BAB IV

PELAKSANAAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Sebelum melakukan pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan orientasi kancah yang bertujuan untuk melihat kemungkinan pelaksaan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memilih subjek penelitian karyawan kontrak yang berada di PT. Riau Andalan Pulp and Paper dengan membedakan masa kerja dan pendidikan terakhir sesuai karakteristik subjek yang telah ditentukan.

PT. Andalan Riau Pulp and Paper merupakan perusahaan kertas terbesar di Riau yang terletak di Pangkalan Kerinci, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan yang berjarak lebih kurang 73 km dari Pekanbaru, Provinsi Riau yang berdiri pada awal tahun 1992. RAPP merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas). Perusahaan ini berada di bawah naungan PT. Raja Garuda Mas, yang didirikan oleh seorang pengusaha yang berasal dari Belawan, Sumatra Utara yang bernama Tan Kang Hoo, jumlah karyawan kontrak di perusahaan ini sebanyak 1300 orang. Dasar pertimbangan peneliti mengambil subjek penelitian di PT. RAPP sebagai tempat penelitian di dasarkan atas beberapa hal yaitu:

a. Jumlah karyawan kontrak cukup banyak serta adanya situasi dimana sewaktu-waktu karyawan dapat mengalami kehilangan pekerjaan, seperti kontrak tidak di perpanjang, di PHK / diberhentikan secara sepihak.
b. Pada tahun 2008, Perusahaan ini pernah melakukan PHK dan merumahkannya kepada 405 orang karyawan kontrak dikarenakan minimnya ketersediaan bahan baku.
c. Perusahaan ini pada tahun 2011 dan 2015 pernah memberhentikan karyawan/buruh kontrak secara sepihak dikarenakan menyuarakan hak-hak karyawan yang tidak di penuhi perusahaan seperti masalah gaji dan permasalahan jam kerja yang melebihi waktu.

Pemberhentian kerja yang pernah dilakukan oleh perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan mengenai kelangsungan pekerjaan dalam suatu perusahaan, karyawan akan merasa curiga jika suatu saat perusahaan akan melakukan hal yang sama terhadap dirinya. Berdasarkan kejadian-kejadian di perusahaan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan keadaan psikologis dan kinerja pada karyawan kontrak di PT. RAPP. Pengambilan data dilakukan selama 5 hari yaitu pada tanggal 14, 17, 31 Oktober dan tanggal 2, 5 November. Penelitian dilakukan secara langsung kepada karyawan kontrak sesuai dengan karakteristik subjek yang telah ditentukan sebelumnya. Jumlah angket yang tersebar yaitu

sebanyak 120 angket, 15 angket gugur dikarenakan tidak mengisi biodata dengan lengkap setelah dianalisis menyisakan 81 angket.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup surat permohonan izin penelitian yang dilakukan sebelum dilaksanannya penelitian di lapangan begitu juga pada saat pengambilan data *try out*, karena kuesioner yang dibagikan harus melewati izin dari instansi. Subjek untuk data *try out* adalah karyawan kontrak PT. *Riau Andalan Pulp and Paper*.

Persiapan administrasi untuk pengambilan data penelitian diawali dengan surat perijinan yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan ijin tersebut dikeluarkan dengan nomor / Dek / 70 / Div.Um.RT / XII / 2016, tanggal 22 Juni 2016. Surat izin tersebut kemudian diajukan kepada Dosen Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk disetujui. Selanjutnya peneliti memberikan surat izin penelitian yang ditujukan kepada PT. RAPP melalui Sekretariat Perusahaan untuk meminta izin penelitian di PT. *Riau Pulp and Paper*. Setelah bertemu dan mendapatkan izin Perencanaan, penelitian segera dilakukan.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Efikasi Bekerja dan Skala Ketidakamanan Bekerja.

