BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketidakamanan Bekerja

1. Definisi Ketidakamanan Bekerja

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli mengenai definisi dari ketidakamanan bekerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam De Witte, 2014) mendefenisikan ketidakaman kerja sebagai rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang mengancam. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sulistyawati, Nurthajjanti, Prihatsani, 2012) Ketidakamanan kerja juga didefenisikan sebagai fenomena yang lebih kompleks yang bukan hanya terdiri dari ketakutan akan kehilangan pekerjaan, namun juga meliputi ketakutan kehilangan dimensi-dimensi atau fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan yang meliputi stabilitas kerja, penilaian kerja yang positif dan promosi.

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-rubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Sementara itu, Menurut Saylor (dalam Hermawar, 2016) ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai

perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Rowntree (dalam Hanafiah, 2014) juga menjelaskan ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan sebagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja juga dapat didefenisiskan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002).

Berdasarkan dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan bekerja merupakan pandangan individu terhadap situasi yang dialami individu tersebut di dalam sebuah organisasi yang menimbulkan ketidakamanan didalam pekerjaan yang dilakukannya.

2. Komponen Ketidakamanan Bekerja

Ashford (1989) mengembangkan pengukuran ketidakamanan bekerja yang dikemukakan oleh Greenhalg dan Rosenblatt yang terdiri dari 5 komponen, yaitu :

a. Arti penting pekerjaan.

   Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.

b. Tingkat ancaman pada aspek-aspek pekerjaan.

   Seperti kemungkinan mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam hilang akan lebih merasa gelisah dan tidak berdaya.

c. Tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan.

   Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain.

d. Tingkat kepentingan potensi setiap peristiwa.

   Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

e. Ketidakberdayaan.

   Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada dua komponen sebelumnya.

Ketidakaamanan bekerja terdiri dari 5 komponen yaitu arti penting pekerjaan, tingkat ancaman pada aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman terhadap peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan, tingkat kepentingan potensi setiap peristiwa, dan ketidakberdayaan. Salah satu komponen yaitu ketidakberdayaan merupakan implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dalam empat komponen sebelumnya.

3. Aspek-aspek Ketidakamanan Bekerja

Menurut Rowntree (dalam Hanafiah, 2014), aspek-aspek ketidakamanan bekerja, yaitu :

a. Ketakutan akan kehilangan status sosial.

   Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya

b. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

   Karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya ketidakamanan kerja pada karyawan begitu pula sebaliknya.

c. Rasa tidak berdaya.

   Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini digunakan aspek-aspek ketidakamanan bekerja yang dikemukakan oleh Rowntree (2005) karena sesuai dengan keadaan lapangan yang akan di teliti yaitu ketakutan akan kehilangan status sosial, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, dan rasa tidak berdaya.

4. Faktor-faktor Ketidakamanan Bekerja

Burchell (1999) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan bekerja, yaitu :

a. Faktor subyektif

Berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

b. Faktor obyektif

Seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakaamanan bekerja terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, dan perubahan organisasi.

5. Dampak Ketidakamanan Bekerja

Dampak-dampak yang berpotensi muncul karena ketidakamanan bekerja (dalam Irene, 2008), yaitu :

a. Stres

Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan , dan kecemasan. Pada akhirnya jika dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stress akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

b. Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

c. Komitmen dan rasa percaya pada perusahaan

Ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan pekerjaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

d. Motivasi kerja

Individu dengan ketidakamanan kerja yang tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan dibandingkan individu yang memiliki ketidakamanan kerja yang rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga dapat menyebabkan penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, serta terjadi peningkatan stres dan kemarahan.

Oleh karena itu ketidakaman bekerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan terutama pada karyawan kontrak, karena reaksi-reaksi yang diberikan karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

A. Efikasi Diri Bekerja

1. Definisi Efikasi Diri Bekerja

Efikasi diri dalam bekerja atau bisa disebut dengan efikasi kerja merupakan suatu konsep yang berasal dari efikasi diri tetapi lebih spesifik pada masalah pekerjaan. Efikasi kerja adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan (Schyns dan Von Collani (dalam Schyns, 2009). Efikasi kerja juga merupakan pertimbangan seseorang berdasarkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas dasar yang diperlukan dalam bekerjadan mempertahankan pekerjaan tersebut (Larson, 2008). Sedangkan menurut Bandura (dalam Sulistyawati dkk, 2012), efikasi kerja merupakan keyakinan dalam diri individu akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, menghadapi rintangan dan melakukan tindakan sesuai situasi yang dihadapi untuk meraih keberhasilan yang diharapkan.

Penggunaan konsep efikasi kerja dianggap konsep yang tepat untuk melihat efikasi diri karena dalam bekerja seseorang tenaga kerja tidak hanya mengerjakan satu tugas yang spesifik, melainkan juga melakukan lebih dari

satu tugas. Konsep *general self efficacy* dianggap kurang menguntungkan apabila digunakan dalam lingkup organisasi karena konsepnya terlalu luas dan umum di setiap domain, sehingga sebaiknya lebih di spesifikkan pada lingkup pekerjaan (Schyns, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri bekerja merupakan kemampuan individu untuk dapat mengontrol dan membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi tertentu dalam mencapai tujuan dan juga merupakan sejauh mana seseorang berfikir akan kemampuannya.

