

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN JOB
INSECURITY PADA KARYAWAN OUTSOURCING DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH :

**MUHAMMAD MULTAZAM
14.860.0281**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Job Insecurity* Pada
Karyawan *Outsourcing* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Nama : Muhammad Multazam
NPM : 14.860.0281
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Pembimbing II

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Mengetahui :

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



Tanggal Lulus : Jum'at 04 Maret 2022

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal: Jum'at 04 Maret 2022



DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd
4. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, Jum'at 04 Maaret 2022



Muhammad Multazam

NPM: 14.860.0281

ABSTRACT

Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan *Outsourcing* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Muhammad Multazam

14.860.0281

Penelitian ini bertujuan utk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di pt. perkebunan nusantara iv medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pt. perkebunan nusantara iv berjenis kelamin laki – laki/ perempuan berjumlah 50 orang karywan. Teknik pengambilan sampel mengeunakan metode purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel data dgn pertimbangan tententu. Teknik pengambilan data menggunakan model skala likert. Metode analisis data yg digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari person. Hasil penelitian ini adanya korelasi dengan 0,566 dengan $p = 0,000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *job insecurity*, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *job insecurity* dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) = 0,321, artinya bahwa dukungan sosial memberikan sumbangsi terhadap *job insecurity* sebesar 32,1%. Bentuk-bentuk yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan penghargaan, dan dukungan instrumental.

Kata Kunci : dukungan sosial, *job insecurity*, karyawan *outsourcing*

ABSTRACT

The Correlation Between Social Support and Job Insecurities of Outsourcing Employees at PT. Perkebunan Nusantara IV

Muhammad Multazam

14.860.0281

This study are intend to knowing the correlation between Social Support and Job Insecurities of Outsourcing Employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This study are using quantitative approach. The subject of this study are 50 male or female employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The sampling of this study are collected using purposive sampling method that is taking a data sampling with certain consideration/characteristic features. The data are collected using a likert scale. The analysis data method that used in this study are Pearson product moment correlation test. The result of the analysis data showing there is a correlation with 0,566 and $p = 0,000 < 0,050$, there are negative correlation between social support and job insecurities, the lower the social support the higher job insecurities, and it is acceptable. The determinant coefficient (r^2) = 0,321, meaning that social support giving much contribute for job insecurities rated 32,1%. Any kind of social support that affecting a social support are emotional support, informative support, appreciation support and instrumental support.

Keyword : social support, job insecurity dan outsourcing employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D , selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karena telah memberikan kesempatan untuk penulis agar bisa menyelesaikan gelar sarjana psikologi.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing penulis, memberikan arahan, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran bapak dan dorongan bapak untuk saya agar rajin untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd M.Psi, selaku dosen pembimbing II, yang juga telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu sabar dan selalu mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas perhatian serta bantuan yang telah bapak berikan selama ini.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
9. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kedua orangtua penulis, Bapak Adil Solihin Putra dan Ibunda Salbiah Lubis tercinta karena telah mendidik, menyangi, membesarkan dan memberikan doa serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga ku, terima kasih untuk semua dorongan dan semangat yang diberikan selama ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya, untuk keadilan dan menghilangkan kesalahpahaman saya akan sebut namanya sesuai abjad, Adi Putra Pratama Zega, Agy Kurniawan Yoja, Dian Anggraini Usman, Dinda Roy Syahputra, Fazlur, Gibran Fadhillah, Hudzaifah Abdillah Lubis, Ira

Syafira Siregar, Irzi Akhmad, Muhammad Fathan, Muhammad Fauzi, Muhammad Ilham, Muhammad Kanda, Nico, Reza Fadli, Ridha Khairunnisa Pulungan, Rizky Kurniawan Siregar, Shofwan, Syahnaz Fildzah, Tisna Catur Ulfa, Yasir Parluhutan karena telah membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini, dan telah memberikan waktu kosong saat saya bosan mengerjakan skripsi ini.

13. Terima kasih untuk teman-teman saya yang terlibat untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terutama kelas C Fakultas Psikologi UMA.

14. Dan terima kasih untuk semua pertanyaan kapan wisuda kepada saya, sehingga saya selalu terdorong untuk menyelesaikan skripsi ini agar tidak ditanya lagi.

Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang selalu memberikan rahmat dan membalas segala kebaikan yang Bapak/Ibu, saudara/saudari dan rekan-rekan berikan. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam beberapa hal. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya.

Medan, Jum'at 04 Maret 2022

Muhammad Multazam

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PWERNYATAAN	iv
KATA PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	6
C. BATASAN MASALAH 7	7
D. RUMUSAN MASALAH.....	7
E. TUJUAN PENELITIAN	7
F. MANFAAT PENELITIAN	7
1. Manfaat Teoritis	7
BAB II.....	9
A. KARYAWAN OUTSOURCING.....	9

a.	Definisi Karyawan	9
b.	Definisi Outsourcing	10
c.	Definisi Karyawan <i>Outsourcing</i>	12
B.	JOB INSECURITY	14
a.	Definisi <i>Job Insecurity</i>	14
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	15
c.	Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i>	18
d.	Ciri-ciri <i>Job Insecurity</i>	21
C.	DUKUNGAN SOSIAL	22
a.	Definisi Dukungan Sosial	22
b.	Bentuk-bentuk Dukungan Sosial	23
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	25
d.	Sumber Dukungan Sosial	27
e.	Dampak Dukungan Sosial	27
D.	HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN JOB INSECURITY PADA KARYAWAN OUTSOURCING	30
E.	KERANGKA KONSEPTUAL	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A.	Tipe Penelitian	34
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	34
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
a.	<i>Job Insecurity</i>	34
b.	Dukungan sosial	34
D.	Subjek Penelitian	35
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	37

a. Uji Validitas	37
b. Uji Reliabilitas.....	38
G. Metode Analisis.....	38
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian.....	41
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
F. Pembahasan.....	52
BAB V.....	55
SIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Simpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	62
LAMPIRAN A UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN SOSIAL.....	63
LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA <i>JOB INSECURITY</i>	66
LAMPIRAN C UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS.....	70
LAMPIRAN D SKALA DUKUNGAN SOSIAL.....	73
LAMPIRAN E SKALA <i>JOB INSECURITY</i>	77
LAMPIRAN F SURAT IZIN PENELITIAN.....	82

LAMPIRAN G SURAT SELESAI
PENELITIAN..... 84

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir Skala Dukungan Sosial (Sebelum Uji
Coba).....
..... 42

Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir Skala *Job Insecurity* (Sebelum Uji
Coba).....
..... 43

Tabel 4.3 Distribusi Butir Skala Dukungan Sosial (Setelah Uji
Coba).....
..... 45

Tabel 4.4 Distribusi Butir Skala *Job Insecurity* (Setelah Uji
Coba).....
..... 46

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Normalitas
Sebaran..... 47

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji
Linearitas.....
..... 48

Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis
Korelasi..... 49

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata
Empirik.....
..... 51

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan-perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan lain yang semakin meningkat (Kotler, 1995). Persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya masing-masing agar mampu bertahan menghadapi persaingan. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang penting dibutuhkan untuk menggerakkan dan mengembangkan sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan (Hariandja, 2002), sehingga perusahaan mempunyai produktivitas yang baik serta mampu bertahan dan bersaing dalam perubahan lingkungan. Oleh karena itu, belakangan ini perusahaan mementingkan hal-hal tersebut, tuntutan-tuntutan tersebut seringkali diluar kemampuan perusahaan, mengingat jumlah sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara kuantitas masih kurang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan sistem yang bersifat *outsourcing* (Tambusai, 2005). *Outsourcing* Menurut Greaver (1999) adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan kepada pihak luar sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerjasama. Kontrak kerjasama ini terjadi antara dua pihak, yaitu perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*) dan perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan

pengguna jasa *Outsourcing*). *Outsourcing* juga merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi. Kebijakan untuk memberlakukan *Outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *Outsourcing*.