1) Skala Efikasi Diri Bekerja

Skala efikasi diri bekerja menggunakan skala yang dibuat oleh Bandura. Skala ini berjumlah 45 item yang terdiri dari 28 item *favorable* dan 17 item *unfavorable*. Peneliti melakukan sedikit perubahan dalam penyusunan kalimat yang disesuaikan dengan efikasi diri dalam lingkup pekerjaan. Menurut Bandura (1986) skala ini disusun berdasarkan komponen efikasi diri yang meliputi komponen tingkat kesulitan tugas, komponen keyakinan, dan komponen generalitas. Model skala yang digunakan yaitu model skala *Likert.*

2) Skala Ketidakamanan Bekerja

Skala ketidakamanan bekerja menggunakan *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Susan J.Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko (1989) berdasarkan lima komponen yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. Tetapi tidak semua aitem pada skala ini dapat diterapkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT.RAPP karena skala ini membahas segala aspek yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja seperti permasalahan gaji, kompensasi, promosi, sedangkan di PT. RAPP sangat menutup informasi mengenai hal tersebut karena dianggap

suatu hal yang sensitif, oleh karena itu peneliti memodifikasi *job insecurity scale* berdasarkan tiga komponen ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Rowntree yaitu ketakutan akan kehilangan status sosial, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, dan rasa tidak berdaya. Skala ketidakamanan kerja ini berjumlah 28 item yang terdiri dari 16 item favorable dan 12 item unfavorable. Model skala yang digunakan yaitu model skala *Likert*.

3. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan *Try Out* dilakukan pada tanggal 24 dan 27 Juni 2016. Pelaksanaan *try out* ini bertujuan untuk mengetahui indeks diskriminasi aitem dan realibilitas alat ukur ketidakamanan bekerja dan efikasi diri bekerja yang telah dibuat sehingga akan diketahui tingkat kesahihannya untuk dipergunakan dalam penelitian. Alat ukur yang telah di uji coba akan dievaluasi dengan menggunakan kriteria indeks diskriminasi aitem. Selanjutnya hasil uji coba alat ukur ini akan digunakan untuk pengambilan data penelitian sebenarnya. Pada saat melakukan *try out* kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner dengan cara mendatangi dan meminta izin secara langsung di PT. Riau Andalan *Pulp and Paper* dan kepada karyawan yang bersangkutan untuk secara sukarela mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

a. Skala Ketidakamanan Bekerja

Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Sedangkan reliabilitas menurut Azwar (2012) mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Hasil analisis statistik didasarkan pada program SPSS. Menurut Azwar (2012) hasil realibilitas yang semakin mendekati angka 1 maka reliabiltas tinggi sedangkan jika mendekati angka 0 reliablitas rendah.

Hasil uji coba yang dilakukan dari total 28 item menjadi 21 item yang bergerak diantara 0,376-0,643 dikarenakan ada 7 item gugur yang bergerak diantara -0,174-0,291 Sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,834. Skala ketidakamanan kerja yang tersisa sebanyak 21 item, di analisis ulang dan menghasilkan reliabilitas sebesar 0,960. Sehingga skala ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data penelitian yang sebenarnya.

Tabel 4.
Distribusi Aitem Skala Ketidakamanan Bekerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	*Fav*	*Unfav*	Total
1	Ketakutan Kehilangan Status Sosial	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan.	5	2	2
2	Ketakutan Kehilangan Pekerjaan	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan.	3,9,7	-	3
		Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	11,16 ,20	-	3
		Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	13,15	8,18	4
3	Rasa Tidak Berdaya	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	1,14	4,21	4
		Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	6,17	12	3
		Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	19	10	2
		Total			21

b. Skala Efikasi Diri Bekerja

Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Sedangkan reliabilitas menurut Azwar (2012) mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, yang mengandung makna sebera tinggi kecermatan pengukuran.

Hasil analisis statistik didasarkan pada program SPSS. Penilaian deskriminasi aitem yang dilakukan menggunakan batas kritis 0,3 (Azwar, 2012), aitem-aitem yang memiliki nilai di atas 0,3 layak digunakan sebagai aitem dalam pelaksanaan penelitian. Uji koefisien reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach.* Menurut Azwar (2012) hasil realibilitas yang semakin mendekati angka 1 maka reliabiltas tinggi sedangkan jika mendekati angka 0 reliablitas rendah.

Hasil uji coba yang dilakukan dari total 45 item menjadi 30 item yang bergerak diantara 0,305-0,704 dikarenakan ada 15 item gugur yang bergerak diantara -0,543-0,284. Sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,849. Skala efikasi kerja yang telah berjumlah 30 item, di analisis ulang sehingga menghasilkan reliabilitas sebesar 0,867. Sehingga skala ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data penelitian sebenarnya.

Tabel 5.
Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Bekerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	*Fav*	*Unfav*	Total
1.	*Level*	Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.	15,17 30	7,10, 27	6
		Adanya motivasi berprestasi	1,9, 22	11	4
		Keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.	18	8,16	3
2.	*Strenght*	Mampu bertahan dalam menghadapi tugas	2,24	23,25	4
		Keuletan karyawan dalam berusaha.	3,12, 19	6,21	5
3.	*Generality*	Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaan.	13,28	14	3
		Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.	20,26	4	3
		Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan.	29	5	2
		Total			30

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan selama 5 hari yaitu pada tanggal 14,17,31 Oktober dan tanggal 2, 5 November 2016. Pengambilan data penelitian dilakukan di PT. RAPP. Peneliti memilih responden yang memiliki status sebagai karyawan kontrak tanpa membedakan umur, dan jenis kelamin. Penelitian dilakukan secara bersamaan pada saat karyawan sedang beristirahat. Pada saat penyebaran angket peneliti dibantu menyebarkan angket oleh mandor, setelah penyebaran angket selesai peneliti menjelaskan lagi kepada subjek tentang tata cara pengisian angket. Peneliti menyebar 120 eksemplar angket setelah diperiksa ulang

menyisakan 105 angket, 15 angket gugur dikarenakan pada pengisian biodata tidak diisi dengan lengkap dari 105 angket setelah dianalisis ulang menyisakan 81 angket.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Gambaran umum mengenai subjek penelitian berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang disebar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Deskripsi Subjek berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah KK	Persentase
Laki-Laki	57	70,4%
Perempuan	24	29,6%
Total	81	100%

Berdasarkan jenis kelamin dari 81 subjek, jumlah karyawan laki-laki yaitu sebanyak 57 orang dengan persentase 70,4%, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 24 orang dengan persentase 29,6%.

Tabel 7.
Deskripsi Subjek berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah KK	Persentase
< 1 Tahun	7	8,6%
1-2 Tahun	49	60,5
2-3 Tahun	25	30,9%
Total	81	100%

Berdasarkan masa kerja dari jumlah 81 orang karyawan kontrak, yang memiliki masa kerja dibawah satu tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 8,6%, karyawan kontrak yang memiliki masa kerja

selama 1 sampai 2 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase 60,5%, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja selama 2 sampai 3 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 30,9

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang berisi fungsi-fungsi statistik dasar pada masing-masing skala, yaitu skala efikasi kerja dan skala ketidakamanan kerja dengan menggunakan norma persentil. Gambaran umum data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.
Persentil untuk Kategorisasi

Persentil	Efikasi Diri Bekerja	Ketidakamanan Bekerja
20	82	68,4
40	87	70
60	93	70
80	106	72

Berdasarkan data persentil diatas, skor skala efikasi diri bekerja dan skala ketidakamanan bekerja akan dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor subjek. Hasil dari penelitian ini dikategorisasikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Jenjang kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kriteria skala yang dibuat didasarkan pada rumus norma berikut ini :

Tabel 9.
Kriteria Kategorisasi

Kategori	Rumus Norma
Sangat tinggi	X > P80
Tinggi	P60 ≤ X ≤ P80
Sedang	P40 ≤ X < P60
Rendah	P20 ≤ X < P40
Sangat rendah	X < P20

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah dituliskan sebelumnya, maka subjek penelitian ini dapat dikelompokan ke dalam lima kategorisasi pada masing-masing variabel. Kategorisasi efikasi diri bekerja pada kayawan kontrak adalah sebagai berikut :

Tabel 10.
Kategorisasi Subjek pada Variabel Efikasi Diri Bekerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
X > 106	Sangat Tinggi	11	13,6%
93 ≤ X ≤ 106	Tinggi	24	29,6%
87 ≤ X < 93	Sedang	16	19,8%
82 ≤ X 87	Rendah	15	18,5%
X < 82	Sangat rendah	15	18,5%

Pada tabel diatas, terlihat bahwa skor tertinggi efikasi bekerja subjek penelitian yang berjumlah 81 karyawan kontrak, berada pada kategori tinggi dengan persentase 29,6%. Sebanyak 11 subjek yang memiliki kategori sangat tinggi dengan persentase 13,6%, 16 subjek yang memiliki kategori sedang dengan persentase 19,7%, dan pada kategori rendah dan sangat rendah pada masing-masing kategori sebanyak 15 subjek dengan persentase sebesar 18,5%. Sedangkan hasil kategorisasi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak adalah sebagai berikut :

Tabel 11.

Kategorisasi Subjek pada Variabel Ketidakamanan Bekerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
X > 72	Sangat Tinggi	13	16,05%
70 ≤ X ≤ 72	Tinggi	18	22,2%
70 ≤ X < 70	Sedang	25	30,9%
68,4 ≤ X 70	Rendah	17	20,95%
X < 68,4	Sangat rendah	8	9,9%

Hasil skor tertinggi ketidakamanan bekerja subjek penelitian yang berjumlah 81 karyawan kontrak, berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 30,9%, 13 subjek yang memiliki tingkat ketidakamanan bekerja yang sangat tinggi dengan pesentase 16,5% dan 18 subjek yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dengan persentase 22,2%, sedangkan yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang rendah sebanyak 17 subjek dengan persentase sebesar 20,95%, dan pada kategorisasi sangat rendah sebanyak 8 subjek dengan persentase sebesar 9,9%.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, sebelumnya data penelitian harus memenuhi uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Apabila hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal dan memiliki hubungan linear antara variabel bebas dan variabel tergantung, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai p > 0.05 sedangkan apabila nilai p < 0.05 maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dengan menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* pada SPSS 17.0 *for Windows*. Hasil uji normalitas pada dua variabel yaitu :

Tabel 12.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
Efikasi Kerja	.105	Normal
Ketidakamanan Kerja	.000	Tidak Normal

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada kedua variabel menunjukan distribusi yang berbeda. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel efikasi kerja, diperoleh p = 0.105. Sedangkan untuk variabel ketidakamanan kerja diperoleh p = 0.000. Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut menunjukan bahwa distribusi data tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel efikasi kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel ketidakamanan kerja. Kedua variabel dikatakan linear jika p < 0,05 dan sebaliknya. Berikut tabel hasil uji linearitas:

Tabel 13.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
Efikasi Kerja Ketidakamanan Kerja	7.397	.008	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian bersifat linear dengan nilai F = 7.397 dan p = 0.008 (p < 0.05).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah ada hubungan antara variabel efikasi kerja dengan variabel ketidakamanan kerja. Pembuktian uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Spearmen dimana korelasi ini digunakan jika linearitas terpenuhi namun sebaran data tidak normal. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 (p<0.05) atau lebih kecil dari 0.01 (p<0.01). Berikut tabel hasil uji hipotesis:

Tabel 14.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	**r**	**p**
Efikasi Diri Bekerja Ketidakamanan Bekerja	-.322	.002