1. Aspek-aspek Efikasi Diri Bekerja

Menurut Bandura (2010) aspek-aspek efikasi diri bekerja (dalam Sulistyawati, Nurtjahjanti, dan Prihatsanti, 2012) yaitu :

a. Level

Level adalah tingkat kesulitan yang diharapkan dapat dicapai oleh individu yang berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan. tingkatan dari suatu tugas dapat dinilai dari tingkat kecerdikan, adanya usaha, ketelitian, produktivitas, cara menghadapi ancaman, dan pengaturan diri yang dikehendaki.

b. *Strenght*

Adanya individu memiliki kepercayaan kuat bahwa mereka akan berhasil walaupun dalam tugas yang berat, sebaliknya juga ada yang memiliki kepercayaan rendah apakah dapat melakukan tugas tersebut.

Individu yang memiliki efikasi kerja yang rendah akan mudah menyerah sedangkan yang memiliki efikasi kerja yang kuat akan tekun berusaha menghadapi kesulitan.

c. *Generality*

Adanya individu yang menunjukkan bahwa apakah indivu mampu memiliki efikasi kerja pada banyak situasi atau pada situasi-situasi tertentu. Hal ini dapat dinilai dari tingkatan aktivitas yang sama, cara-cara dalam melakukan sesuatu yang kemampuannya dapat diekspresikan melalui kognitif, afektif, dan konatif.

Kesimpulan dari aspek-aspek efikasi diri dalam bekerja yaitu, bagaimana individu dapat mencapai tujuan dan tugas yang sulit sehingga memiliki kepercayaan yang kuat untuk berhasil mencapai tujuan dan tugas dengan menunjukkannya pada situasi tertentu dalam pekerjaannya

B. Hubungan antara Efikasi Diri Bekerja dan Ketidakamanan Bekerja pada Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang diberikan pekerjaan dengan rentang waktu tertentu berdasarkan kontrak dari masing-masing instansi. Karyawan kontrak biasanya dapat di berhentikan sewaktu-waktu ketika perusahaan tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi, tetapi ada juga karyawan kontrak yang diangkat untuk menjadi karyawan tetap berdasarkan syarat dan ketentuan oleh perusahaan. Karyawan kontrak cenderung memiliki sedikit hak dan cenderung tidak aman dalam hal

kepastian lapangan pekerjaan. ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi watu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja, sedangkan efikasi diri dalam bekerja di definisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut Burchel (dalam Setiawan, 2010) yang menyatakan terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang. Seorang karyawan yang merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya berhubungan dengan aspek-aspek efikasi diri dalam bekerja, seperti seberapa besar usaha yang dilakukan, keyakinan diri, dan cara berfikir seseorang. Karyawan yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan lebih produktif sehingga memiliki usaha yang besar untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan, dan karyawan akan memikirkan stretegi ketika menghadapi kesulitan sehingga karyawan kontrak akan terhindar dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan kontrak memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah akan cepat menyerah sehingga akan rentan merasakan kecemasan terhadap kontinuitas pekerjaan yang akan berdampak terhadap tidak terselesaikannya target kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Seorang karyawan yang merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya berhubungan dengan kepercayaan atau keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja (Amalia, 2014). Karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang tinggi, akan merasa yakin terhadap kontinuitas dan progesivitas pekerjaan yang dilakukannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dapat menghadapi ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya dan percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki. Sedangkankan, karyawan kontrak yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan merasa tidak berdaya, merasa cemas, dan keraguan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang dipikirkan terlebih dahulu, individu yang memiliki efikasi yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Bandura, 1995). Peran pola pikir sangat penting dalam menghadapi permasalahan , individu dapat menjadi seorang yang optimis atau menjadi pesimis. Karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan berfikir positif untuk menghadapi situasi ketidakpastian serta menilai kontrak kerja sebagai suatu tekanan untuk terus berusaha dalam bekerja, karyawan yang memiliki pola pikir yang positif akan memiliki persepsi diri yang baik juga, ketika karyawan kontrak memiliki persepsi yang positif terhadap dirinya maka akan terhindar dari perasaan cemas,

ketakutan akan kehilangan status sosial, dan ketakutan akan kehilangan pekerjannya. Sebaliknya, karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang rendah akan berfokus pada kelemahan dirinya dan menilai kesulitan yang akan muncul secara berlebihan.

Menurut Jacobson & Hartle (dalam Yunanti, 2014), karyawan kontrak rentan mengalami ketidakamanan kerja karena bisa dikategorikan sebagai pekerjaan yang memiliki ketidakpastian akan masa depan, karena kelanjutan kerja karyawan kontrak ditentukan pada kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya, sehingga menimbulkan rasa ketidakamanan dalam bekerja tetapi Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempersepsikan tuntutan lingkungan sebagai tekanan untuk lebih berusaha (Bandura, 2010).

Penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Rigotti, dkk (dalam Sulistyawati, 2012) pada karyawan kontrak, yang menghasilkan adanya hubungan negatif antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja. Dengan demikian, peneliti mengasumsikan bahwa karyawan kontrak yang memiliki efikasi diri dalam bekerja tinggi, akan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja rendah akan mudah putus asah, menyerah, sehingga ketidakamanan kerja yang dirasakan lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang tinggi.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu, diprediksikan akan terdapat hubungan yang negatif antara efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak. Semakin tinggi efikasi diri bekerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak diprediksikan akan semakin rendah ketidakamanan kerja yang dirasakan, sebaliknya semakin rendah efikasi diri bekerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak maka diprediksikan akan semakin tinggi ketidakamanan bekerja yang dirasakan karyawan.