Di Indonesia, pemberian izin mengenai penggunaan *Outsourcing* telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, khususnya pada pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Bagi perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*, menggunakan tenaga kerja *Outsourcing* merupakan hal yang menguntungkan (Yasar, 2010). Salah satu alasan dari penggunaan tenaga kerja outsourcing adalah agar perusahaan fokus kepada apa yang merupakan tujuan pokok dan utama dari perusahaan, sehingga efektivitas dan produktivitas perusahaan lebih mudah tercapai (Greaver,1999). Tenaga kerja outsourcing adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (Suwondo, 2004). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan outsourcing yang tertuang di dalam perjanjian kerjasama berada di bawah perusahaan outsourcing bukan perusahaan pengguna. Posisi outsourcing selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan tidak ada kepastian kerja, kelanjutan kontrak dan jaminan pensiun. Kondisi ini menjadi ancaman bagi tenaga kerja outsourcing karena menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity* (Utomo, 2014). Istilah

Job insecurity mulai diperkenalkan ketika banyak perusahaan mulai mempekerjakan tenaga kerja kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan tenaga kerja, restrukturisasi dan merger (Ahford, Lee & Bobko, 1989). *Job insecurity* merupakan kondisi

psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando,2012). Rowntree (dalam Hanafiah,2014) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya, prospek akan masa depan atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja..

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk, 1989) adanya job insecurity dalam diri seseorang ternyata dapat berdampak pada produktifitas tenaga kerja maupun perusahaan. Svreke, Hellgren & Naswall (2002) juga menunjukkan bahwa job insecurity berkaitan dengan menurunnya kinerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2016) menyatakan bahwa job insecurity rendah yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di PT. X Yogyakarta karena peran dukungan sosial dan optimisme para karyawan. Menurut Luthans (2002) manusia hidup agar tidak hanya sibuk berusaha memperbaiki hal-hal terburuk dalam hidup tetapi juga lebih fokus ke arah membangun kualitas terbaik dalam hidup. Sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan *outsourcing*, walaupun karyawan *outsourcing* merasakan job insecurity diharapkan dapat tetap optimis dan memiliki harapan akan hidup yang lebih baik. Karyawan *outsourcing* bagaimanapun juga harus tetap memiliki harapan akan hidup yang lebih baik meskipun kondisi yang sedang dijalani terasa berat. Tujuannya agar karyawan *outsourcing* selalu berusaha untuk mencari jalan menuju target atau cita-cita ketika mengalami hambatan sekalipun. Artinya para karyawan *outsourcing* tidak lantas hanya selalu fokus pada kendala yang dialaminya seperti *job insecurity*, tetapi juga harus membangun kualitas terbaik dalam segala kondisinya. Kinnunen (2000) bahwa kepribadian positif yang dimiliki seorang karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kemampuannya menghadapi stres terkait job insecurity. Selain itu karyawan

outsourcing juga merasa tidak bisa berbuat apa-apa untuk menerima resiko sebagai karyawan outsourcing yaitu kesepakatan mengenai gaji yang setiap bulannya harus dipotong dari pihak jasa penyedia outsourcing. Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, dkk., 1989) mengkonseptualisasikan job insecurity sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Menurut Sverke, Hellgren dan Naswall (2006) mengemukakan faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu; usia, gender, kepribadian, status sosioekonomi, tipe perjanjian kerja, dan dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok pada individu (Sarafino, 2006). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Borg dan Elizur (1992) menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif yang signifikan dengan job insecurity terutama komponen emosi. Peran dukungan sosial terutama dari atasan tempat bekerja juga dinyatakan dalam penelitian Palmer (1990). Menurut hasil penelitiannya, Palmer (1990) mengatakan bahwa dukungan dari atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres yang dialami oleh pekerja yang memiliki job insecurity tinggi. Oleh Karena itu dukungan sosial menjadi penting khususnya bagi para karyawan terutama karyawan outsourcing yang tidak memiliki jaminan keberlangsungan pekerjaan. Dukungan sosial atasan adalah dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam mengatasi suatu masalah tertentu sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawannya (Budiman, 2006). Diutarakan oleh Penelitian Lim (1996) menunjukkan bahwa dukungan baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan erat sekali hubungannya dengan berbagai dampak yang timbul sebagai efek dari *job insecurity*. Berdasarkan Sarason (dalam Astuti, 2016) dukungan sosial atasan sebagai salah satu sumber dukungan sosial

yang diterima oleh karyawan outsourcing dapat membuat karyawan outsourcing memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kehidupan dibandingkan individu dengan dukungan yang rendah. Bentuk dukungan dapat berupa dukungan emosional yang mencakup empati dan kepedulian, dukungan penghargaan yang berupa ungkapan penghargaan positif, dukungan instrumental mencakup bantuan langsung berupa uang dan jasa serta waktu, dukungan informatif mencakup nasihat dan umpan balik serta dukungan jaringan sosial yaitu berbagi kesenangan dan aktivitas sosial (Sarafino,1997).

Peran dukungan terutama dari atasan tempat bekerja dinyatakan dalam penelitian Schreurs, Emmerik, Gunter dan Germeys (2012) yang memperlihatkan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja memiliki pengaruh dalam hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan dengan dukungan atasan dan rekan kerja yang baik akan mengurangi kecemasan yang memicu *job insecurity* sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya apabila karyawan mendapat dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja rendah maka akan menimbulkan keresahan sehingga kinerja karyawan menurun. Penelitian milik Borg dan Elizur (1992) menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan *job insecurity* terutama komponen emosi.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial atasan yang baik dapat memberi pengaruh positif terhadap karyawan outsourcing sehingga diasumsikan dapat meminimalisir rasa ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*).

Fenomena yang ada pada perusahaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN menunjukkan bahwa kondisi karyawan *outsourcing* mereka rentan mengalami *job insecurity*, disebabkan tidak adanya kejelasan masalah kontrak karyawan yang akan di perpanjang, tidak ada

kepastian tentang jenjang karir di perusahaan tersebut dan dukungan yang rendah dari kerabat karyawan serta atasan di perusahaan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi kondisi karyawan *outsourcing*, yang menyebabkan tingkat distress, keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah dan performa kerja. Berdasarkan fenomena dan asumsi yang ada, peneliti merasa perlu untuk meneliti mengenai hubungan dukungan sosial dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Karyawan *outsourcing* adalah pekerjaan yang bersifat sementara yang tertulis semua di dalam perjanjian kontrak. Karyawan *outsourcing* tentu pernah mengalami *job insecurity* yang disebabkan tidak adanya kejelasan mengenai kontrak karyawan yang akan diperpanjang, tidak ada kepastian tentang jenjang karir sebagai karyawan *outsourcing* dan dukungan yang rendah dari keluarga, kerabat kerja dan atasan di perusahaan. *Job insecurity* merupakan perasaan tidak berdaya dan ketakutan akan kehilangan keberlangsungan dari pekerjaan yang dimiliki baik kelanjutan pekerjaan maupun dari dimensi pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah dukungan sosial, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *job insecurity* dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *job insecurity* yang dialami karyawan *outsourcing*. Dukungan sosial ialah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh dan dirasakan seseorang dari hubungannya dengan orang lain. Berdasarkan pengertian dapat dilihat bahwa sumber dukungan sosial berasal dari orang lain yang berinteraksi dengan individu sehingga individu dapat merasakan kenyamanan fisik dan psikologis. Orang lain yang dimaksud mencakup pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, pihak medis, dan anggota kelompok masyarakat. Maka dari itu *job insecurity* mempengaruhi dukungan sosial.

C. BATASAN MASALAH

Masalah penelitian perlu dibatasi agar penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Agar penelitian ini berjalan dengan sempurna peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun batasan penelitian terkait mengenai hubungan dukungan sosial dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, penulis hanya membatasi masalah penelitian pada karyawan *outsourcing* yang berumur 19 sampai 30 tahun.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah: ” Bagaimana Hubungan dukungan sosial dengan *Job insecurity* pada karyawan *Outsourcing*? ”.

E. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui bagaimana hubungan dukungan sosial dengan *job insecurity* pada karyawan *Outsourcing*.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi dalam bidang psikologi Industri dan organisasi, secara teoritis penelitian ini dapat member manfaat berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang psikologi Industri dan organisasi, serta dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan dukungan sosial, dan *job insecurity*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KARYAWAN OUTSOURCING

a. Definisi Karyawan

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Menurut (Hasibuan, 2003), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah orang yang menjual jasa dan tenaga kerjanya sehingga mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian karyawan atau sumber daya manusia (SDM), di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial menggerakkan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya.

b. Definisi Outsourcing

Priambada dan Maharta (2008), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Candra Suwondo (2004), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Menurut Husni (2003) *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan Karyawan, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis oleh Ibrahim (2005). Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu, I.W.Nedeng (2003). Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Dalam bidang

ketenagakerjaan, *Outsourcing* diartikan sebagai penempatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Dalam hal ini ada perusahaan secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan dan mempekerjakan Karyawan untuk kepentingan perusahaan lain.

Menurut Jehani (2008), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia Karyawan (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia Karyawan menyediakan Karyawan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Definisi yang dikemukakan oleh Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing*.

Maka kesimpulan dari definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan Karyawan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

c. Definisi Karyawan *Outsourcing*

Karyawan *Outsourcing* diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Mallu, 2015), Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. *Outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (Jehani, 2008)

Pengertian karyawan *outsourcing* (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau *outsourcing* dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Definisi Umum Karyawan *Outsourcing* dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan *outsourcing* adalah sebagai berikut:

1. Karyawan *outsourcing* dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan *outsourcing* dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

4. Status karyawan *outsourcing* hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan *outsourcing*.

Maka dari keterangan diatas dapat di ambil kesimpulan, karyawan *outsourcing* adalah Karyawan yang bekerja hanya pada waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pihak karyawan dan perusahaan dalam perjanjian kontrak, masa kerja karyawan *outsourcing* memiliki batasan waktu yaitu maksimal 2 tahun, dengan perpanjangan kontrak 1 tahun. Karyawan *outsourcing* adalah pekerjaan yang bersifat sementara yang tertulis semua di dalam perjanjian kontrak.

B. *JOB INSECURITY*

a. Definisi *Job Insecurity*

Job insecurity didefinisikan secara umum sebagai ketakutan untuk kehilangan pekerjaan atau pekerjaan yang tidak kontinu (Caplan, Davy, Ferrie, Hartley, dalam Mauno, 2001). Greenhalgh and Rosenblatt (dalam Hellgren, Sverke, dan Naswall, 2006) mengemukakan arti dari *job insecurity* yaitu merasa tidak berdaya untuk mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan pada situasi pekerjaan yang mengancam. Secara lebih jauh, definisi tersebut tergantung pada persepsi pribadi dan interpretasi terhadap lingkungan kerjanya.

Davy, Kinicki, dan Scheck (dalam Hellgren, 2006) mengartikan *job insecurity* sebagai harapan seseorang mengenai kelanjutan pada situasi kerja. Pendapat lain mengenai *job insecurity* ialah persepsi seorang karyawan terhadap potensi ancaman untuk keberlangsungan pekerjaannya (Heany, Israel, & House dalam Hellgren, 2006).

Hellgren, Sverke, dan Isaksson (1999) membagi *job insecurity* menjadi dua, yakni *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif. *Job insecurity* kuantitatif sesuai dengan konsep *job insecurity* secara global yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan *job insecurity* kualitatif berkaitan dengan persepsi potensi kehilangan kualitas dalam hubungan kerja seperti memburuknya kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, perkembangan gaji yang menurun, dan kekhawatiran tentang organisasi yang sesuai di masa depan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dan ketakutan akan kehilangan keberlangsungan dari pekerjaan yang dimiliki baik kelanjutan pekerjaan maupun dari dimensi pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Hadia Halungunan (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi job insecurity berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya down-sizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: locus of control, self-esteem, dan rasa kebersamaan.

Sverke, Hellgren dan Naswall (2006) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi job insecurity, yaitu:

- a. Usia. Usia adalah salah satu faktor demografi yang mempengaruhi interpretasi seorang akan lingkungan kerjanya sebagai suatu hal yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan orang tersebut. Hartley (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006) menjelaskan bahwa karyawan yang berusia lebih tua memiliki tingkat job insecurity yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan akan lebih sulit bagi karyawan yang berusia lebih tua untuk mendapatkan pekerjaan baru ketika mereka kehilangan pekerjaan.

- b. Gender. Gender memerankan bagian dimana seseorang mempersiapkan diri untuk beberapa kejadian di sepanjang hidupnya. Beberapa studi menyebutkan bahwa pria memiliki tingkat job insecurity yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita. Hal ini dikarenakan masih adanya pandangan konservatif dalam masyarakat bahwa pria adalah tulang punggung dalam keluarga. Pria lebih sering merasa terancam pekerjaannya, karena hal ini tidak hanya mengancam sumber pendapatannya tetapi juga mengancam statusnya sebagai kapala keluarga (Rosenblatt, Talmud & Ruvio dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).
- c. Kepribadian. Kepribadian adalah bagian dari jiwa yang membangun keberadaan manusia menjadi satu kesatuan, tidak terpecah-pecah dalam fungsi-fungsi (Alwisol, 2010). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan beberapa faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi tingkat job insecurity, diantaranya menyebutkan bahwa seseorang memiliki kecenderungan external locus of control memiliki tingkat job insecurity yang tinggi (Sverke, dkk dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa seseorang dengan tingkat self-esteem yang tinggi memiliki tingkat job insecurity yang rendah (Sverke, dkk dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).
- d. Status Sosioekonomi. Status sosioekonomi seseorang dapat mempengaruhi pandangan seseorang akan pentingnya pekerjaannya bagi orang tersebut. Seseorang dengan tingkat pendidikan dan keterampilannya yang rendah tidak cukup memiliki banyak pilihan pekerjaan di bursa kerja (Fugate, Kinicki & Ashforth dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Hal tersebut akan

meningkatkan tingkat ketergantungan pada pekerjaan mereka dan membuat ancaman akan kehilangan pekerjaan terasa lebih berat (Schaufeli dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).

- e. Tipe Perjanjian Kerja. Tipe perjanjian kerja tertentu dapat mempengaruhi persepsi seseorang akan job insecurity. Karyawan yang diperkerjakan secara full-time / permanen / tetap akan memiliki tingkat job insecurity yang rendah. Karyawan tetap memiliki rasa menjadi bagian dari organisasi (sense of being an integral part of the organization) yang lebih besar daripada karyawan part-time / temporer, sehingga ketika perusahaan harus merumahkan beberapa karyawan mereka, karyawan yang tidak termasuk dalam karyawan inti yang akan menjadi pilihan pertama untuk dirumahkan (Barling & Gallagher dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).
- f. Dukungan Sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi stres yang ditimbulkan dari job insecurity (Lazarus & Folkman dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari sekitarnya memiliki tingkat job insecurity yang rendah (Armstrong-Stassen dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Salah satu sumber dukungan sosial adalah dari keluarga. Lim (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006) menyebutkan bahwa dukungan dari suami atau istri dapat mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan dari job insecurity. Sumber dukungan sosial yang lain adalah serikat pekerja (Armstrong-Stassen dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Menjadi bagian dari serikat pekerja dapat melindungi karyawan dari kebijakan perusahaan yang merugikan karyawan. Perasaan tak berdaya (yang diasosiasikan dengan job

insecurity) pada diri karyawan akan berkurang ketika dia menjadi bagian dari serikat pekerja. Hal ini dikarenakan serikat pekerja memiliki suara kolektif yang kuat untuk mempengaruhi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh pada karyawan (Hellgren & Chirumbolo dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi job insecurity terdiri dari usia, gender, kepribadian, status sosioekonomi, tipe perjanjian kerja dan dukungan sosial.

c. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Ashford et al., (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan

hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. 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 (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya dalam Halungunan (2015).

Lebih lanjut Suwandi dan Indriantoro (1999) berdasarkan hasil studi sebelumnya menambahkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* ialah sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan, merupakan lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tingginya beban kerja yang dirasakan individu pada saat bekerja.

- b. Pengembangan karir, merupakan tingkat dimana individu merasa kesulitan dalam mengembangkan karir dan adanya ketidakjelasan mengenai jenjang karir individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Konflik peran, ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Aspek ini merupakan pertentangan antara tugas dan tanggung jawab dan tuntutan-tuntutan perusahaan yang dirasa bertentangan dengan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
- d. Ketidakjelasan peran, seperti ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- e. Perubahan organisasi, merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi *merger*, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru dan pergantian manajemen yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- f. Pusat pengendalian (*locus of control*), merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun

yang terjadi pada diri mereka. Eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Pusat kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* ialah kondisi pekerjaan, pengembangan karir, konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan pusat pengendalian (*locus of control*).

d. Ciri-ciri *Job Insecurity*

Banyak penelitian menyebutkan bahwa *job insecurity* berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikis karyawan, diantaranya:

- a. Permasalahan kesehatan fisik dan *distress* mental memiliki kecenderungan untuk bertambah seiring meningkatnya pengalaman *job insecurity* (Ashford, Barling & Kelloway, Hartley, dan Jick dalam Hellgren, Sverke dan Naswall, 2006).
- b. Ashford (dalam Hellgren, 2006) mengatakan bahwa karyawan yang mengalami kondisi *insecure* akan mengalami ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi.
- c. Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah (Kuhnert&Palmer dan Leavoni&Sales dalam Hellgren, 2006).
- d. Tingkatan seseorang merasa *secure* terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerjanya.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikis, kesehatan fisik, tingkat *distress*, ketidakpuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah dan performansi kerja.

C. DUKUNGAN SOSIAL

a. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan Sosial adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu. Baron dan Byrne (2000) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut. Sama halnya dengan pendapat Taylor (2009) yang mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, memiliki harga diri dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama yang berarti saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami, atau orang yang dicintai, keluarga, teman, hubungan sosial dan komunikasi.

Beberapa ahli juga memberikan definisi tentang Dukungan Sosial. Menurut Cobb (dalam Sarafino, 2006), Dukungan Sosial adalah suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Sedangkan Cohen dan Wills (dalam Bishop, 1997) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai pertolongan dan dukungan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. Dukungan Sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat meningkatkan perasaan positif serta meningkatkan harga diri. Kondisi atau

keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh dan dirasakan seseorang dari hubungannya dengan orang lain. Berdasarkan pengertian dapat dilihat bahwa sumber Dukungan Sosial berasal dari orang lain yang berinteraksi dengan individu sehingga individu dapat merasakan kenyamanan fisik dan psikologis. Orang lain yang dimaksud mencakup pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, pihak medis, dan anggota kelompok masyarakat.

b. Bentuk-bentuk Dukungan Sosial

House (dalam Smet, 1994) membedakan Dukungan Sosial kedalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- 2) Dukungan penghargaan: terjadi melalui ungkapan penghargaan positif untuk orang tersebut, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu.
- 3) Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, seperti memberikan bantuan berupa uang, barang, dan sebagainya.
- 4) Dukungan informatif: mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran ataupun umpan balik.

Wills & Fegan (dalam Sarafino, 2006) mengemukakan bentuk-bentuk Dukungan Sosial,

yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

1) *Emotional or esteem support*

Jenis dukungan ini melibatkan rasa empati, peduli terhadap seseorang sehingga memberikan perasaan nyaman, perhatian, dan penerimaan secara positif, dan memberikan semangat kepada orang yang dihadapi. Taylor (2009) berpendapat dengan menyediakan kenyamanan dan menjamin dengan mendalam perasaan dan sehingga seseorang yang menerima dukungan ini akan merasa dicintai dan dihargai.

1) *Tangible or instrumental Support*

Dukungan jenis ini meliputi bantuan yang diberikan secara langsung atau nyata, sebagaimana orang yang memberikan atau meminjamkan uang atau langsung menolong teman sekerjanya yang sedang mengalami stres. Menurut Taylor (2009), *tangible support* ini termasuk berupa dukungan material, seperti pelayanan, bantuan finansial atau benda-benda yang dibutuhkan. Dimatteo (1991), menyatakan *tangible support* sebagai bentuk-bentuk yang lebih nyata seperti meminjamkan uang, berbelanja, dan merawat anak.

2) *Informational Support*

Jenis dukungan ini adalah dengan memberikan nasehat, arahan, sugesti atau *feedback* mengenai bagaimana orang melakukan sesuatu. Dukungan ini dapat dilakukan dengan memberi informasi yang dibutuhkan oleh seseorang. Adanya informasi akan membantu individu memahami situasi yang *stressful* lebih baik dan dapat menetapkan sumber dan strategi coping yang harus dilakukan untuk mengatasinya. House (dalam Orford, 1992) menjelaskan bahwa dukungan informasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan informasi yang berarti memberikan informasi atau mengajarkan sesuatu keterampilan yang berguna untuk mendapatkan pemecahan masalah dan yang kedua adalah berupa dukungan penilaian (*appraisal support*) yang meliputi informasi yang membantu

seseorang dalam melakukan penilaian atas kemampuan dirinya sendiri.

3) *Companionship Support*

Dukungan jenis ini merupakan kesediaan untuk meluangkan waktu dengan orang lain dengan memberikan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok orang yang tertarik untuk saling berbagi dan kegiatan sosial. Hal ini dapat mengurangi stres dengan terpenuhinya kebutuhan *affiliation* dan berhubungan dengan orang lain, dengan menolong seseorang yang terganggu dari kekhawatiran akan masalah yang ia miliki, atau memfasilitasi perasaan yang positif (Cohen dan Wills dalam Orford, 1992)

Berdasarkan dari uraian diatas dukungan sosial terdiri 4 bentuk dari dua teori ahli yang berbeda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori dari house (dalam, smet 1994) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif, untuk digunakan menjadi alat ukur pada penelitian ini.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Setiap individu selalu mengharapkan akan hadirnya beragam dukungan dari orang yang ada disekitarnya. Akan tetapi, tidak semua individu mampu mendapatkan Dukungan Sosial seperti yang diharapkannya. Setidaknya terdapat tiga faktor bagi individu untuk menerima dukungan (Sarafino, 2006):

a) Potensi penerima dukungan

Individu dapat memperoleh Dukungan Sosial apabila individu tersebut juga melakukan hal-hal yang sekiranya dapat memicu orang lain untuk memberikan dukungan terhadap dirinya. Hal-hal ini mencakup proses sosialisasi, menolong orang

lain atau membiarkan orang lain mengetahui bahwa individu tersebut memerlukan pertolongan. Apabila individu tidak melakukan hal tersebut, maka individu cenderung tidak mendapatkan dukungan dari orang lain seperti yang diharapkan. Karena dalam kehidupan bermasyarakat perlu adanya hubungan timbal balik antara individu dengan orang sekitar.

b) Potensi penyedia dukungan

Individu yang menjadi penyedia dukungan biasanya merupakan orang-orang yang berada di sekitar individu. Individu yang seharusnya dapat menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, mungkin mengalami stres sehingga tidak memikirkan orang lain atau memiliki kecenderungan untuk tidak menyadari dan tidak mempedulikan kebutuhan orang lain.

c) Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga serta lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut merupakan anggota keluarga, teman, rekan kerja dan sebagainya) dan kedekatan hubungan.

Berdasarkan kesimpulan diatas , dukungan sosial sangat mempengaruhi setiap individu dari beragam dukungan dari orang yang ada disekitarnya, tetapi tidak semua individu mendapatkan dukungan yang sama, maka terdiri dari 3 faktor untuk individu menerima dukungan yaitu potensi penerima dukungan, potensi penyedia dukungan, dan struktur dari jaringan sosial.

d. Sumber Dukungan Sosial

Buunk, Doosje, Jans dan Hopstaken, 1993 (dalam Taylor, Peplau dan Seras, 2006) Dukungan Sosial dapat berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, komunitas sosial, komunitas pribadi, anggota klub tertentu, perkumpulan anggota di tempat ibadah serta dari rekan kerja atau atasan di tempat kerja. Russel dan Richard (dalam Greywolf, 2007) menyatakan bahwa dukungan yang berasal dari keluarga cenderung lebih rendah pada individu homoseksual, hal ini dikarenakan orientasi seksual yang dimiliki.

Kesimpulan dari teori ahli diatas, dukungan sosial berasal dari orang-orang terdekat pada aktivitas keseharian individu, dan untuk para individu homoseksual dukungan dari keluarga sangat rendah, karena orientasi seks yang dimiliki individu homoseksual.

e. Dampak Dukungan Sosial

Seperti yang dikemukakan di atas, Dukungan Sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana Dukungan Sosial dapat mempengaruhi kesehatan individu, salah satunya adalah kejadian dan efek dari stres.

Lieberman (1992) mengemukakan bahwa secara teori Dukungan Sosial dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stres. Selain itu, adanya Dukungan Sosial yang diterima oleh individu yang sedang mengalami atau menghadapi stres maka hal ini akan dapat mempertahankan daya tahan tubuh dan meningkatkan kesehatan individu (Baron & Byrne, 2000). Kondisi ini dijelaskan oleh Sarafino (2006) bahwa berinteraksi dengan orang lain dapat memodifikasi atau mengubah persepsi individu mengenai kejadian tersebut, dan ini akan mengurangi potensi munculnya stres baru atau stres yang berkepanjangan.

Sarafino (2006) dan Taylor (2009) mengemukakan dua teori untuk menjelaskan bagaimana Dukungan Sosial mempengaruhi kesehatan, yaitu:

a) *Buffering Hypothesis:*

- Dukungan Sosial akan mempengaruhi kesehatan dengan berfungsi sebagai pelindung dari stres.
- *Social support* melindungi seseorang untuk melawan efek-efek negatif dari stress tinggi.
- *Buffering effect* bekerja dengan dua cara, yaitu: pertama saat seseorang bertemu dengan stresor yang kuat, dan yang kedua adalah *social support* dapat memodifikasi respon-respon seseorang sesudah munculnya stressor.

b) *Direct effect hypothesis*

Individu dengan tingkat *social support* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat bahwa individu tersebut dicintai dan dihargai. Individu dengan Dukungan Sosial tinggi merasa bahwa orang lain peduli dan membutuhkan individu tersebut, sehingga hal ini dapat mengarahkan individu kepada gaya hidup yang sehat.

Teori ini sangat penting untuk dipahami oleh orang yang akan memberikan Dukungan Sosial, karena tidak selamanya Dukungan Sosial dapat memberikan keuntungan bagi kesehatan. Sarafino (2006) menyebutkan beberapa contoh efek negatif yang timbul dari Dukungan Sosial, antara lain:

- a) Dukungan yang tersedia tidak dianggap sebagai sesuatu yang membantu. Hal ini dapat terjadi karena dukungan yang diberikan tidak cukup, individu merasa tidak perlu dibantu atau terlalu khawatir secara emosional sehingga tidak memperhatikan dukungan yang diberikan.

- b) Dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu.
- c) Sumber dukungan memberikan contoh yang buruk pada individu seperti melakukan atau menyarankan perilaku tidak sehat.
- d) Terlalu menjaga atau tidak mendukung individu dalam melakukan sesuatu yang diinginkannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, hal ini terjadi karena satu hal, meskipun Dukungan Sosial tersedia untuk seseorang namun ia tidak merasa bahwa itu adalah sebuah dukungan. Dukungan Sosial bukan sekedar tersedia bagi individu yang membutuhkan, tetapi yang terpenting adalah persepsi akan keberadaan (*avalibility*) dan ketepatan (*adequency*).

D. HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN JOB INSECURITY PADA KARYAWAN OUTSOURCING

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan-perusahaan dihadapkan pada persaingan antar perusahaan lain yang semakin meningkat (Kotler, 1995). Persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya masing-masing agar mampu bertahan menghadapi persaingan. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang penting dibutuhkan untuk menggerakkan dan mengembangkan sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan (Hariandja, 2002), sehingga perusahaan mempunyai produktifitas yang baik serta mampu bertahan dan bersaing dalam perubahan lingkungan. Oleh karena itu,

belakangan ini perusahaan mementingkan hal-hal tersebut, tuntutan-tuntutan tersebut seringkali diluar kemampuan perusahaan, mengingat jumlah sumber daya manusia yang ada di perusahaan secara kuantitas masih kurang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif adalah dengan menggunakan outsourcing (Tambusai, 2005).

Pengertian karyawan *outsourcing* (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau *outsourcing* dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Hellgren, Sverke, dan Isaksson (1999) membagi *job insecurity* menjadi dua, yakni *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif. *Job insecurity* kuantitatif sesuai dengan konsep *job insecurity* secara global yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan *job insecurity* kualitatif berkaitan dengan persepsi potensi kehilangan kualitas dalam hubungan kerja seperti memburuknya kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, perkembangan gaji yang menurun, dan kekhawatiran tentang organisasi yang sesuai di masa depan. Menurut Sverke, Hellgren dan Naswall (2006) mengemukakan faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu; usia, gender, kepribadian, status sosioekonomi, tipe perjanjian kerja, dan dukungan sosial.

Cohen dan Wills (dalam Bishop, 1997) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai pertolongan dan dukungan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain.

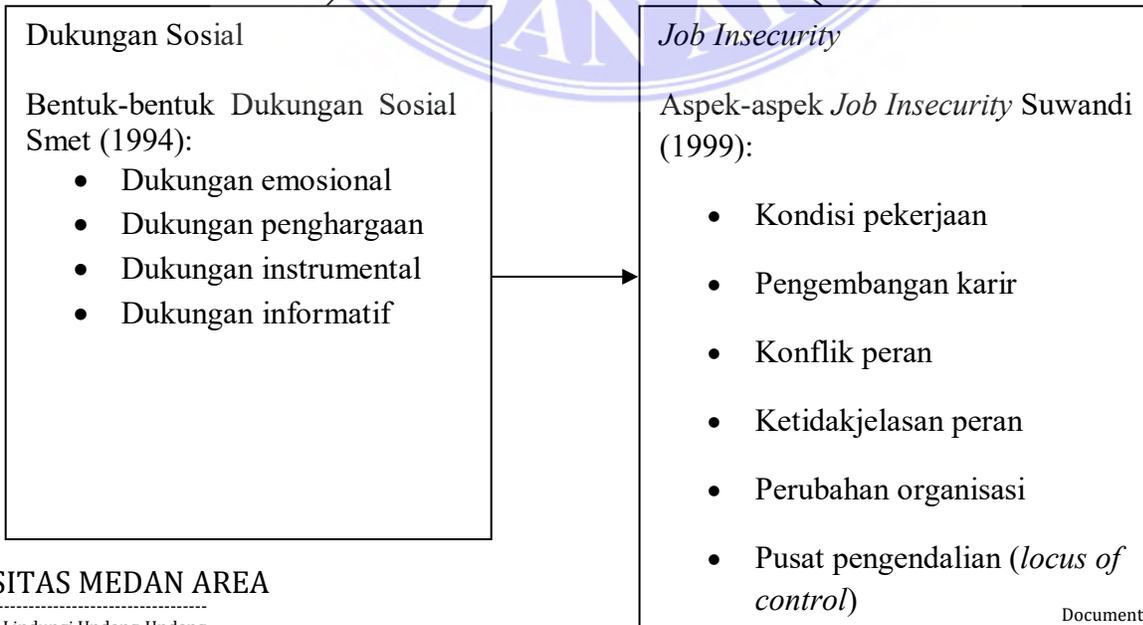
Dukungan Sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu

apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat meningkatkan perasaan positif serta meningkatkan harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum. Dukungan sosial merupakan kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok pada individu (Sarafino, 2006). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Borg dan Elizur (1992) menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif yang signifikan dengan job insecurity terutama komponen emosi. Peran dukungan sosial terutama dari atasan tempat bekerja juga dinyatakan dalam penelitian Palmer (1990). Menurut hasil penelitiannya, Palmer (1990) mengatakan bahwa dukungan dari atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres yang dialami oleh pekerja yang memiliki job insecurity tinggi. Oleh karena itu dukungan sosial menjadi penting khususnya bagi para karyawan terutama karyawan *outsourcing* yang tidak memiliki jaminan keberlangsungan pekerjaan Dukungan sosial atasan adalah dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam mengatasi suatu masalah tertentu sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawannya (Budiman, 2006). Diutarakan oleh Penelitian Lim (1996) menunjukkan bahwa dukungan baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan erat sekali hubungannya dengan berbagai dampak yang timbul sebagai efek dari *job insecurity*. Maka pada penelitian ini peneliti berasumsi bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh pada *job insecurity*.



E. KERANGKA KONSEPTUAL

Karyawan *Outsourcing*



Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *job insecurity* dengan asumsi apabila dukungan sosial tinggi maka *job insecurity* yang dialami karyawan rendah, dan sebaliknya apabila dukungan sosial rendah maka *job insecurity* menjadi tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan penyajian hasil.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Dukungan Sosial
2. Variabel Terikat (Y): *Job Insecurity*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan tidak berdaya dan ketakutan akan kehilangan keberlangsungan dari pekerjaan yang dimiliki baik kelanjutan pekerjaan maupun dari dimensi pekerjaan.

b. Dukungan sosial

Dukungan Sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh dan dirasakan seseorang dari hubungannya dengan orang lain. Berdasarkan

pengertian dapat dilihat bahwa sumber Dukungan Sosial berasal dari orang lain yang berinteraksi

dengan individu sehingga individu dapat merasakan kenyamanan fisik dan psikologis. Orang lain yang dimaksud mencakup pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, pihak medis, dan anggota kelompok masyarakat.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 19 hingga 30 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Menurut Darmawan (2013) sampel sebagian dari populasi, artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi.