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan koefisien korelasi r = -0.322 dengan p = 0.002 (p < 0.01), hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara variabel efikasi diri bekerja dengan variabel ketidakamanan bekerja. Semakin tinggi efikasi kerja yang dimiliki karyawan kontrak, maka semakin rendah ketidakamanan kerja yang dialami karyawan kontrak. Sebaliknya, semakin rendah efikasi kerja yang dimiliki karyawan kontrak, maka semakin tinggi tingkat

ketidakamanan kerja karyawan kontrak. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri bekerja dengan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak di PT. *Riau Andalan Pulp and Paper*. Jumlah subjek pada penelitian ini yaitu sebanyak 81 subjek dari jumlah total 1300 karyawan kontrak di PT. RAPP. Terlihat dari hasil deskripsi subjek (Hal.37, Tabel.6), jumlah karyawan kontrak didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, terlihat pada perusahaan ini memang lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan terutama yang bekerja pada bagian lapangan yaitu dibagian teknisi dan mandor.

Hasil dari pengukuran kategorisasi efikasi kerja (Hal.39, Tabel.10) karyawan kontrak pada perusahaan ini memiliki efikasi kerja yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa subjek memiliki tingkat produktivitas yang tinggi ketika bekerja sehingga mereka memiliki keyakinan yang kuat untuk menghadapi kesulitan walaupun berada pada situasi yang terancam. Saks (dalam Sulistyawati dkk, 2012) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan. Karyawan kontrak yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan

memiliki pemikiran yang positif sehingga mendorong karyawan untuk melakukan penyesuaian diri yang baik.

Karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang sedang ini artinya karyawan tidak terlalu takut akan kehilangan pekerjaan mereka didalam perusahaan (Hal.40, Tabel.11). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan kontrak, hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan, mereka memiliki kekhawatiran pada nasib pekerjaan seperti di PHK, kontrak tidak diperpanjang, hanya saja mereka pasrah dengan nasib mereka nanti yang ditentukan oleh perusahaan yang terpenting bagi mereka sekarang melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari perusahaan, dan mendapatkan upah. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sverke, 2002) ketidakamanan kerja dibentuk oleh dua komponen yaitu besarnya ancaman dan ketidakberdayaan, meskipun karyawan merasa adanya ancaman yang dapat berakibat buruk terhadap keseluruhan aspek kerja dan pekerjaannya, namun apabila ia merasa memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya dalam menghadapi ancaman tersebut maka tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan tidak terlalu tinggi.

Data yang dihasilkan tidak berdistribusi secara normal (Hal.41, Tabel.12), beberapa kemungkinan yang menyebabkan data tidak berdistribusi dengan normal karena sampel tidak dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini jumlah total subjek sebanyak 81 orang karyawan kontrak sedangkan jumlah total karyawan sebanyak 1300 orang.

Kemungkinan yang lain karena terdapatnya nilai-nilai ekstrim pada data sehingga bentuk kurva yang dihasilkan tidak seperti kurva yang berdistribusi normal. Walaupun data yang dihasilkan tidak berdistribusi secara normal, pada uji linieritas kedua variabel memiliki hubungan yang linier (Hal.41, Tabel.13).

Kedua variabel memiliki hubungan yang negatif yang tidak signifikan (Hal.42, Tabel.14) sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu semakin tinggi tingkat efikasi diri bekerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak, maka semakin rendah tingkat ketidakamanan bekerja yang dirasakan, sebaliknya semakin rendah tingkat efikasi diri bekerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak, maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan bekerja yang dirasakannya. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Rigotti (dalam Schyns, 2009) terhadap sejumlah karyawan kontrak di lima negara Eropa (Jerman, Swedia, Belgia, Inggris, Spanyol) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi kerja terhadap ketidakamanan kerja karyawan kontrak. Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi kerja dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan (Rini Sulistyawati, 2012), penelitian yang dilakukan oleh Jessica Irene, 2012 juga menyatakan bahwa efikasi kerja dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan. Dari beberpa penelitian yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan

dengan penelitian terdahulu mengenai hubungan efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja.

Faktor – faktor lain yang menyebabkan ketidakamanan kerja pada taraf sedang menurut peneliti yaitu ditemukannya beberapa karyawan kontrak yang memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) menyatakan penjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Peneliti menemukan beberapa karyawan yang memiliki masa kerja kontrak selama 10 tahun. menurut Bandura (dalam Alwisol, 2009) menyatakan bahwa pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial, dimana efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, dan sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati seseorang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Karyawan kontrak yang mengetahui rekan kerjanya yang memiliki status sama dengan dirinya dapat bekerja selama 10 tahun di perusahaan, akan merasa aman dan tidak akan merasa terlalu takut akan kehilangan pekerjannya.

Mengacu pada salah satu faktor ketidakamanan kerja yaitu stabilitas pekerjaan dan masa kerja, karyawan kontrak yang memiliki kategorisasi ketidakamanan kerja yang sedang, memiliki rasa ketidakamanan kerja yang rendah hal ini juga dikarenakan subjek pada penelitian ini memiliki efikasi kerja yang tinggi, karyawan yang memiliki

efikasi kerja tinggi tidak akan terlalu merasa takut terhadap ancaman-ancaman kelanjutan pekerjaannya. Efikasi diri yang di miliki karyawan saat bekerja sangat memiliki peranan penting terhadap ketidakamanan kerja. Wanberg & Banas (dalam Rustika, 2012) menyatakan bahwa efikasi akan menjadikan karyawan memfungsikan dirinya lebih baik sehingga dapat memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki keraguan akan kemampuannya akan berfokus pada ketidakmampuannya sehingga tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan organisasional.

Meningkatkan efikasi kerja karyawan, merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam usaha mengurangi timbulnya rasa tidak aman diri sebagai karyawan kontrak. Bandura (1997) menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses, menyenangkan, dan perasaan aprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

Sumbangan efektif variabel efikasi kerja terhadap variabel ketidakamanan kerja sebesar 8.8%, sedangkan selebihnya sebesar 91.2% merupakan faktor-faktor lain. Juwita Rahayu (2013) melakukan penelitian tentang hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourching*, Hasil menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak dengan koefisien korelasi = -0,491 dengan p = 0,01. Hal tersebut menunjukan

masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan kontrak. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi yaitu seperti faktor optimisme, *self-esteem*, gaji atau upah, kompensasi, yang tidak di bahas oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dapat diterima, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan efikasi diri bekerja dan ketidakamanan bekerja pada karyawan kontrak.

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, kelemahan pada penelitian ini yaitu pada pengukuran skala efikasi diri bekerja yang tidak sesuai dengan kaidah pengukuran efikasi diri oleh Bandura. Lebih tepatnya pemilihan jawaban pada skala tersebut yaitu sangat yakin, yakin, tidak yakin, dan sangat tidak yakin, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat memperhatikan hal tersebut. Peneliti juga kurang menggali faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak sehingga hasil yang di dapatkan kurang maksimal, dan juga saat pengambilan data dilakukan peneliti tidak memperhatikan situasi subjek karena pengisian kuesioner di laksanakan pada jam istirahat karyawan, pada saat waktu istirahat aktifitas lain yang dilakukan karyawan bermacam-macam seperti makan, tidur karena kelelahan jadi mereka tidak terfokus saat mengisi kuesioner yang diberikan, dan juga peneliti kurang banyak bertanya dan mewawancarai karyawan sehingga informasi yang di dapatkan tidak banyak. Kekurangan penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk kedepannya bagi peneliti selanjutnya

yang mengangkat topik efikasi kerja dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak.