap ($r = -.256$; $p < 0.05$), tetapi hubungan tersebut tidak signifikan pada karyawan kontrak ($r = -.030$; $p > 0.05$). Hubungan antara lama kerja di luar PT X dan *job insecurity* memiliki hubungan negatif dan signifikan pada karyawan kontrak ($r = -.357$; $p < 0.01$), tetapi hubungan tersebut tidak signifikan pada karyawan tetap ($r = -.150$; $p > 0.05$). Pada karyawan tetap ditemukan hubungan yang signifikan dan negatif antara *job insecurity* dan *employability* ($r = -.306$; $p < 0.01$), tetapi hubungan tersebut tidak signifikan pada karyawan kontrak ($r = -.119$; $p > 0.05$). Di sisi lain, hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja ditemukan signifikan dan negatif pada karyawan tetap ($r = -.277$; $p < 0.01$) dan kontrak ($r = -.244$; $p < 0.01$)

Tabel 4.3. Korelasi Antar Variabel

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Usia												
Karyawan Tetap	30.500	6.612	1									
Karyawan Kontrak	28.400	7.101	1									
Seluruh Karyawan	29.510	6.906	1									
2. Jenis Kelamin												
Karyawan Tetap			-.157	1								
Karyawan Kontrak			-.462**	1								
Seluruh Karyawan			-.326**	1								
3. Pendidikan Terakhir												
Karyawan Tetap			-.175	.393**	1							
Karyawan Kontrak			-.350**	.354**	1							
Seluruh Karyawan			-.247**	.362**	1							
4. Penghasilan perbulan												
Karyawan Tetap	3,506	1,179	.361**	-.097	-.093	1						
Karyawan Kontrak	2,938	.769	.260*	-.148	-.154	1						
Seluruh Karyawan	3.237	1.042	.342**	-.151	-.084	1						
5. Lama kerja di PT X												
Karyawan Tetap	5.539	5.466	.731**	.024	-.121	.167	1					
Karyawan Kontrak	1.963	3.000	.656**	-.290*	-.298**	.056	1					
Seluruh Karyawan	3.876	4.823	.655**	-.100	-.122	.229**	1					
6. Lama Kerja di Luar PT X												
Karyawan Tetap	2.510	3.230	.400**	-.038	-.096	.049	-.011	1				
Karyawan Kontrak	3.235	3.647	.656**	-.343**	-.165	.285*	.392**	1				
Seluruh Karyawan	2.868	3.451	.513**	-.188*	-.140	.116	.081	1				

*. $p < 0.05$ (*two-tailed*) **. $p < 0.01$ (*two-tailed*)

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Employability												
Karyawan Tetap	4.655	.631	-.026	-.037	.065	.137	.099	-.256*	1			
Karyawan Kontrak	4.618	.507	-.042	-.031	.170	.110	-.149	-.030	1			
Seluruh Karyawan	4.638	.575	-.026	-.035	.111	.134	.040	-.155*	1			
8. Job insecurity												
Karyawan Tetap	2.965	.776	-.234*	.022	.042	-.276**	-.152	-.150	-.306**	1		
Karyawan Kontrak	3.045	.700	-.164	-0.63	-.007	-.493**	-.092	-.357**	-.119	1		
Seluruh Karyawan	3.002	.740	-.205**	-.012	.015	-.357**	-.141	-.238**	-.234**	1		
9. Kepuasan kerja												
Karyawan Tetap	4.418	.644	.147	-.023	.031	.099	.128	.083	.607**	-.277**	1	
Karyawan Kontrak	4.316	.677	-.032	-.217	-.006	.165	-.145	.055	.454**	-.244*	1	
Seluruh Karyawan	4.370	.660	.068	-.120	.020	.150	.061	.061	.540**	-.264**	1	
10. Status Kepegawaian												
Karyawan Tetap			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Karyawan Kontrak			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Seluruh Karyawan			-.152*	.094	-.098	-.309**	-.371**	.105	-.032	.054	-.077	1

*. $p < 0.05$ (two-tailed) **. $p < 0.01$ (two-tailed)

4.3. Hubungan Antara *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja

Teknik statistik korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian, yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan ($r=-.264$; $p<0.01$) pada data seluruh karyawan. Hubungan negatif tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika individu memiliki skor *job insecurity* tinggi maka individu akan memiliki skor kepuasan kerja yang rendah. Dengan demikian hipotesis satu dalam penelitian ini diterima. Tabel 4.4 merangkum hasil dari perhitungan korelasi

Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Korelasi antara *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Data seluruh Karyawan

	<i>r</i>	Sig (<i>p</i>)
<i>Job insecurity</i> dengan Kepuasan Kerja	-.264	.000**

** $p<0.01$ (*one-tailed*)

4.4. Hasil Uji Prediktor dan Moderator Kepuasan Kerja

Untuk melihat pengaruh moderator *employability* terhadap hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja, peneliti menggunakan teknik statistik *hierarichical-multiple regression* dengan melihat interaksi antara variabel *job insecurity* dan *employability*. Uji interaksi ini memiliki 3 tahapan. Tahap pertama variabel kontrol dimasukkan ke dalam perhitungan terlebih dahulu. Tahap kedua, masing-masing variabel prediktor dan moderator –yaitu *job insecurity* dan *employability* juga dimasukkan ke dalam perhitungan statistik. Tahap ketiga, interaksi antara variabel prediktor dan moderator dimasukkan kedalam perhitungan statistik. Uji interaksi *job insecurity* dan kepuasan kerja dilakukan secara terpisah antara data karyawan tetap dan data karyawan kontrak.

Tahap pertama tidak di laksanakan oleh peneliti karena semua variabel kontrol dalam penelitian tidak ada yang berkorelasi signifikan dengan variabel terikat –kepuasan kerja baik pada karyawan kontrak maupun pada karyawan tetap.

Oleh karena itu, tahap kedua dalam uji regresi moderasi menjadi tahap pertama dalam penelitian ini. Sedangkan interaksi antara variabel prediktor dan moderator pada tahap tiga diperoleh melalui perkalian antara skor standarisasi *job insecurity* dan skor standarisasi *employability*. Skor standarisasi penting dilakukan untuk menghindari inter-korelasi antar prediktor dan moderator (Cohen et. al., 2003). Standarisasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor setiap variabel –prediktor dan moderator, kemudian dikurangi rerata setiap variabel.

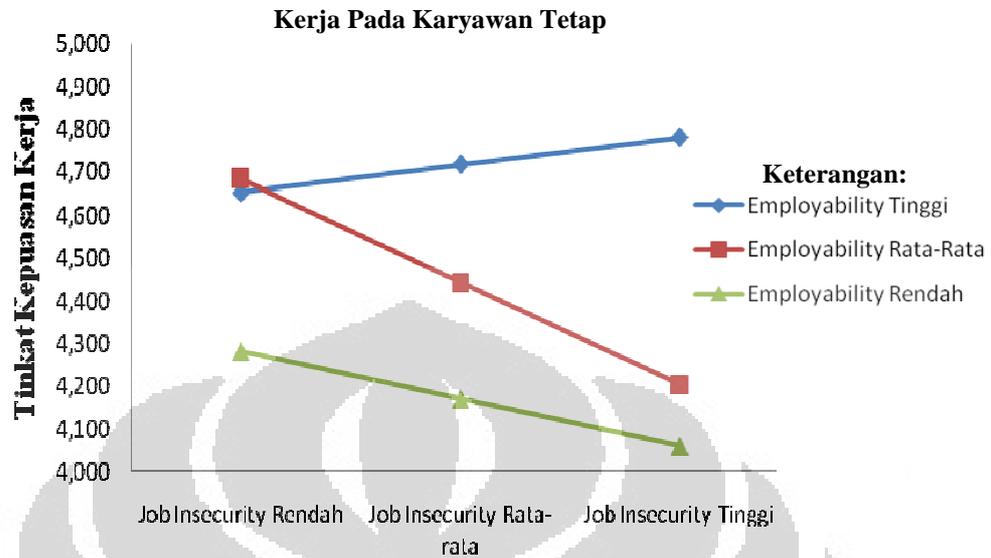
Hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap tidak ditemukan hubungan yang signifikan ($\beta_{JI} = -.101, p > 0.05$). Pada hubungan *employability* dan kepuasan kerja terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel tersebut ($\beta_{Emp} = .575; p < 0.01$) Tabel 4.5 menunjukkan bahwa terdapat interaksi positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *employability* pada karyawan tetap ($\beta_{JI \times Emp} = .343; p < 0.01$) dimana interaksi tersebut dapat menjelaskan 34,3% varians kepuasan kerja (H2.a diterima). Pada Grafik 4.1. ditemukan bahwa karyawan tetap yang memiliki *employability* tinggi dapat mengubah arah hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja menjadi positif, dimana karyawan yang memiliki *job insecurity* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ($B = .082, t = .992, p > 0.05$)

Tabel 4.5 Hasil Hierarchical-Multiple Regression Pada Kepuasan Kerja (Karyawan Tetap) (Koefisien β , nilai R^2 dan nilai ΔR^2)

	Tahap 1	Tahap 2
<i>Job insecurity</i> (JI)	-.101	-0.037
<i>Employability</i> (Emp)	.575**	.423**
Interaksi JIxEmp		.343**
R^2	.376	.461
ΔR^2	.376	.085
F	26.206**	24.480**
df1, df2	2, 87	1, 86

*. $p < .05$, **. $p < 0.01$ (one-tailed)

Grafik 4.1. Interaksi *Job insecurity* dan *Employability* Terhadap Kepuasan

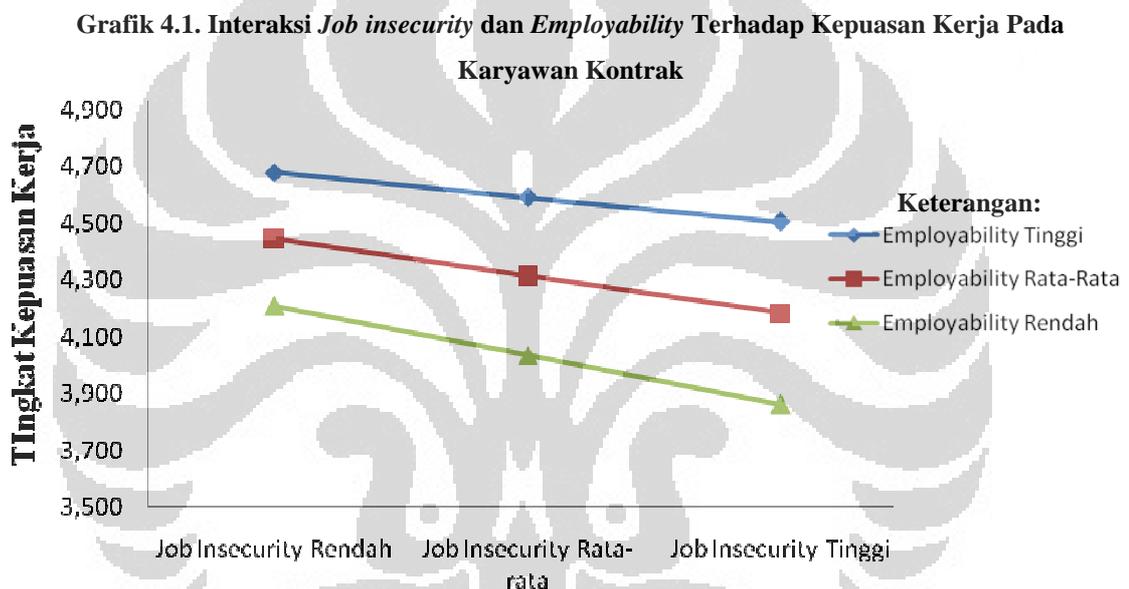


Pada karyawan kontrak hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja juga tidak ditemukan hubungan yang signifikan ($\beta_{JI} = -.187$; $p > 0.05$). Sedangkan hubungan *employability* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut ($\beta_{Emp} = .575$; $p < 0.01$), dimana 57,5% varians kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *employability*. Hasil yang cukup berbeda ditunjukkan pada interaksi *job insecurity* dan *employability* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak. Pengaruh interaksi *job insecurity* dan *employability* tidak signifikan dirasakan pada hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja ($\beta_{JI \times Emp} = .064$; $p > 0.05$), sehingga perbedaan skor kepuasan kerja tidak akan berbeda jauh ketika *employability* yang dimiliki karyawan tinggi ataupun rendah (H2.b ditolak). Untuk lebih jelas melihat pengaruh *employability* sebagai moderator hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik 4.2

Tabel 4.6 Hasil Hierarchical-Multiple Regression Pada Kepuasan Kerja (Karyawan Kontrak) (Koefisien β , nilai R^2 dan nilai ΔR^2)

	Tahap 1	Tahap 2
<i>Job insecurity</i> (JI)	-.187	-.191
<i>Employability</i> (Emp)	.428**	.415**
Interaksi JIxEmp		.064
R^2	.240	.244
ΔR^2	.240	.004
F	11.669**	7.839**
df1, df2	2, 74	1, 73

*. $p < .05$, **. $p < 0.01$ (one-tailed)



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employability* dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap. Sedangkan pada karyawan kontrak *employability* hanya dapat menjadi prediktor dari kepuasan kerja. Selain itu *job insecurity* juga tidak dapat menjadi prediktor pada karyawan tetap dan kontrak

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan penelitian yang berisikan jawaban dari permasalahan penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Selain itu, dalam bab ini juga akan diuraikan diskusi hasil penelitian yang terdiri dari uji alat ukur, peran moderator *employability* terhadap hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja yang ditinjau dari seluruh karyawan, karyawan tetap dan kontrak, dan metodologi penelitian. Saran dan keterbatasan penelitian juga akan dijelaskan lebih lanjut pada bab ini

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa pada karyawan tetap interaksi *employability* dan *job insecurity* memiliki hubungan positif yang signifikan. Tetapi pada karyawan kontrak interaksi kedua variabel tersebut tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain *employability* dapat berperan sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap, yang mana karyawan tetap yang memiliki *employability* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi walaupun tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan juga tinggi. Sedangkan pada karyawan kontrak, *employability* hanya merupakan salah satu prediktor dari kepuasan kerja. Hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja juga ditemukan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan pada karyawan tetap, kontrak dan pada data seluruh karyawan. Temuan lainnya dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa interaksi *job insecurity* dan *employability* memiliki hubungan signifikan dan positif jika ditinjau dari data seluruh karyawan. Dengan demikian *employability* merupakan variabel moderator hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja jika status kepegawaian karyawan tidak dibedakan.

5.2. Diskusi

Bagian ini akan menjelaskan lebih lanjut mengenai uji reliabilitas setiap alat ukur dan hubungan antara *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *employability*.

5.2.1. Diskusi Uji Reliabilitas Setiap Alat Ukur

Secara keseluruhan setelah dilakukan uji coba terhadap setiap alat ukur didapatkan hasil indeks reliabilitas yang cukup memuaskan pada seluruh alat ukur. Tetapi, pada saat dilakukan perhitungan reliabilitas –Alpha Cronbach, dengan menggunakan data penelitian, seluruh alat ukur penelitian menunjukkan penurunan indeks reliabilitas.

Pada hasil uji reliabilitas alat ukur pertama, yaitu *job insecurity* dengan menggunakan data penelitian menunjukkan penurunan koefisien alpha yang cukup jauh ($\alpha=.638$) dibandingkan dengan hasil uji reliabilitas pada saat uji coba alat ukur ($\alpha=.837$). Hal ini mungkin dikarenakan pada saat uji coba alat ukur, peneliti kurang mempertimbangkan persebaran kuesioner pada setiap status kepegawaian. Selain itu pada saat uji coba alat ukur, peneliti menyebarkan hanya kepada karyawan di satu perusahaan. Di sisi lain, pada saat pengambilan data, peneliti mengatur persebaran kuesioner agar sama banyak pada setiap status kepegawaian. Saat pengambilan data, peneliti juga menyebarkan kuesioner ke beberapa anak perusahaan PT X, sehingga terdapat kemungkinan perbedaan karakteristik antar responden pada saat uji coba alat ukur dan saat pengambilan data. Dalam pengukuran reliabilitas, homogenitas kelompok dimana alat ukur tersebut diujikan akan mempengaruhi reliabilitas suatu alat ukur, dimana semakin homogen suatu kelompok, maka semakin tinggi indeks reliabilitas yang akan diperoleh (Ercan, Yazici, Ocakoglu, Sigirli & Kan, 2002).

Hasil uji reliabilitas alat ukur kedua, yaitu kepuasan kerja menghasilkan bahwa indeks reliabilitas alat ukur masih tinggi. Jika dilakukan perbandingan antara indeks reliabilitas uji coba alat ukur dan indeks reliabilitas pada saat pengambilan data menunjukkan penurunan indeks reliabilitas, tetapi masih dalam kisaran yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur kepuasan kerja ini cenderung stabil untuk mengukur pada populasi yang berbeda. Selain itu, indeks reliabilitas pada saat uji coba alat ukur kepuasan kerja menunjukkan nilai hampir mendekati 1.00, yaitu 0.944. Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan beberapa *item* di alat ukur kepuasan kerja yang sama. Artinya apabila salah satu *item* yang sama dihapus tidak akan mempengaruhi reliabilitas alat ukur. Untuk memeriksa apakah terdapat beberapa *item* yang sama dapat dilakukan perhitungan

korelasi antar item. Melalui cara tersebut dapat diketahui *item* yang harus dihapus, sehingga dengan menghapus *item* yang sama akan membuat alat ukur lebih ringkas.

Pada hasil uji reliabilitas alat ukur ketiga –*employability*, menunjukkan penurunan indeks reliabilitas jika dibandingkan dengan indeks reliabilitas pada pengukuran uji coba alat ukur dan penelitian Arnold dan Rothwell (2005). Hal ini mungkin disebabkan karyawan tetap dan kontrak memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga kelompok uji coba alat ukur tidak homogen.

5.2.2. Diskusi Hubungan *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan *Employability*

Pada bagian ini akan dibahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja, hasil penelitian peran *employability* sebagai variabel moderator hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja, serta kaitan konseptual antara *employability* dan *job insecurity*,

Pada hasil diskusi pertama, yaitu hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja menunjukkan hasil kedua variabel tersebut berhubungan negatif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan temuan pada penelitian Sverke et. al. (2002); De Cuyper et. al. (2006); De Cuyper et. al. (2009) dan De Cuyper et. al. (2010). *Job insecurity* merupakan antisipasi dari peristiwa penting dan tidak disengaja (*involuntary*) yang mengancam keberlangsungan pekerjaan karyawan (Sverke et. al., 2002). Antisipasi terhadap ancaman tersebut membuat karyawan menjadi cemas sehingga menurunkan penilaian individu terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Hubungan yang signifikan dan negatif antara *job insecurity* dan kepuasan kerja juga ditemukan pada karyawan tetap dan kontrak. Artinya tingkat kepuasan kerja –baik karyawan tetap maupun kontrak dapat menurun jika tingkat *job insecurity* yang dirasakan tinggi.

Pembahasan kedua mengenai hasil penelitian peran *employability* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa, *employability* –pada karyawan tetap, dapat berperan sebagai moderator kedua hubungan tersebut. Hal tersebut mungkin terjadi karena pada karyawan tetap *employability* yang berasal dari kesempatan kerja di dalam perusahaan membuat karyawan merasa dapat mengontrol situasi yang mengancam keberlangsungan

pekerjaannya. Rothwell dan Arnold (2005) menyatakan bahwa *employability* dapat ditentukan oleh ketersediaan kesempatan kerja di dalam perusahaan, seperti kesempatan untuk berpindah-pindah jabatan. Kesempatan untuk berpindah jabatan tersebut membuat karyawan merasakan bahwa perusahaan masih akan terus mempekerjakannya karena masih ada banyak jabatan yang dapat diisi. Pada PT X kesempatan karyawan untuk berpindah ke jabatan yang lebih tinggi memang cukup terbuka lebar jika karyawan tersebut dapat menunjukkan kinerja yang melebihi target. Selain itu di PT X juga sering mengadakan beberapa pelatihan untuk karyawannya. Berbagai macam pelatihan yang diberikan untuk karyawan tersebut dapat dipandang sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan upaya perusahaan untuk mengikat karyawannya (De Cuyper & De Witte, 2009). Kemampuan karyawan yang meningkat dapat menyebabkan karyawan memandang dirinya lebih mampu untuk bekerja dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Dengan demikian, kecemasan yang timbul akibat ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat diredam oleh persepsi karyawan yang menganggap perusahaan akan terus mengikat dirinya untuk terus bekerja.

Dari temuan penelitian juga terungkap bahwa tingkat *employability* yang tinggi –pada karyawan tetap, berdampak pada perubahan arah hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Karyawan tetap akan tetap puas dengan pekerjaannya walaupun ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya juga tinggi, jika karyawan memiliki tingkat *employability* tinggi. Di sisi lain, ketika karyawan tetap yang memiliki *employability* tinggi, dan merasakan *job insecurity* yang rendah juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori *stress appraisal* Lazarus dan Folkman (1984). Karyawan tetap yang memiliki *employability* tinggi cenderung memandang potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi (Berntson, 2008). Apabila karyawan merasakan sedikit tantangan di dalam pekerjaannya, sedangkan kemampuan karyawan untuk bekerja cukup tinggi, maka karyawan akan menganggap pekerjaannya kurang dapat memfasilitasi kemampuan dirinya untuk bekerja, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil yang cukup berbeda ditunjukkan pada karyawan kontrak, dimana tidak ditemukan interaksi yang signifikan antara *job insecurity* dan *employability* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mungkin dikarenakan karyawan kontrak masih merasakan keamanan dalam pekerjaannya. Sehingga *employability* yang dimiliki karyawan kurang memberikan dampak yang signifikan pada hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Silla et. al. (2009), Fugate et. al. (2004) dan Sverke et. al. (2002) yang menyatakan bahwa pengaruh *employability* baru akan muncul ketika dampak buruk dari *job insecurity* juga muncul. Dari data korelasi antar variabel menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti *job insecurity* bukan merupakan prediktor dari kepuasan kerja. Dengan demikian walaupun rata-rata skor *job insecurity* karyawan kontrak cukup tinggi, *job insecurity* tidak dapat memprediksi skor kepuasan kerja. Pada penelitian ini sebagian besar persebaran demografis karyawan kontrak merupakan karyawan kontrak yang akan diangkat menjadi karyawan tetap. Kemungkinan pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap cukup besar, karena karyawan kontrak –kecuali jabatan driver, akan di angkat menjadi karyawan tetap dalam waktu satu tahun apabila mereka menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu perbedaan karyawan tetap dan kontrak pada PT X hanya terdapat pada bonus akhir tahun dan jumlah cuti. Karyawan tetap akan memperoleh bonus akhir tahun dan jumlah cuti yang lebih banyak dibandingkan karyawan kontrak. Dengan demikian karyawan kontrak pada PT X masih merasakan keamanan (*security*) pada pekerjaannya.

Diskusi ketiga mengenai kaitan konseptual *employability* dan *job insecurity*. *Employability* merupakan persepsi kemampuan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan minat dan hasrat dirinya (Rothwell & Arnold, 2005). *Employability* dapat dipandang sebagai potensi penyebab (*antecedent*) dari *job insecurity*. Inti dari *job insecurity* adalah ketakutan karyawan terhadap ancaman keberlangsungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *employability* rendah akan lebih merasakan ketakutan untuk tidak dipekerjakan dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki *employability* tinggi (Sverke et. al., 2002).

Hubungan antara *employability* dan *job insecurity* dapat dijelaskan melalui Teori *Appraisal* Lazarus & Folkman (1984). Ketika karyawan dihadapkan pada situasi yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya, karyawan akan mengevaluasi kemampuan dirinya untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa dirinya memiliki kemampuan untuk tetap bekerja di pekerjaannya atau mencari pekerjaan lain akan memandang potensi untuk dikeluarkan dari pekerjaannya sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi. Sementara itu karyawan yang memiliki tingkat *employability* rendah akan memandang potensi untuk dikeluarkan dari pekerjaannya sebagai situasi yang mengancam pekerjaannya. Penelitian De Cuyper et. al. (2008) telah membuktikan bahwa *employability* dan *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Dengan demikian apabila *employability* mempengaruhi penilaian karyawan terhadap potensi untuk tidak dipekerjakan –yang dapat menaikkan atau menurunkan tingkat *job insecurity*, maka penilaian kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan tingkat *job insecurity* karyawan.

Hubungan antara *employability* dan *job insecurity* juga dapat dilihat dari pendekatan *objective employability*. Hubungan antara *objective employability* dan *job insecurity* dapat dibahas melalui teori Dual Labor Market (Doeringer & Piore, 1971 dalam De Cuyper et. al., 2008). Teori tersebut menjelaskan bahwa perusahaan akan mengikat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaannya apabila karyawan memiliki kemampuan yang tinggi untuk bekerja, seperti tingkat pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja yang lebih banyak, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian terhadap hubungan *objective employability* dan *job insecurity* menemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara tingkat pendidikan karyawan –salah satu indikator objektif dari *employability*, dan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan desain penelitian *cross-sectional* sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dari

masing-masing variabel. Pada penelitian ini juga terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan, diantaranya alat ukur penelitian, waktu dan pelaksanaan penelitian, dan metode pengambilan data. Pertama, alat ukur *job insecurity* yang digunakan pada penelitian ini kurang baik untuk mengukur konstruk *job insecurity*, sehingga kemungkinan untuk terjadi bias pengukuran juga besar. Selain itu *item-item* dalam alat ukur *employability* yang digunakan kurang dapat membedakan jenis *employability* yang berasal dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan.

Kedua, waktu pengambilan data mundur dari rencana awal pengambilan data. Waktu pengambilan data mundur menjadi 4 minggu dari perencanaan awal 2 minggu untuk pengambilan data. Hal tersebut dikarenakan ada kesalahan informasi mengenai tempat penyebaran kuesioner, dimana peneliti diminta untuk menyebarkan secara langsung kuesioner yang telah dititipkan ke beberapa anak perusahaan PT X. Pada beberapa anak perusahaan PT X, karyawan yang ditargetkan sebagai responden penelitian, merupakan karyawan yang jarang ada di tempat kerja karena bekerja secara

Ketiga, metode pengambilan data dimana ketika menyebarkan kuesioner secara langsung, peneliti kurang menjaga kerahasiaan data dari responden. Peneliti tidak menyertakan amplop sebagai wadah untuk mengumpulkan kuesioner yang telah diisi, sehingga data dalam kuesioner tersebut dapat dilihat oleh *supervisor* dan karyawan lain. Selain itu dari beberapa kuesioner yang terkumpul tidak dapat digunakan karena responden penelitian tidak mengisi data status kepegawaian dan lama kerja di PT X.

5.4. Saran Penelitian

Berdasarkan diskusi yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan beberapa saran metodologis dan saran praktis yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Pada saran metodologis pertama penelitian selanjutnya jumlah sampel (*sample size*) penelitian yang digunakan lebih diperbanyak agar hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi pada populasi penelitian. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang cukup baik kondisi dan sistem kerjanya. Sehingga kemungkinan karyawan untuk merasakan

job insecurity lebih kecil. Saran metodologis kedua untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian dilakukan pada perusahaan yang sedang mengalami perubahan organisasi seperti *downsizing* sehingga pengaruh *employability* sebagai moderator dapat lebih terlihat karena kemungkinan karyawan untuk merasakan *job insecurity* lebih besar. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan jasa transportasi. Saran ketiga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada industri yang berbeda, karena beberapa industri memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini dapat memberikan variasi hasil penelitian yang berbeda. Saran metodologis keempat adalah penelitian yang dilakukan pada jenis status kepegawaian lainnya juga sangat disarankan –seperti status kepegawaian *outsourcing* dan pekerja paruh waktu, karena pada jenis status kepegawaian memiliki karakteristik yang mungkin dapat berbeda satu sama lain. Saran metodologis yang terakhir adalah mengenai kerahasiaan data responden yang juga perlu diperhatikan pada penelitian selanjutnya. Peneliti dapat menggunakan amplop atau melalui *e-mail* agar kerahasiaan data responden terjaga

Sementara itu peneliti juga mengusulkan 2 saran praktis yang dapat digunakan untuk kemajuan organisasi. Pertama penelitian ini menghasilkan temuan yang cukup berbeda dari literatur sebelumnya, dimana tingkat *employability* yang tinggi dapat mengubah hubungan negatif antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan tetap. Karyawan yang memiliki tingkat *employability* tinggi akan tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi walaupun mereka juga merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan beberapa program yang dapat membantu karyawan untuk menemu kenali kesempatan kerja yang luas yang ada di dalam perusahaan, seperti program pelatihan untuk karyawan atau sosialisasi jenjang karir di dalam perusahaan. Saran praktis kedua adalah mempertahankan lingkungan kerja yang telah ada, dimana tidak ada perlakuan yang terlalu berbeda dari perusahaan kepada karyawan tetap dan kontrak. Dengan demikian karyawan kontrak akan tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th Edition ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Ashord, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal* , 32, 803-829.
- Bernhard-Oettel C, Sverke M, De Witte H (2005) Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: how do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work Stress*, 19, 301–318.
- Berntson, E. (2008). *Employability Perceptions, Nature, Determinants and implications for health and well-being*. Stockholm: Stockholm University Press
- Berntson E, Näswall K, Sverke M (2010) The moderating role of employability in the association between perceived job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Econ Ind Democr*, 31,215–230.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead Ends?. *Economic Journal*, 112 (480), 189-213.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2000). Work Status Congruence, Work Outcomes and Psychological Well-being. *Stress Medicine* , 16, 91-99.
- Cohen, J., Cohen, P., West, Stephen G., & Aiken, Leona S. (2003). *Applied Multiple Reggresion/Correlation Analysis for The Behavioral Science*. New Jersey: Lawrence Elbaum Associates, Publisher
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & aAlarco, B. (2008). *Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job insecurity*. *Applied Psychology: An International Review* , 488-509.
- De Cuyper & De Witte. (2005). Job Insecurity Mediator or Moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 4, 79-86.

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The Impact of *Job insecurity* and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H., (2009). The Management Paradox: Self-rated Employability and Organizational Commitment and Performance. *Personnel Review*, 40, 152-172
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Natti, J. (2010). The Relationship Between *Job insecurity* and *Employability* and Well-being Among Finishing Temporary and Permanent Employees. *International Studies of Management & Organization* , 57-73.
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Notelaers, G. (2009). *Job insecurity* and *Employability* in Fixed-Term Contractor, Agency Workers, and Permanent Workers: Association With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* , 14, 193-205.
- De Witte, H. (2005). *Job insecurity*: Review of The International Literature on Definition, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* , 1-6.
- Ercan, I., Yazici, B., Ocakoglu, G., Sigirli, D., & Kan, I. (2002). *Review of Reliability and Factors Affecting The Reliability*. Turkey: Bursa
- Francais, L., & Barling, J. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science* , 37 (4), 250-261.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. (2004). *Employability*: A Psycho-Social Construct, its dimensions, and application. *Journal of Vocational Behavior* , 14-38.
- Gravetter, Frederick J., & Forzano, Lori-Ann B. (2009). *Research Methods for The Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2007). *Statistics for Behavioral Science* (7th ed.). Belmont: Thomson WADSworth.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward Conceptual Clarity. Academy of Management Review*, 9 (3).
- Jex, Steve M., & Britt, Thomas W. (2008). *Organizational Psychology*. Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research*. New York: Earl McPeck.
- Kumar, R. (1999). *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners: 2nd Edition*. London: Sage Pulication Ltd.
- Kanlleberg AL, Schmidt K. 1997. Contingent employment in organizations: Part-time, temporary, and subcontracting relations. In *Organizations in America; Analyzing Their Structures and Human Resaource Practices*, Kallberg AL, Knoke Dm Marsden P, Spaeth J (Eds). Sage: New York; 253-275.
- Kaplan, R. M., Saccuzo, Dennis P. (1989). *Psychological tests 2nd Edition*. New York: Brooks/Cole Pub. Co.
- Lazarus R, Folkman S. (1984). *Stress: appraisal and coping*. New York: Springer
- Makikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557
- Mauno, S., Kinnunen, U. Makikangas A., & Natti, J. (2005). Psychological Consequences of Fixed Employment and Perceived *Job insecurity* Among Health and Care Staff. *Eurpoean Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 14
- Naswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 37-49
- Nunnaly, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill

- Organization For Economic Co-operation. (2003, September 25). *Glossary of Statistical Term: Employment, Status In*. Dipetik Maret 7, 2012, dari Organization For Economic Co-operation: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=786>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2005). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). *Job insecurity and Well-Being: Moderation by Employability*. *Journal Happiness Studies* , 739-751.
- Spector, Paul E. (1997) *Kepuasan kerja: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- 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, 242-264.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington DC: University of Minnesota.



LAMPIRAN A
Kuesioner Alat Ukur

Informasi Untuk Partisipan Penelitian

Selamat pagi/siang/sore Bapak/Ibu

Terimakasih atas waktu yang Bapak/Ibu berikan. Kami adalah Mahasiswa S1 Falkutas Psikologi Universitas Indonesia yang sedang melakukan penelitian guna memenuhi persyaratan mata kuliah skripsi. Penelitian ini di bawah bimbingan Dra. Corrina S. Riantoputra M.Com, Ph.D. Penelitian ingin **meneliti kondisi status kepegawaian** di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.

Kami meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk ikut serta dalam penelitian ini dengan cara mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Kuesioner ini terdiri dari **2 bagian**, yaitu **bagian A dan B**. Kuesioner ini membutuhkan waktu pengerjaan \pm 15 menit. Keikutsertaan Bapak/Ibu **bersifat sukarela**. Kami harap jawaban yang dicantumkan **sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dan rasakan**. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan dinilai benar atau salah.

Pastikan Bapak/Ibu tidak mengosongkan isian manapun. **Identitas Bapak/Ibu akan kami jaga kerahasiaannya** dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini.

Apabila Bapak/Ibu berminat dengan hasil penelitian ini atau ingin menanyakan lebih lanjut mengenai penelitian, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti dibawah ini. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

Hormat Peneliti,

Byarbreda Mahaputra

Email: byarbredamahaputra@gmail.com

HP: +628568156411

Mahasiswa S1 Falkutas Psikologi Universitas Indonesia



Bagian A:

Anda diminta untuk **memberikan tanggapan yang paling menggambarkan diri Anda di pekerjaan Anda pada setiap pernyataan**, dengan melingkari (O) salah satu angka pada kolom jawaban di sebelah kanan pernyataan. Di dalam bagian ini terdapat **6 pilihan jawaban**, yaitu:

1: STS (Sangat Tidak Setuju)

4: AS (Agak Setuju)

2: TS (Tidak Setuju)

5: S (Setuju)

3: ATS (Agak Tidak Setuju)

6: SS (Sangat Setuju)

Seluruh jawaban yang Anda **berikan adalah benar**. **Isilah semua pernyataan yang disediakan**, jangan sampai ada yang terlewat

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya yakin untuk melamar pekerjaan	1	2	3	4	5	6

Bila anda melingkari angka 5 pada kolom S berarti anda menyetujui pernyataan tersebut dan menganggap pengalaman kerja yang anda miliki membuat anda yakin untuk melamar pekerjaan

Bila Anda ingin mengganti jawaban, coret dua kali pada jawaban sebelumnya dan lingkari pada jawaban Anda yang baru.

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya yakin untuk melamar pekerjaan	1	2	3	4	5	6

==SELAMAT MENGERJAKAN==

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju					Sangat Setuju	
		STS	TS	ATS	AS	S	SS	
1.	Jaringan (<i>networking</i>) personal yang saya miliki di PT X membantu karir saya	1	2	3	4	5	6	
2.	Ada banyak kesempatan kerja di PT X, ada yang sama dengan pekerjaan saya dan ada yang berbeda.	1	2	3	4	5	6	
3.	Keterampilan yang saya peroleh dari jabatan saya saat ini dapat digunakan untuk pekerjaan lain di luar tempat saya bekerja saat ini	1	2	3	4	5	6	
4.	Saya dapat dengan mudah melatih diri saya agar dapat dipekerjakan dimana saja	1	2	3	4	5	6	
5.	Saya dapat menggunakan jaringan (<i>networking</i>) profesional dan kenalan bisnis untuk membantu mengembangkan karir saya	1	2	3	4	5	6	
6.	Ada banyak kesempatan kerja di luar PT X, ada yang sama dan ada yang berbeda dengan pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5	6	
7.	Karyawan yang melakukan pekerjaan mirip dengan apa yang saya kerjakan saat ini, sangat dibutuhkan oleh perusahaan lain	1	2	3	4	5	6	
8.	Saya tidak yakin berapa lama lagi saya akan dipekerjakan di PT X	1	2	3	4	5	6	

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju	
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
9.	Saya dapat memperoleh pekerjaan apapun dan dimana pun selama keterampilan dan pengalaman kerja saya sesuai	1	2	3	4	5	6
10.	Orang lain yang memiliki pengalaman kerja seperti saya sangat dihargai di perusahaan tempat mereka bekerja	1	2	3	4	5	6
11.	Saya dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini hampir di semua perusahaan	1	2	3	4	5	6
12.	Saya yakin dapat terus dipekerjakan di pekerjaan ini selama saya bekerja dengan baik	1	2	3	4	5	6
13.	Saya takut kehilangan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
14.	Saya merasa keberlangsungan pekerjaan saya terancam jika melihat kondisi ekonomi saat ini	1	2	3	4	5	6
15.	Saya tidak sanggup menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
16.	Melihat kondisi PT X saat ini, membuat saya merasa akan terus dipekerjakan	1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju	
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
17.	Sejauh ini hampir semua janji PT X selama rekrutmen telah dipenuhi	1	2	3	4	5	6
18.	Saya merasa PT X telah berusaha untuk memenuhi janji yang telah dibuat ketika saya mulai dipekerjakan.	1	2	3	4	5	6
19.	Sejauh ini PT X telah memenuhi janjinya dengan baik kepada saya	1	2	3	4	5	6
20.	Saya tidak menerima setiap hal yang dijanjikan kepada saya sebagai imbalan atas kontribusi saya kepada PT X	1	2	3	4	5	6
21.	PT X telah melanggar banyak janji, walaupun saya telah menjaga kesepakatan dengan memenuhi segala kewajiban saya	1	2	3	4	5	6
22.	PT X tidak pernah memenuhi janji-janjinya kepada saya	1	2	3	4	5	6
23.	Selama saya bekerja, PT X selalu memberikan imbalan sesuai dengan apa yang telah ia janjikan	1	2	3	4	5	6
24.	Saya merasa PT X telah gagal memenuhi janji kepada saya	1	2	3	4	5	6
25.	PT X peduli atas pendapat saya.	1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju	
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
26.	PT X benar-benar peduli atas kesejahteraan saya.	1	2	3	4	5	6
27.	PT X benar-benar mempertimbangkan tujuan-tujuan dan nilai-nilai saya.	1	2	3	4	5	6
28.	PT X selalu membantu saya ketika saya menghadapi masalah.	1	2	3	4	5	6
29.	PT X memaafkan kesalahan yang saya perbuat.	1	2	3	4	5	6
30.	Jika ada kesempatan, PT X akan memanfaatkan saya.	1	2	3	4	5	6
31.	PT X menunjukkan kepedulian yang sangat kecil terhadap saya.	1	2	3	4	5	6
32.	PT X mau membantu saya jika saya membutuhkan pertolongan khusus	1	2	3	4	5	6

Dalam aspek-aspek pekerjaan berikut, seberapa jauh saya merasa puas atau tidak puas dengan....

Sangat Tidak

Sangat

Puas

Puas

No.	Pernyataan	Sangat Tidak					Sangat
		STP	TP	ATP	AP	P	SP
33.	Kemampuan saya untuk sibuk bekerja sepanjang hari	1	2	3	4	5	6
34.	Kesempatan untuk bekerja secara mandiri dalam pekerjaan	1	2	3	4	5	6
35.	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5	6
36.	Kesempatan untuk menjadi “orang yang diakui” dalam komunitas	1	2	3	4	5	6
37.	Cara atasan saya menangani bawahannya	1	2	3	4	5	6
38.	Kompetensi atasan saya ketika membuat keputusan	1	2	3	4	5	6
39.	Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	1	2	3	4	5	6
40.	Cara pekerjaan saya yang memberikan rasa aman untuk terus dipekerjakan	1	2	3	4	5	6
41.	Kesempatan yang diberikan PT X untuk melakukan sesuatu untuk rekan kerja	1	2	3	4	5	6
42.	Kesempatan untuk menyampaikan kepada rekan kerja apa yang perlu mereka lakukan	1	2	3	4	5	6

Dalam aspek-aspek pekerjaan berikut, seberapa jauh saya merasa puas atau tidak puas dengan....

Sangat Tidak
Puas

Sangat
Puas

No.	Pernyataan	STP	TP	ATP	AP	P	SP
43.	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya	1	2	3	4	5	6
44.	Cara perusahaan menerapkan kebijakannya	1	2	3	4	5	6
45.	Gaji dan beban pekerjaan yang saya terima	1	2	3	4	5	6
46.	Kesempatan kenaikan pangkat atau jabatan dalam pekerjaan ini	1	2	3	4	5	6
47.	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya miliki	1	2	3	4	5	6
48.	Kesempatan untuk menggunakan cara saya sendiri dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
49.	Berbagai kondisi kerja di PT X	1	2	3	4	5	6
50.	Interaksi yang baik dengan rekan kerja.	1	2	3	4	5	6
51.	Apresiasi yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5	6
52.	Keberhasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan	1	2	3	4	5	6

PERIKSA KEMBALI SELURUH JAWABAN ANDA DAN PASTIKAN TIDAK ADA PERNYATAAN YANG TERLEWAT

Bagian B:

Anda diminta untuk memberikan jawaban yang paling menggambarkan diri Anda di pekerjaan Anda pada setiap pernyataan, dengan melingkari (O) salah satu angka pada kolom jawaban di sebelah kanan pernyataan. Di dalam bagian ini terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu:

1: STS (Sangat Tidak Setuju)

4: S (Setuju)

2: TS (Tidak Setuju)

5: SS (Sangat Setuju)

3: AS (Agak Setuju)

Seluruh jawaban yang Anda berikan adalah benar. Isilah semua pernyataan yang disediakan, jangan sampai ada yang terlewat

Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya senang bekerja di PT X	1	2	3	4	5

Bila anda melingkari angka 4 pada kolom S berarti anda menyetujui pernyataan tersebut dan Anda senang bekerja di PT X

Bila Anda ingin mengganti jawaban, coret dua kali pada jawaban sebelumnya dan lingkari pada jawaban Anda yang baru..

No	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya senang bekerja di PT X	1	2	3	4	5

==SELAMAT MENGERJAKAN==

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	
		STS	TS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan saya mengajomodasi keterampilan dan bakat saya dengan baik.	1	2	3	4	5
2.	Rekan kerja saya cocok dengan saya	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa cocok bekerja di perusahaan PT X.	1	2	3	4	5
4.	Saya cocok dengan budaya kerja di PT X.	1	2	3	4	5
5.	Saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang dimiliki oleh PT X	1	2	3	4	5
6.	Saya bisa meraih tujuan profesional di PT X.	1	2	3	4	5
7.	Kinerja saya selama ini terbilang bagus karena saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya jalani.	1	2	3	4	5
8.	Saya mendapatkan kebebasan dalam memilih cara mencapai tujuan-tujuan saya.	1	2	3	4	5
9.	Insentif yang saya terima bagus sekali.	1	2	3	4	5
10.	Saya akan mengorbankan banyak hal jika saya keluar dari PT X.	1	2	3	4	5
11.	Kesempatan saya untuk promosi jabatan sangat besar di PT X.	1	2	3	4	5

Sangat Tidak
Setuju

Sangat
Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
12.	Saya akan kehilangan banyak proyek menarik apabila saya meninggalkan pekerjaan ini	1	2	3	4	5
13.	Pekerjaan saya membuat saya mendapatkan banyak keuntungan	1	2	3	4	5
14.	Kesempatan saya untuk mengembangkan karir terbuka luas di PT X	1	2	3	4	5
15.	Prospek untuk meneruskan karir di PT X sangat baik	1	2	3	4	5
16.	Saya merasa orang – orang di tempat saya bekerja sangat menghormati saya.	1	2	3	4	5
17.	Ada banyak keuntungan di pekerjaan ini	1	2	3	4	5

Saya meyakini bahwa perusahaan ini (PT X) berkewajiban

untuk

Sangat Tidak

Sangat

Setuju

Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
18.	Memberikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang jelas.	1	2	3	4	5
19.	Memperkerjakan saya sesuai dengan alasan saya dipekerjakan	1	2	3	4	5
20.	Menyediakan jam kerja yang jelas	1	2	3	4	5
21.	Membayar saya sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	1	2	3	4	5
22.	Memberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5
23.	Memberikan jaminan sosial sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
24.	Memberikan uang lembur ketika mengerjakan pekerjaan yang melewati batas waktu kerja	1	2	3	4	5
25.	Memberikan pekerjaan sesuai dengan apa yang tercantum dalam <i>job descriptions</i>	1	2	3	4	5
26.	Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan jangka pendek dan jangka panjang saya	1	2	3	4	5
27.	Mempertimbangan pendapat atau minat saya dalam membuat keputusan perusahaan	1	2	3	4	5

Saya meyakini bahwa perusahaan ini (PT X) berkewajiban untuk....

Sangat Tidak
Setuju

Sangat
Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS
28.	Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya	1	2	3	4	5
29.	Menyediakan lingkungan kerja yang membuat saya merasa di tempat yang tepat	1	2	3	4	5
30.	Menghargai saya sebagai seorang manusia	1	2	3	4	5
31.	Memberikan pekerjaan yang tetap	1	2	3	4	5
32.	Memberikan perlakuan baik kepada saya	1	2	3	4	5
33.	Membantu masalah pribadi yang saya hadapi	1	2	3	4	5

PERIKSA KEMBALI SELURUH JAWABAN ANDA DAN PASTIKAN TIDAK ADA PERNYATAAN YANG TERLEWAT

Silahkan memberikan jawaban untuk pertanyaan – pertanyaan berikut sesuai dengan kondisi :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda menduduki jabatan Anda saat ini?	
2.	Sudah berapa lama anda bekerja di industri/bisnis yang sama dengan perusahaan tempat Anda bekerja saat ini?	
3.	Berapa banyak rekan kerja yang berinteraksi dengan anda setiap harinya?	
4.	Berapa banyak rekan kerja yang bergantung pada anda?	
5.	Anda tergabung dalam berapa banyak kelompok kerja?	
6.	Berapa banyak serikat pekerja yang Anda ikuti saat ini?	

Informasi Demografis:

Usia: _____ tahun

Jenis kelamin: **Laki-laki / Perempuan** (lingkari salah satu)

Pendidikan Terakhir: (lingkari salah satu)

1. SD

5. S2

2. SMP

6. S3

3. SMA

7. Lainnya: _____

4. S1

Status kepegawaian: (lingkari salah satu)

1. Permanen

2. Kontrak

3. Lainnya: _____

Pendapatan perbulan: (lingkari salah satu)

1. < 2 Juta

2. 2 – 4 Juta

3. 4 – 6 juta

4. 6 – 8 Juta

5. > 8 Juta

Jabatan: _____

Lama Bekerja di PT X: _____ tahun

Pengalaman Kerja di luar PT X: _____ tahun

TERIMAKASIH
BANTUAN YANG ANDA BERIKAN SANGAT BERARTI
BAGI PENELITIAN INI

LAMPIRAN B

Uji Coba Alat ukur *Job Insecurity*, *Kepuasan Kerja*, dan *Employability* Pada Saat *Tryout* Alat Ukur

B.1. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Job Insecurity*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.851	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 3 J. Insecurity	13.3750	15.288	.715	.623	.814
Item 4 J. Insecurity	14.2500	19.935	.519	.700	.848
Item 5 J. Insecurity	12.8333	17.623	.597	.624	.835
Item 6 J. Insecurity	13.4167	16.514	.760	.728	.803
Item 7 J. Insecurity	13.5417	15.737	.795	.721	.795
Item 9 J. Insecurity	14.0417	20.650	.467	.596	.856

B.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Kepuasan Kerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.944	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 J. Satisfaction	82.1304	152.119	.264	.	.946
Item 2 J. Satisfaction	81.8696	149.755	.441	.	.944
Item 3 J. Satisfaction	82.3478	145.601	.436	.	.945
Item 4 J. Satisfaction	82.3478	142.510	.660	.	.941
Item 5 J. Satisfaction	82.1739	141.241	.630	.	.942
Item 6 J. Satisfaction	82.3478	139.510	.767	.	.940
Item 7 J. Satisfaction	82.4783	139.988	.649	.	.942
Item 8 J. Satisfaction	82.2609	145.929	.560	.	.943
Item 9 J. Satisfaction	82.1739	141.787	.739	.	.940
Item 10 J. Satisfaction	82.4783	142.625	.748	.	.940
Item 11 J. Satisfaction	82.2609	138.111	.738	.	.940
Item 12 J. Satisfaction	82.3478	141.692	.657	.	.942
Item 13 J. Satisfaction	82.6957	136.676	.726	.	.940
Item 14 J. Satisfaction	82.7826	136.542	.807	.	.939
Item 15 J. Satisfaction	82.6522	138.783	.810	.	.939
Item 16 J. Satisfaction	82.5652	138.530	.614	.	.943
Item 17 J. Satisfaction	82.6087	138.431	.655	.	.942
Item 18 J. Satisfaction	81.9565	140.498	.690	.	.941
Item 19 J. Satisfaction	82.3043	139.494	.813	.	.939
Item 20 J. Satisfaction	82.4348	139.893	.767	.	.940

B.3. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Employability*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.845	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 3 Employability	41.4783	24.170	.333	.383	.848
Item 4 Employability	41.0870	25.719	.307	.361	.846
Item 5 Employability	40.9130	22.992	.520	.659	.831
Item 6 Employability	41.0435	21.953	.689	.610	.817
Item 7 Employability	41.2174	21.632	.603	.687	.823
Item 8 Employability	40.6957	21.040	.761	.861	.808
Item 11 Employability	41.1739	21.423	.552	.652	.830
Item 12 Employability	41.0000	22.091	.682	.806	.817
Item 13 Employability	41.2609	23.656	.522	.637	.832
Item 15 Employability	41.7826	21.723	.494	.648	.837

LAMPIRAN C

Uji Coba Alat ukur *Job Insecurity*, *Kepuasan Kerja*, dan *Employability* Pada Saat Pengambilan Data

C.1. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Job Insecurity*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.637	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 Job Insecurity (8)	14.7456	13.107	.432	.278	.569
Item 2 Job Insecurity (12)	16.0947	17.348	.233	.332	.637
Item 3 Job Insecurity (13)	14.0473	14.426	.334	.314	.610
Item 4 Job Insecurity (14)	14.7692	13.214	.489	.277	.544
Item 5 Job Insecurity (15)	14.6095	13.049	.439	.328	.566
Item 6 Job Insecurity (16)	15.7929	17.046	.298	.323	.622

C.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Kepuasan Kerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	----------------------------------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.931	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 Kepuasan Kerja (33)	83.1176	158.921	.519	.468	.928
Item 2 Kepuasan Kerja (34)	82.8294	159.574	.586	.581	.926
Item 3 Kepuasan Kerja (35)	82.9176	160.739	.508	.427	.928
Item 4 Kepuasan Kerja (36)	82.9647	157.892	.615	.538	.926
Item 5 Kepuasan Kerja (37)	83.0176	156.077	.597	.626	.926
Item 6 Kepuasan Kerja (38)	82.9824	154.538	.650	.693	.925
Item 7 Kepuasan Kerja (39)	83.1765	157.554	.558	.480	.927
Item 8 Kepuasan Kerja (40)	82.8706	157.510	.689	.648	.924
Item 9 Kepuasan Kerja (41)	82.9353	158.061	.704	.641	.924
Item 10 Kepuasan Kerja (42)	82.9118	158.010	.676	.606	.925
Item 11 Kepuasan Kerja (43)	82.8941	157.219	.680	.659	.924
Item 12 Kepuasan Kerja (44)	82.9706	156.857	.642	.539	.925
Item 13 Kepuasan Kerja (45)	83.2059	157.348	.574	.454	.926
Item 14 Kepuasan Kerja (46)	83.6059	155.151	.563	.480	.927
Item 15 Kepuasan Kerja (47)	83.3118	155.340	.686	.685	.924
Item 16 Kepuasan Kerja (48)	83.1706	157.823	.588	.578	.926
Item 17 Kepuasan Kerja (49)	83.1235	156.050	.665	.617	.925
Item 18 Kepuasan Kerja (50)	82.7059	160.268	.583	.488	.926
Item 19 Kepuasan Kerja (51)	83.0706	157.143	.567	.575	.927

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 Kepuasan Kerja (33)	83.1176	158.921	.519	.468	.928
Item 2 Kepuasan Kerja (34)	82.8294	159.574	.586	.581	.926
Item 3 Kepuasan Kerja (35)	82.9176	160.739	.508	.427	.928
Item 4 Kepuasan Kerja (36)	82.9647	157.892	.615	.538	.926
Item 5 Kepuasan Kerja (37)	83.0176	156.077	.597	.626	.926
Item 6 Kepuasan Kerja (38)	82.9824	154.538	.650	.693	.925
Item 7 Kepuasan Kerja (39)	83.1765	157.554	.558	.480	.927
Item 8 Kepuasan Kerja (40)	82.8706	157.510	.689	.648	.924
Item 9 Kepuasan Kerja (41)	82.9353	158.061	.704	.641	.924
Item 10 Kepuasan Kerja (42)	82.9118	158.010	.676	.606	.925
Item 11 Kepuasan Kerja (43)	82.8941	157.219	.680	.659	.924
Item 12 Kepuasan Kerja (44)	82.9706	156.857	.642	.539	.925
Item 13 Kepuasan Kerja (45)	83.2059	157.348	.574	.454	.926
Item 14 Kepuasan Kerja (46)	83.6059	155.151	.563	.480	.927
Item 15 Kepuasan Kerja (47)	83.3118	155.340	.686	.685	.924
Item 16 Kepuasan Kerja (48)	83.1706	157.823	.588	.578	.926
Item 17 Kepuasan Kerja (49)	83.1235	156.050	.665	.617	.925
Item 18 Kepuasan Kerja (50)	82.7059	160.268	.583	.488	.926
Item 19 Kepuasan Kerja (51)	83.0706	157.143	.567	.575	.927
Item 20 Kepuasan Kerja (52)	82.9294	159.794	.566	.586	.927

C.3. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Employability*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.797	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1 Employability (it.1)	41.7882	27.328	.401	.328	.782
Item 2 Employability (it.2)	41.6529	27.553	.564	.416	.764
Item 3 Employability (it.3)	41.4529	29.078	.339	.197	.787
Item 4 Employability (it.4)	41.6176	26.202	.603	.462	.756
Item 5 Employability (it.5)	41.7882	26.925	.489	.331	.770
Item 6 Employability (it.6)	41.7118	28.490	.358	.317	.786
Item 7 Employability (it.7)	41.7059	27.499	.542	.453	.766
Item 8 Employability (it.9)	41.5412	27.859	.446	.303	.775
Item 9 Employability (it.10)	41.7941	27.206	.505	.321	.768
Item 10 Employability (it.11)	42.3353	26.082	.439	.254	.780

LAMPIRAN D

Karakteristik Demografis Responden

D.1. Gambaran *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan *Employability*

Statistics

	Status Kepegawaian	N	Mean	Std. Deviation	Mode	Minimum	Maximum
Job Insecurity	Permanen	91	2.9652	.77600	2.33	1.00	6.00
	Kontrak	78	3.0449	.69924	3.00	1.00	4.50
	Seluruh Karyawan	169	3.0020	.74046	3.00	1.00	6.00
Kepuasan Kerja	Permanen	91	4.4176	.64401	4.75	1.00	5.35
	Kontrak	79	4.3158	.67689	5.00	2.60	5.45
	Seluruh Karyawan	170	4.3703	.65949	5.00	1.00	5.45
Employability	Permanen	91	4.6549	.63092	4.40	1.00	6.00
	Kontrak	79	4.6177	.50681	4.70	3.10	5.50
	Seluruh Karyawan	170	4.6376	.57522	4.70	1.00	6.00

D.2. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Data Seluruh Karyawan

D.2.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X

Statistics

	Usia	Lama Kerja Di PT X	Lama Kerja Di Luar PT X
N Valid	166	172	169
Missing	6	0	3
Mean	29.51	3.8755	2.8467

Median	28.00	2.0000	2.0000
Mode	25	1	.00
Std. Deviation	6.906	4.82299	3.45165
Minimum	16	0.50	.00
Maximum	53	25	24

D.2.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Data Seluruh Karyawan

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	101	58.7	63.9	63.9
	Perempuan	57	33.1	36.1	100.0
	Total	158	91.9	100.0	
Missing	System	14	8.1		
Total		172	100.0		

D.2.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Data Seluruh Karyawan

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	.6	.6	.6
	SMA/SMK	53	30.8	30.8	31.4
	S1	77	44.8	44.8	76.2
	S2	1	.6	.6	76.7
	D3/D1	40	23.3	23.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

D.2.4. Frekuensi Status Kepegawaian Pada Data Seluruh Karyawan

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Permanen	92	53.5	53.5	53.5
	Kontrak	80	46.5	46.5	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

D.2.5. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Data Seluruh Karyawan

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2	22	12.8	13.0	13.0
	2-4	121	70.3	71.6	84.6
	4-6	22	12.8	13.0	97.6
	6-8	2	1.2	1.2	98.8
	>8	2	1.2	1.2	100.0
	Total	169	98.3	100.0	
Missing	System	3	1.7		
Total		172	100.0		

D.3. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Permanen

D.3.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X Pada Karyawan Permanen

Statistics

		Usia	Lama Kerja Di PT X	Lama Kerja Di Luar PT X
N	Valid	88	92	89
	Missing	4	0	3
Mean		30.50	5.5389	2.5103
Median		28.00	3.0000	2.0000
Mode		25	3.00	1.00
Std. Deviation		6.612	5.46637	3.22993

D.3.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Karyawan Permanen

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	56	60.9	68.3	68.3
	Laki-laki	26	28.3	31.7	100.0
	Total	82	89.1	100.0	
Missing	System	10	10.9		
Total		92	100.0		

D.3.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Permanen

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	21	22.8	22.8	22.8
	SMA/SMK	48	52.2	52.2	75.0
	S3	23	25.0	25.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

D.3.4. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Permanen

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2	3	3.3	3.4	3.4
	2-4	67	72.8	75.3	78.7
	4-6	15	16.3	16.9	95.5
	6-8	2	2.2	2.2	97.8
	>8	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	96.7	100.0	
Missing	System	3	3.3		
Total		92	100.0		

D.4. Gambaran Persebaran Usia, Lama Kerja Di PT X, Lama Kerja Di Luar PT X, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, dan Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Kontrak

D.4.1. Gambaran Usia, Lama Kerja di PT X, Lama Kerja Di luar PT X Pada Karyawan Kontrak

Statistics

	Usia	Lama Kerja Di PT X	Lama Kerja Di Luar PT X
N Valid	78	80	80
Missing	2	0	0
Mean	28.40	1.9625	3.2354
Median	26.50	1.0000	2.2083
Mode	25	1.00	.00
Std. Deviation	7.101	3.00032	3.64697
Minimum	18	.50	.00
Maximum	53	17.00	24.00

D.4.2. Frekuensi Jenis Kelamin Pada Karyawan Kontrak

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	45	56.3	59.2	59.2
Laki-laki	31	38.8	40.8	100.0
Total	76	95.0	100.0	
Missing System	4	5.0		
Total	80	100.0		

D.4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Kontrak

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	1.3	1.3	1.3
SMP	32	40.0	40.0	41.3
SMA/SMK	29	36.3	36.3	77.5
S1	1	1.3	1.3	78.8
S3	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

D.4.4. Frekuensi Penghasilan Perbulan Pada Karyawan Kontrak

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2	19	23.8	23.8	23.8
2-4	54	67.5	67.5	91.3
4-6	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN E

Hasil Utama Penelitian

E.1. Hasil Korelasi *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Seluruh Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mean Job Insecurity	3.0020	.74046	169
Mean Kepuasan Kerja	4.3703	.65949	170

Correlations

		Mean Job Insecurity	Mean Kepuasan Kerja
Mean Job Insecurity	Pearson Correlation	1	-.264**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	169	167
Mean Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.264**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	167	170

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

E.2. Hasil Regresi Moderasi *Employability* Terhadap Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Permanen

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Centered Employability, Centered JI ^a		Enter
2	Centered JIxEmp ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.613 ^a	.376	.362	.51667	.376	26.206	2	87	.000
2	.679 ^b	.461	.442	.48313	.085	13.499	1	86	.000

a. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI, Centered JlxEmp

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.991	2	6.996	26.206	.000 ^a
	Residual	23.224	87	.267		
	Total	37.215	89			
2	Regression	17.142	3	5.714	24.480	.000 ^b
	Residual	20.073	86	.233		
	Total	37.215	89			

a. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI, Centered JlxEmp

c. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.418	.054		81.113	.000
	Centered JI	-.084	.074	-.101	-1.134	.260
	Centered Employability	.588	.091	.575	6.460	.000
2	(Constant)	4.443	.051		86.449	.000
	Centered JI	-.031	.070	-.037	-.435	.665
	Centered Employability	.433	.095	.423	4.555	.000
	Centered JlxEmp	.178	.048	.343	3.674	.000

a. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Centered JlxEmp	.343 ^a	3.674	.000	.368	.719

a. Predictors in the Model: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

E.3. Hasil Regresi Moderasi *Employability* Terhadap Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Centered Employability, Centered JI ^a		Enter
2	Centered Intrk.JlxEmp ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.490 ^a	.240	.219	.59700	.240	11.669	2	74	.000
2	.494 ^b	.244	.213	.59953	.004	.376	1	73	.542

a. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI, Centered Intrk.JIxEmp

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.318	2	4.159	11.669	.000 ^a
	Residual	26.374	74	.356		
	Total	34.692	76			
2	Regression	8.453	3	2.818	7.839	.000 ^b
	Residual	26.239	73	.359		
	Total	34.692	76			

a. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Predictors: (Constant), Centered Employability, Centered JI, Centered Intrk.JIxEmp

c. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.306	.068		63.272	.000
	Centered JI	-.182	.099	-.187	-1.827	.072
	Centered Employability	.566	.135	.428	4.186	.000

2	(Constant)	4.311	.069		62.525	.000
	Centered JI	-.186	.100	-.191	-1.856	.067
	Centered Employability	.549	.139	.415	3.958	.000
	Centered Intrk.JIxEmp	.122	.198	.064	.613	.542

a. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Centered Intrk.JIxEmp	.064 ^a	.613	.542	.072	.958

a. Predictors in the Model: (Constant), Centered Employability, Centered JI

b. Dependent Variable: Mean Kepuasan Kerja