Menurut Martono (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau teknik yang akan diteliti, maka teknik pengambilan sampel harus memperhatikan proporsionalitas dan dari sampel tersebut. Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagai populasi saja yang diambil dan di pergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang di kehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2015), adapun jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2003) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pengambilan subyek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria subyek yakni :

Jenis kelamin	: Laki-laki/Perempuan
Usia	: 19 – 30 tahun
Status	: Karyawan Outsourcing

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti secara efisien dan akurat (Azwar, 2005). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dengan empat pilihan jawaban. Skala digunakan untuk mengungkap sikap yang hendak diukur dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai suatu variabel yang harus dijawab oleh individu (Azwar, 1998). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *job insecurity* dan skala dukungan sosial.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Skala *Job Insecurity*

Skala ini dibuat untuk mengetahui kenyamanan dengan empat aspek yang ada didalam

Dukungan Sosial yaitu:

- Kondisi Pekerjaan
- Pengembangan Karir
- Konflik Peran
- Ketidakjelasan Peran
- Perubahan Organisasi
- Pusat Pengendalian (*locus of control*)

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk positif dan negative. Dengan menggunakan empat alternatif yaitu: Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

b. Skala Dukungan Sosial

Skala ini dibuat untuk mengukur Dukungan Sosial *Outsourcing*. Skala terdiri dari aspek yang merupakan penjabaran dari empat bentuk, yaitu:

- Dukungan emosional
- Dukungan penghargaan
- Dukungan instrumental
- Dukungan informatif

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk positif dan negative. Dengan menggunakan empat alternatif yaitu: Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor tiap-tiap butir pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut (Noor, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama (Noor, 2012).

G. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Dukungan Sosial) dengan satu variabel tergantung (*Job Insecurity*). Formula dari teknik Product Moment yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 1997) dalam Julita, (2011):

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r^{xy}	=	Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor y
N	=	Jumlah Subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dukungan sosial dan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r product moment*, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *job insecurity* dilihat dari nilai koefisien linieritas (r_{xy}) = -0,566 dengan $p = 0,000 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *job insecurity*, semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *job insecurity*.
2. Koefisien determinan r^2 hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,321$, artinya bahwa dukungan sosial memberikan sumbangsi terhadap *job insecurity* sebesar 32,1%. Dengan demikian maka dalam penelitian yang di lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian, di nyatakan di terima.
3. Mean hipotetik untuk variabel dukungan sosial jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 26 aitem yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(26 \times 1) + (26 \times 4)\} : 2 = 65$. Variabel *job insecurity*, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 40 aitem yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(40 \times 1) + (40 \times 4)\} : 100$. Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji korelasi diketahui bahwa mean

empirik variabel dukungan sosial memiliki mean empirik 51,15 dan variabel *job insecurity* adalah 120,00. Sedangkan SD empirik yang berkaitan untuk variabel dukungan sosial adalah 8,312 dan SD untuk variabel *job insecurity* sebesar 7,765. Dalam upaya mengetahui kondisi kategorisasi dari dukungan sosial dan *job insecurity*, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel dukungan sosial nilai SDnya 11,038, untuk variabel *job insecurity* nilai SDnya adalah 19,524. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa dalam sampel penelitian ini, yakni para karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Distrik IV memiliki dukungan sosial dan *job insecurity* yang tergolong rendah.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Karyawan *Outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Disarankan kepada karyawan *Outsourcing*, apabila mengalami masalah baik dalam pekerjaan maupun lingkungan dan merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk berbagi cerita kepada keluarga, teman, dan kerabat kerja atas apa yang anda rasakan dan juga apabila anda merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk meminta tolong terhadap keluarga, teman, dan kerabat kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebab dukungan sosial dari keluarga, teman, dan kerabat kerja dapat mengurangi *job insecurity*. Dan peneliti menyarankan karyawan *outsourcing* dapat mempertahankan atau meningkatkan hasil penelitian yang positif ini.

2. Kepada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Di harapkan dapat memberikan perhatian dan pemecahan masalah yang tepat terhadap karyawan *outsourcing* yang merasa tidak aman atau gelisah dalam bekerja. Penanggulangan yang tepat dapat mengurangi rasa tidak aman atau gelisah, membiasakan dukungan sosial antara pihak perusahaan kepada karyawan *outsourcing*, memberikan *reward* dan kejelasan status dalam bekerja kepada karyawan *outsourcing*, sehingga tidak akan muncul kecemasan dan mengurangi *job insecurity* karyawan *outsourcing*.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hal dukungan sosial dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.
- b. Penulis selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job insecurity* seperti usia, gender, kepribadian, status sosioekonomi dan tipe perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Adiatama.
- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta Azwar, Syaifuddin.(2010). *Realibilitas dan Validitas Edisi ke-3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatandan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin, 2005. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron., R.A., & Byrne, D. 2000. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bishop, G.D. (1997). *Health Psychology: Integrating Mind and Body*. Boston: Allyn & Bacon.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Di Matteo, M. R. (1991). *The Psychology of Health, Illness, and Medical care*. Pasific Grove, California: Brooks / Cole Publishing Company.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Greywolf, D. S. (2007). *Social support, sexual identify development stage internalized, and external homophobia in lesbian, gay, bisexual young (Disertasi Doktoral)*. Diakses dari Proquest Dissteration and Theses. (UMI no. 3239369).
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2*, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII
- I Wayan Nedeng. (2003). *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: PT Lembangtek
- Jehani Libertus, 2008 *Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum sahabat*, Jakarta, (2008:1-2)

- Lalu, S.H., M.Hum. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.
- Lieberman, M.A. (1992). *The Effect of Social Support on Respond on Stress*. Dalam *Bretnitz and Golberger (Eds). Handbook of Stress: Theoretical & Clinical Aspects*. London: Collier MacMillan Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira Shafri dan Vitalya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nanang Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Cetakan Pertama*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya Publishing. Husni, Lalu. 2003. *Dasar- Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarafino, E.P, (2005). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (5th Ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Strauss, George dan Leonardo Sayles, *Manajemen Personalialia*, Jakarata: Taruna Grafica, 1990.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Taylor, Shelley E. (2003). *Health Psychology* (5th Edition). New York: McGraw- Hill.

Orford, Jim. (1992). *Community Psychology Theory and Prachce*. England: John Willey and sons.

Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. Fifth Edition. USA: John Wiley & Sons.

Singodimedjo, 2009, *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS

Smet, B. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta: Grasindo. Aprilianti, Eka Nabila. 2016. "Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi". *Jurnal Administrasi Kantor*. Volume 4, No. 1.

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Sherly, 2017. "Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Union Plastic Industries". *Jurnal Akademi Akuntansi Permata Harapan*. Batam, 2017.

Zulkarnain Ibrahim. (2005). "Praktik Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja". *Simbur Cahaya*, Nomor 27, Januari 2005

Greenberg, J. & Baron, R.A (2008). *Behavior in Organizations*. 9th edition. USA: Pearson International Edition

Hellgren, J., Sverke, M., and Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to *job insecurity*: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2). 179-195

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. 12th edition. New York: McGraw-Hill Companies, inc.

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. 10th edition. New York: McGraw-Hill Companies, inc.

Viestar Jeffran Markus., Devi Jatmika (2017). Hubungan *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan PT. KX. Jurnal Psikologi Ulayat,4(1). 83-94







Reliability

Scale: Dukungan Sosial

Case Processing Summary

	N	%
Valid	48	100,0
Cases Excluded ^a	0	0
Total	48	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	53,04	119,650	,622	,869
aitem_2	53,00	121,783	,313	,877
aitem_3	52,53	121,646	,375	,874
aitem_4	53,21	123,345	,432	,873

aitem_5	53,19	124,506	,360	,874
aitem_6	53,23	117,835	,593	,868
aitem_7	53,17	121,536	,412	,873
aitem_8	52,87	119,462	,552	,870
aitem_9	53,06	120,757	,566	,870
aitem_10	53,28	124,552	,243	,878
aitem_11	52,79	118,649	,496	,871
aitem_12	52,96	121,302	,477	,872
aitem_13	53,21	124,997	,341	,875
aitem_14	53,09	123,036	,317	,876
aitem_15	53,19	119,810	,514	,871
aitem_16	53,09	122,384	,387	,874
aitem_17	53,11	122,054	,373	,874
aitem_18	53,06	119,626	,612	,869
aitem_19	53,02	121,760	,310	,877
aitem_20	52,53	121,646	,375	,874
aitem_21	53,21	123,345	,432	,873
aitem_22	53,13	124,722	,312	,875
aitem_23	53,06	128,322	,065	,882
aitem_24	53,00	124,522	,319	,875
aitem_25	52,89	119,401	,561	,870
aitem_26	53,09	120,688	,580	,870
aitem_27	52,89	119,401	,562	,870
aitem_28	53,09	120,688	,586	,870



Reliability

Scale: Job Insecurity

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	151,21	326,551	,512	,920
aitem_2	151,00	326,468	,491	,920
aitem_3	151,02	328,063	,475	,920
aitem_4	151,13	325,218	,539	,919
aitem_5	151,06	326,783	,487	,920

aitem_6	151,19	317,262	,730	,917
aitem_7	150,94	325,975	,528	,919
aitem_8	151,17	323,291	,521	,919
aitem_9	151,46	331,020	,249	,922
aitem_10	151,83	326,695	,443	,920
aitem_11	151,44	325,996	,467	,920
aitem_12	151,40	325,053	,539	,919
aitem_13	151,60	324,968	,486	,920
aitem_14	151,73	328,074	,340	,921
aitem_15	151,42	329,652	,411	,920
aitem_16	151,40	334,244	,185	,922
aitem_17	151,42	327,227	,448	,920
aitem_18	150,94	328,315	,456	,920
aitem_19	151,21	317,020	,664	,918
aitem_20	151,25	330,532	,385	,921
aitem_21	151,38	323,686	,428	,920
aitem_22	151,40	319,648	,578	,919
aitem_23	151,21	327,658	,372	,921
aitem_24	151,25	320,574	,581	,919
aitem_25	151,75	324,702	,420	,920
aitem_26	151,00	326,468	,491	,920
aitem_27	151,02	328,063	,475	,920
aitem_28	151,13	325,218	,539	,919
aitem_29	151,06	326,783	,487	,920
aitem_30	151,19	317,262	,730	,917
aitem_31	150,94	325,975	,528	,919
aitem_32	151,31	341,964	-,084	,925
aitem_33	150,96	331,147	,325	,921
aitem_34	151,21	324,892	,462	,920

aitem_35	151,48	332,808	,198	,922
aitem_36	151,83	331,248	,283	,921
aitem_37	151,44	333,868	,191	,922
aitem_38	151,38	330,027	,344	,921
aitem_39	151,58	330,504	,289	,921
aitem_40	151,71	330,211	,268	,922
aitem_41	151,40	337,308	,091	,923
aitem_42	151,38	334,920	,158	,923
aitem_43	151,40	329,819	,345	,921
aitem_44	151,25	330,532	,385	,921
aitem_45	151,38	323,686	,428	,920
aitem_46	151,40	319,648	,578	,919
aitem_47	151,21	327,658	,372	,921
aitem_48	151,25	320,574	,581	,919
aitem_49	151,75	324,702	,420	,920
aitem_50	151,00	326,468	,491	,920



UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial	Job Insecurity
N		48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51,15	120,00
	Std. Deviation	11,038	19,524
	Absolute	,130	,127
Most Extreme Differences	Positive	,130	,112
	Negative	-,062	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,903	,881
Asymp. Sig. (2-tailed)		,389	,419

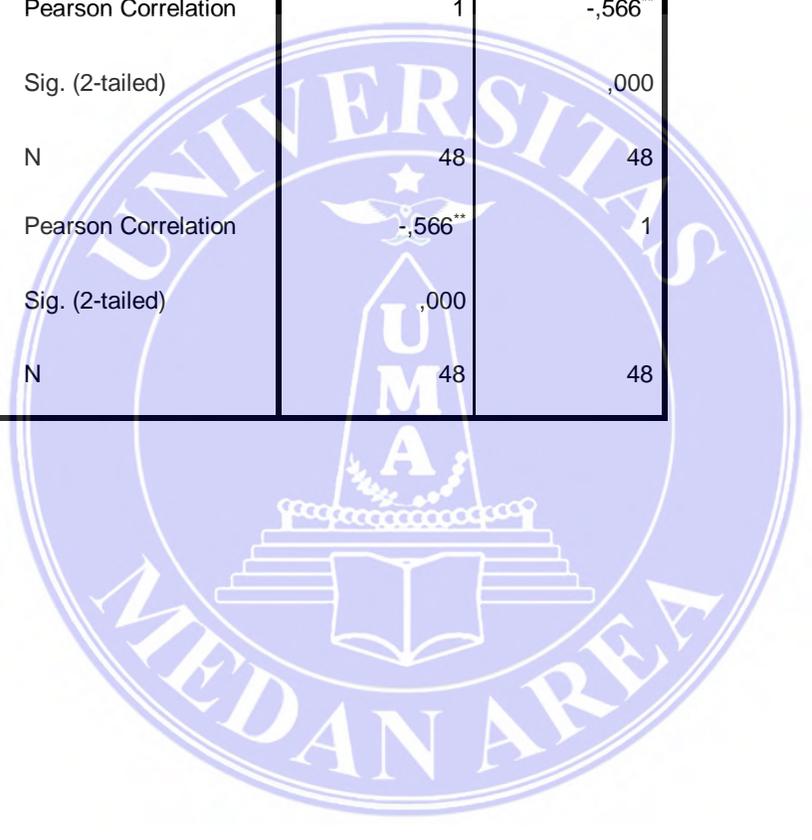
UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Sosial	48	51,15	11,038	34	80
Job Insecurity	48	120,00	19,524	80	150

Correlations

		Dukungan Sosial	Job Insecurity
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	-,566**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Job Insecurity	Pearson Correlation	-,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48





LAMPIRAN - D
SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Petunjuk Pengisian

Tujuan anda mengerjakan instrumen ini adalah untuk membantu menggambarkan diri Anda sebagaimana Anda sendiri yang melihatnya. Pernyataan-pernyataan ini bukanlah sebuah tes sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, serta tidak ada pengaruhnya pada nilai atau pekerjaan Anda di perusahaan. Oleh karena itu Anda diminta memberikan jawaban yang jujur. Tulis jawaban Anda pada lembaran jawaban yang telah disediakan dan jangan membuat catatan-catatan apapun pada lembar pernyataan ini. Usahakan menjawab semua pernyataan dengan cermat. Dalam menjawab pernyataan, ikuti langkah-langkah berikut ini:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan cermat.
2. Tentukan jawaban Anda sesuai dengan apa yang Anda pikirkan/rasakan tentang setiap pernyataan tersebut dengan member tanda (**X**) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.

Adapun kemungkinan jawaban tersebut adalah :

- A. Sangat sesuai (**SS**) dengan diri Anda.
- B. Sesuai (**S**) dengan diri Anda.
- C. Tidak sesuai (**TS**) dengan diri Anda.
- D. Sangat tidak sesuai (**STS**) dengan diri Anda.

3. Jika Anda berubah pikiran mengenai suatu jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban terdahulu dan beri tanda (X) pada jawaban pilihan yang baru (yang dianggap benar). Yakinlah bahwa nomor pada lembaran jawaban sesuai dengan pernyataan yang dijawab dalam lembaran pernyataan ini. Silahkan membuka lembar pernyataan dan selamat bekerja, terimakasih.

PERNYATAAN DUKUNGAN SOSIAL

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saat saya mendapatkan tugas, teman kantor akan menanyakan apakah saya mampu mengerjakannya.				
2.	Ketika saya merasa lelah dengan kerjaan, teman kantor akan membantu mengerjakan sebagian tugas saya.				
3.	Ketika saya merasa kesulitan dikantor, teman saya akan memberikan bantuan kepada saya.				
4.	Teman kerja saya tidak memberikan solusi ketika saya ditegur atasan karena pekerjaan saya yang kurang baik.				
5.	Teman kantor saya tidak pernah bertanya tentang kesulitan saya pada pekerjaan.				
6.	Saat saya ditegur oleh atasan, teman kerja akan memberikan solusi.				
7.	Ketika saya merasa lelah dengan pekerjaan, teman kantor tidak mau membantu mengerjakan tugas saya.				
8.	Saat saya mendapatkan tugas, teman kantor tidak akan menanyakan apakah saya mampu mengerjakannya.				
9.	Saat saya mengalami masalah dikantor, atasan selalu memberikan semangat dan solusi untuk mengatasi masalah.				
10.	Orang-orang terdekat selalu mendengarkan keluh kesah saya ditempat kerja dan memberikan ungkapan yang positif.				
11.	Atasan saya tidak memberikan reward saat saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				

12.	Temannya kantor tidak akan memberikan ucapan selamat saat saya menyelesaikan tugas.				
13.	Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu, atasan memberikan reward.				
14.	Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, teman kantor memberikan ucapan selamat.				
15.	Saat saya kesulitan mengerjakan tugas, teman kerja selalu memberikan bantuan.				
16.	Saat saya mendapatkan tekanan dari atasan, keluarga bersikap tidak memberikan solusi apapun atau bantuan.				
17.	Saat saya mendapat tekanan dari atasan, keluarga selalu memberikan bantuan motivasi untuk saya agar tetap semangat.				
18.	Orang-orang terdekat saya tidak peduli dengan perasaan saya ditempat kerja, dan tidak pernah memberikan solusi.				
19.	Saat saya merasa sudah lelah dengan pekerjaan, teman kerja memberikan nasihat positif dan membuat saya tetap semangat.				
20.	Ketika saya merasa cemas memikirkan status sebagai karyawan <i>outsourcing</i> , keluarga dan teman terdekat peduli kepada saya.				
21.	Ketika saya merasa cemas memikirkan status sebagai karyawan <i>outsourcing</i> , keluarga dan teman terdekat tidak peduli.				
22.	Saat saya merasa sudah lelah dengan pekerjaan, teman kerja tidak memberikan nasihat positif.				
23.	Saat saya meminta saran dari orang-orang terdekat dengan pekerjaan saya, orang-orang terdekat selalu memberikan saran dan solusi yang positif.				
24.	Saat saya meminta saran orang-orang terdekat tidak memberikan solusi.				
25.	Rekan-rekan kerja selalu memberikan saran dan motivasi ketika saya mengalami tekanan dalam pekerjaan.				
26.	Rekan-rekan kerja sibuk dengan pekerjaannya masing-masing, saat saya membutuhkan saran.				
27.	Saat saya mengalami masalah di kantor, atasan bersikap tidak peduli				
28.	Saat saya kesulitan mengerjakan tugas, kerabat kerja tidak memberikan bantuan.				



LAMPIRAN - E

SKALA JOB INSECURITY

PERNYATAAN *JOB INSECURITY*

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja diruangan yang selalu dibersihkan oleh petugas kebersihan.				
2.	Saya merasa teman kerja kurang membantu disaat saya kesulitan.				
3.	Saya merasa teman kerja sering bertanya tentang keadaan saya diperusahaan.				
4.	Saat saya meminta petugas kebersihan untuk membersihkan ruangan, permintaan saya selalu diacuhkan.				
5.	Teman kerja selalu berkomunikasi baik dengan saya, sehingga saya merasa aman dalam bekerja diperusahaan.				
6.	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja.				
7.	Saya merasa fasilitas yang didapatkan tidak sama dengan karyawan <i>outsourcing</i> yang lain.				
8.	Saya merasa pendapat saya bertentangan dengan teman kerja.				
9.	Saat bekerja diperusahaan ini, saya mendapat pelajaran sehingga kemampuan saya berkembang.				
10.	Saya merasa perusahaan memberikan pekerjaan yang membuat saya berambisi dalam mengembangkan karir.				
11.	Saya merasa tugas yang diberikan lebih berat dari pada karyawan <i>outsourcing</i> lainnya.				

12.	Saya merasa terbebani apabila ada desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
13.	Saya tidak merasa terbebani apabila ada desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
14.	Saya merasa perusahaan ini kurang menunjukkan kemampuan saya.				
15.	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.				
16.	Saya merasa perusahaan tidak memberikan pekerjaan yang membuat karir saya berkembang.				
17.	Saya tidak pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
18.	Saya membantu teman walaupun itu bukan <i>job description</i> saya.				
19.	Saya tidak peduli tentang kenaikan jabatan.				
20.	Saya akan mengikuti apa yang diperintahkan karyawan tetap meskipun melanggar aturan.				
21.	Saya pesimis atasan akan memberikan promosi jabatan kepada karyawan <i>outsourcing</i> .				
22.	Saya membantu teman saya, saat pekerjaan saya selesai.				
23.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan agar naik jabatan.				
24.	Saya yakin atasan akan memberikan promosi jabatan kepada karyawan <i>outsourcing</i> .				
25.	Saya mengerjakan tugas dari perusahaan sampai selesai.				
26.	Saya mengerjakan tugas dengan santai dan tidak peduli dengan <i>deadline</i> .				
27.	Saya selalu tidak diberi bantuan dan arahan oleh atasan atau teman kerja jika saya bertanya tentang pekerjaan.				
28.	Saya yakin atasan memberikan tugas karena saya berpengalaman dalam pekerjaan tersebut.				
29.	Saya menuruti perintah dari karyawan tetap (senior) mengenai urusan pribadi yang tidak berhubungan dengan perusahaan.				
30.	Saya menuruti apa yang diperintahkan oleh atasan di perusahaan.				

31.	Saya belajar dan mencari sendiri tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
32.	Saya merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan <i>job description</i> .				
33.	Saya tidak merasa cemas saat perusahaan akan memindahkan saya ke kantor cabang yang lain.				
34.	Saya mengambil jalan pintas dan mengambil keputusan sendiri meskipun saya tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang lain.				
35.	Saya bertanya kepada atasan atau karyawan tetap (senior) saat memberikan keputusan yang bukan wewenang saya.				
36.	Saya merasa cemas saat perusahaan akan memindahkan saya ke kantor cabang lain.				
37.	Saya tidak merasa cemas saat perusahaan akan melakukan <i>marger</i> karyawan dengan perusahaan lain yang lebih produktif.				
38.	Saya merasa cemas saat perusahaan akan melakukan <i>marger</i> karyawan dengan perusahaan lain yang lebih produktif.				
39.	Saya tidak takut dipecat apabila ada perubahan peraturan diperusahaan.				
40.	Saya merasa khawatir dipecat, apabila ada peraturan yang memberatkan diperusahaan.				
41.	Saya tidak merasa cemas saat atasan akan mengurangi jumlah pekerja diperusahaan.				
42.	Saya yakin tugas yang dikerjakan benar dan pasti berhasil.				
43.	Saya merasa cemas saat atasan akan mengurangi jumlah pekerja diperusahaan.				
44.	Saya selalu berusaha meningkatkan dan mengerjakan tugas dengan maksimal.				
45.	Saat saya menyelesaikan tugas, saya tidak mau memeriksanya kembali.				
46.	Saya selalu putus asa dan menyerah jika tugas yang diberikan oleh atasan belum selesai atau salah.				

47.	Saat saya sedang kesulitan dengan pekerjaan saya, atasan atau rekan kerja saya membantu/membimbing saya.				
48.	Atasan dan rekan kerja tidak peduli saat saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
49.	Saya tidak mau mengerjakan pekerjaan jika atasan dan rekan kerja tidak membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan tugas.				
50.	Saya merasa termotivasi jika pekerjaan yang berhasil saya lakukan, diberikan penghargaan.				









UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 677 /FPSI/01.10/VI/2020
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 15 Juni 2020

Yth. Kabag HRD PT. Perkebunan Nusantara IV
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Muttazam
NPM : 148600281
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Perkebunan Nusantara IV, Jalan Letjend. Suprpto No. 2 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Dukungan Sosial Dengan Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN - G

SURAT SELESAI PENELITIAN



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No. 04.11/SK/2556/III/2020

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.11/X/02556/II/2020 tanggal 18 Juni 2020 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan PSIKOLOGI INDUSTRI&ORGANISASI UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	MUHAMMAD MULTAZAM	148600281	HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN JOB INSECURITY PADA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : DISTRIK IV
:SDM UMUM DAN KEAMANAN
Bagian
Tmt Riset : 18 Juni 2020 s/d 25 Juni 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 28 Juni 2020

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

Budi Susanto. SE
Kepala Bagian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang