

EFIKASI DIRI DAN KETIDAKAMANAN KERJA: BAGAIMANA HUBUNGANNYA? (STUDI PADA KARYAWAN PT. Z, TANGERANG)

Leviana Tia Agustina, Yuli Asmi Rozali
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
leviana.tia37@student.esaunggul.ac.id

Abstract

The emergence of the COVID-19 pandemic had an impact on the company's economy, which prompted the company to issue new policies for its employees. The new policy that has been implemented creates job insecurity that is felt by employees so that employees' self-confidence decreases when completing work. **Purpose:** This study aims to examine the relationship between self-efficacy and job insecurity at PT Z employees in Tangerang. **Methods:** This research design is correlational, the sampling technique is non-probability sampling with purposive sampling type with 2 criteria, namely employees who are actively working and employees who have worked for at least 1 year, and a sample of 137 employees. The self-efficacy measuring instrument has a reliability value (α) = 0.856, and 27 items are valid. While the measuring tool for job insecurity has a reliability value (α) = 0.919, and 32 items are valid. **Results:** The results of the correlation test using the Spearman technique, and obtained sig. (p) is 0.000 ($p < 0.05$) and has a correlation coefficient of -0.653. This means that the hypothesis in this study is accepted, that is, there is a negative relationship between self-efficacy and job insecurity at PT Z employees in Tangerang. Employees have higher self-efficacy by 56.9% and high job insecurity by 56.9%. Employees are male, aged 40 – 55 years, graduate S1/S2, work as Manager, are married, and have worked for more than 10 years feel low job insecurity. Female employees, aged 20-40 years, D3 graduates, working in other positions (GA and Security), widowed status, and have worked for 3-5 years feel low self-efficacy.

Keywords: Self efficacy, Job insecurity, Covid-19 pandemic

Abstrak

Munculnya pandemi COVID-19 berdampak pada perekonomian perusahaan, yang menjadikan perusahaan mengeluarkan kebijakan baru bagi karyawannya. Kebijakan baru yang diterapkan memunculkan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga keyakinan diri karyawan menjadi menurun ketika menyelesaikan pekerjaan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang. **Metode:** Rancangan penelitian ini korelasional, teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dengan 2 kriteria yaitu karyawan yang aktif bekerja dan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, dan sampel berjumlah 137 karyawan. Alat ukur efikasi diri memiliki nilai reliabilitas (α) = 0,856, dan 27 aitem yang valid. Sedangkan alat ukur ketidakamanan kerja memiliki nilai reliabilitas (α) = 0,919, dan 32 aitem yang valid. **Hasil:** Hasil uji korelasi menggunakan teknik *Spearman*, dan didapatkan sig. (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) serta memiliki koefisien korelasi sebesar -0,653. Artinya adalah hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang. Karyawan memiliki lebih banyak efikasi diri tinggi sebesar 56,9% dan ketidakamanan kerja tinggi sebesar 56,9%. Karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 40 – 55 tahun, lulusan S1/S2, bekerja sebagai Manager, berstatus menikah, dan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun merasakan ketidakamanan kerja yang rendah. Karyawan berjenis kelamin perempuan, berusia 20-40 tahun, lulusan D3, bekerja dengan jabatan lainnya (GA dan Security), berstatus janda, dan telah bekerja selama 3-5 tahun merasakan efikasi diri yang rendah.

Kata kunci: Efikasi diri, Ketidakamanan kerja, Pandemi covid-19

Pendahuluan

Dunia baru-baru ini tengah dilanda penyakit virus corona (*coronavirus disease* atau covid 19). Virus ini pertama kali terjadi di China yang

kemudian terjadi di seluruh dunia termasuk Indonesia (Baskara, 2020).

Dengan terus merebaknya virus ini di Indonesia, tentu berdampak pada perekonomian

negara termasuk bagi pemilik perusahaan atau industri. Salah satunya adalah PT Z, yaitu sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang manufaktur produk rumah tangga, wadah kosmetik, dan alat penunjang kesehatan yang terbuat dari plastik yang ada di Tangerang. Berdasarkan data yang diperoleh dari Departemen HCS & GA diketahui jumlah karyawan di perusahaan ini per Januari 2021 sekitar 200 karyawan yang terdiri atas 56% perempuan dan 44% laki-laki. Dampak dengan adanya virus ini, perusahaan mengalami penurunan kapasitas produksi dari bulan ke bulan yang ditandai dengan menurunnya tingkat penjualan sehingga pendapatan perusahaan juga menurun dan berdampak pada penurunan operasional mesin dari 25 (dua puluh lima) mesin yang beroperasi menjadi 7 (tujuh) mesin. Disamping itu, terjadi peningkatan pengeluaran perusahaan yang tak terduga sebagai tindakan tanggap covid-19, seperti pengadaan masker, penambahan fasilitas tempat cuci tangan, pengadaan alat dan pemeriksaan *rapid test antibody* atau *antigen* secara berkala minimal 1 (satu) bulan sekali serta membiayai pemeriksaan PCR *Swab* bagi karyawan yang terpapar dan dinyatakan positif covid-19 minimal 1 (satu) kali pemeriksaan. Selain dari meningkatnya pengeluaran perusahaan yang tak terduga ini, perusahaan masih harus mengeluarkan biaya operasional pabrik seperti sebelum masa pandemi covid-19 meskipun *income* atau pendapatan perusahaan menurun, sehingga besaran antara pendapatan dan biaya yang dikeluarkan perusahaan mengalami ketidakseimbangan. Akibatnya, perusahaan harus melakukan beberapa tindakan untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan, misalnya dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perusahaan memilih untuk mengambil langkah lain dalam upaya menyeimbangkan tingkat pendapatan dan biaya yang dikeluarkan tanpa adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menawarkan kepada sejumlah karyawan untuk mengambil masa cuti tidak dibayar (*Unpaid Leave*) selama 3 bulan dari bulan Maret – Mei 2020 dan menerapkan berbagai penyesuaian, diantaranya melakukan penyesuaian jam kerja dan penyesuaian besaran upah/gaji yang diterima oleh karyawan. Insentif tunjangan yang sebelumnya diberikan, mulai bulan Maret 2020 tidak bisa diberikan sebagai wujud penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan juga melakukan penyesuaian tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan posisi yang ada di PT Z. Selain penyesuaian ini, PT Z juga melakukan rotasi karyawan untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan agar lebih efisien dan efektif dari sisi sumber daya manusia. Rotasi yang dimaksud adalah perpindahan karyawan dari

level *skill*, misalnya *Setter*, *QC*, *Foreman*, atau *Administration* menjadi level operator. Selain itu, ada karyawan yang dilakukan penyesuaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi baru, misalnya dari level *QC*, *Foreman*, *Setter*, *Color Adjuster* menjadi *QC & Foreman* dan *Setter & Tooling Bahan*.

Berbagai kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan menimbulkan perasaan khawatir, stres, dan takut akan ketidakpastian dalam penerapan kebijakan tersebut. Mereka khawatir kebijakan tersebut tetap berlaku setelah masa pandemi berakhir dan merupakan awal bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba. Perasaan itu disebut dengan ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketidakamanan karyawan dalam pekerjaan seperti merasa gelisah, tegang, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan selanjutnya yang dirasakan para pekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan semakin memburuknya sikap dan perilaku mereka seiring dengan terjadinya peningkatan ketidakamanan kerja yang dapat membuat karyawan menjadi *resist* terhadap perubahan, memiliki inisiatif untuk keluar, dan kurang produktif. Ketidakamanan kerja dapat menyebabkan keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan menurun (Ashford et al., 1989). Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu depresi, stres kerja, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja. Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Emosi yang dimunculkan karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam bekerja dapat berupa emosi negatif seperti kecemasan, depresi, iri, dan berkurangnya rasa percaya diri.

Dengan adanya ketidakpastian kerja, peneliti juga menduga akan menyebabkan ketidakpercayaan yang dirasakan oleh karyawan, terutama bagi mereka yang dirotasi dan disesuaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi baru. Mereka khawatir, pada posisi baru tersebut, mereka tidak diberikan pembekalan dan bimbingan dalam

bekerja, sehingga mereka merasa tidak yakin akan kemampuan yang mereka miliki dan takut bahwa penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan tetap berlaku setelah masa pandemi selesai atau sebagai wujud penyingkiran yang perusahaan lakukan terhadapnya. Mereka yang memiliki ketidakyakinan diri tinggi menjadi sering tidak masuk bekerja, kesulitan dalam mencapai target dalam pekerjaan, sering melakukan pelanggaran ketika bekerja, dan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini terlihat dari data *turnover* dari bulan September 2019 – September 2020 yang diperoleh dari Departemen HCS & GA yang mengalami peningkatan menjadi 39 karyawan. Sedangkan untuk karyawan yang memilih bertahan untuk bekerja pun mengalami penurunan kedisiplinan, dilihat dari data absensi, data pelanggaran, dan data konseling dari bulan September 2019 – September 2020 yang diperoleh dari Departemen HCS & GA. Tingkat ketidakhadiran mengalami kenaikan 0,38%, konseling karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,31%, dan data pelanggaran terkait pekerjaan meningkat sebesar 2,87%.

Peneliti juga telah melakukan wawancara kepada 2 (dua) subjek yaitu subjek L dan N pada tanggal 05 dan 06 Oktober 2020. Subjek L adalah karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun dibagian *Maintenance* dan berusia 23 tahun. Ia menjelaskan bahwa dengan adanya perubahan jam kerja dari pergantian shift setiap 2 minggu sekali menjadi setiap 1 bulan sekali akan berpengaruh pada kesehatannya sehingga menyebabkan ia sering tidak masuk bekerja. Saat pandemi, ia juga ditempatkan sebagai operator yang bukan merupakan bidang keahliannya sehingga sering tidak mencapai output/target produksi. Ia merasa khawatir akan pekerjaannya karena tidak tau kebijakan ini berlaku sampai dengan kapan. Ia juga cemas bahwa kebijakan ini menyebabkan performanya dalam bekerja menurun sehingga ia memilih untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang sesuai dengan bidang yang ia kuasai.

Berbeda dengan karyawati bersubjek N yang telah bekerja selama 6 tahun di departemen PPIC dan berusia 27 tahun. Subjek N menjelaskan bahwa sebelum masa pandemi, ia bekerja sebagai *administration* di departemen GA. Kemudian dilakukan rotasi menjadi operator Assembly. Selama kurang lebih 2 bulan bekerja sebagai operator, ia mengalami penyesuaian tugas dan tanggung jawab kembali menjadi *administration* namun di departemen yang berbeda yaitu di PPIC sehingga ia telah mengalami perubahan posisi/jabatan selama masa pandemi sebanyak 2 kali. Meskipun demikian, ia merasa dengan adanya rotasi ini, ia menjadi

mengenal dan mengetahui jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Ia menjadikan ini sebagai kesempatan belajar, terutama ketika di departemen PPIC, ia menjadi mengenal lebih dalam sistem perusahaan, *oracle*, terutama untuk bagian *purchasing*. Ia belajar terkait cara negosiasi dengan supplier dan vendor terutama terkait material serta menjadi sering berkomunikasi dengan direksi sehingga menjadi tahu dampak dari pandemi yang dialami oleh perusahaan. Ia senang bekerja di departemen baru dan berkeinginan untuk terus belajar dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa subjek L memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuan dirinya dalam menyesuaikan pemberlakuan jam kerja yang baru pada bidang pekerjaannya sehingga memilih untuk mengundurkan diri dan *resist* terhadap perubahan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan subjek N memiliki keyakinan yang kuat bahwa ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan baru dengan baik dan menganggap bahwa ini adalah kesempatan yang baik untuk belajar sistem baru yang ada di departemen baru tempat ia ditugaskan.

Hal ini sejalan dengan teori dari Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997) juga menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasakan, dan memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi ia akan berusaha keras menghadapi suatu tantangan dalam pekerjaannya dan sebaliknya, karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, ia akan mudah menyerah saat dihadapkan dengan posisi yang mengancam seperti *merger*, *downsizing*, *reorganisasi* sehingga menyebabkan timbulnya rasa tidak aman karyawan dalam bekerja (Ashford et al., 1989).

Bandura (2006) menyebutkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi cara seseorang dalam berpikir inkonsisten atau strategis, optimis atau pesimis, mempengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan yang mereka atur serta komitmen mereka terhadap pekerjaan, seberapa banyak usaha yang dilakukan, seberapa besar hasil yang diharapkan, seberapa lama mampu bertahan dalam menghadapi rintangan, resiliensi terhadap rintangan, kualitas kehidupan emosional, seberapa besar stres dan depresi yang mereka alami dalam menghadapi tuntutan lingkungan, dan pilihan kehidupan yang mereka buat serta pencapaian yang telah mereka capai.

Jadi karyawan yang diduga memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi adalah karyawan yang percaya diri dalam pekerjaannya, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi ketika bekerja, mencapai target dari output yang ditetapkan oleh departemen, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak cemas akan pekerjaan baru yang diberikan padanya meskipun tugas tersebut sulit, konsentrasi dan semangat dalam bekerja, bersedia menerima kritik dari atasan terkait hasil pekerjaan dan tidak mudah tersinggung, bersedia meningkatkan hasil kerja yang kurang maksimal, rajin masuk bekerja, dan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam pekerjaan yang berkaitan dengan ketentuan atau peraturan perusahaan, prosedur dan instruksi kerja, serta kedisiplinan meskipun mereka mengalami penurunan gaji/upah, tidak adanya insentif, dan rotasi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga mereka merasa tidak khawatir dan tidak gelisah dalam mempertahankan pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan serta percaya bahwa posisi baru yang mereka jalani dapat mengembangkan karir untuk masa mendatang.

Sedangkan karyawan yang diduga memiliki tingkat efikasi diri yang rendah adalah karyawan yang tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya, sering mencapai output di bawah target yang telah ditetapkan oleh departemen, gagal dalam menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan meskipun telah diberikan instruksi dan contoh oleh atasannya, kurang konsentrasi dan kurang semangat dalam bekerja, takut dan cemas akan hasil pekerjaan, cepat tersinggung akan kritik yang diberikan atasannya terkait hasil pekerjaan, kecewa akan hasil kerja yang kurang maksimal, sering bolos dan tidak masuk kerja, serta sering melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam pekerjaan yang berkaitan dengan ketentuan atau peraturan perusahaan, prosedur dan instruksi kerja, serta kedisiplinan yang diakibatkan karena gaji/upah yang diterima mengalami penurunan, tidak adanya insentif, dan rotasi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga mereka merasa khawatir dan gelisah dalam mempertahankan pekerjaan dan posisi mereka dalam perusahaan, serta mereka menganggap dan percaya bahwa rotasi yang dilakukan perusahaan tidak berdasarkan pada penilaian yang objektif dan sebagai wujud penyingkiran.

Sejalan dengan tujuan tersebut maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah terdapat hubungan negatif antara Efikasi Diri dan Ketidakamanan Kerja pada karyawan PT Z di Tangerang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Z di Tangerang dengan populasi sejumlah 154 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dengan 2 (dua) kriteria yaitu karyawan yang aktif bekerja dan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun sehingga terdapat 137 karyawan yang memenuhi kriteria.

Terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini yaitu Efikasi diri dan Ketidakamanan kerja. Peneliti menggunakan 2 skala untuk mengukur kedua variabel. Skala Efikasi diri menggunakan skala yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Juwita, 2017) berdasarkan aspek-aspek dari efikasi diri. Efikasi diri merupakan bagian penting dari hasil proses kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan diri, pengambilan keputusan, penghargaan diri seseorang untuk mencapai hasil yang ingin diraihinya yang menggambarkan keyakinan diri dalam melakukan tindakan guna menghadapi situasi sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Skala pengukuran efikasi diri terdiri dari 3 aspek yaitu Level, *Strenght*, dan *Generality* yang berjumlah 27 aitem dengan rentang validitas 0,303 – 0,648 dan nilai *Alpha Cronbach* (α) sebesar 0,856.

Skala pengukuran ketidakamanan kerja pada penelitian ini menggunakan *Job Insecurity Scale* oleh Ashford et al. (dalam Gea, 2018) yang dimodifikasi berdasarkan 5 (lima) aspek ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam dan hal ini muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu atas lingkungan kerjanya saat ini. Aspek-aspek ketidakamanan kerja yaitu arti penting aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, arti penting keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaann (*powerlessness*) yang terdiri dari 32 aitem dengan rentang koefisien korelasi (r) 0,303 – 0,820 dan nilai *Alpha Cronbach* (α) sebesar 0,919.

Aitem kedua skala ini disusun dengan menggunakan skala *Likert*, terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem-aitem yang terdapat dalam skala ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman* dan dianalisis menggunakan bantuan perhitungan statistik.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji statistik menggunakan perhitungan *spearman* menunjukkan nilai signifikansi (sig) p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang. Berdasarkan angka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,653 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sverke & Hellgren, 2002) menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja terdiri dari 2 komponen yaitu seberapa besar ancaman yang diterima (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Karyawan yang merasakan adanya ancaman terkait keseluruhan aspek kerja dan tidak mampu menghadapi ancaman maka mereka akan kehilangan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tetap berusaha memberikan performansi terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun merasakan ancaman dan tuntutan baru, maka ia akan merasakan ketidakamanan kerja yang relatif rendah. Berdasarkan hasil penelitian, ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang berada pada kategori tinggi sebanyak 78 karyawan (56,9%), artinya subjek memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaannya pada taraf tinggi. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan memiliki perasaan takut, khawatir, dan cemas terhadap ketidakpastian kerja yang dialami akibat penerapan kebijakan baru oleh perusahaan. Mereka khawatir bahwa kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai wujud dari penyingkiran dan akan berlaku meskipun perekonomian perusahaan telah stabil dan masa pandemi telah berakhir.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri memiliki peranan penting terhadap ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan. Efikasi diri menjadikan karyawan mampu memfungsikan dan memberdayakan dirinya lebih baik sehingga dapat memenuhi tuntutan kerja. Karyawan PT TSI di Tangerang yang memiliki efikasi diri tinggi, meskipun berada dalam situasi yang mengancam, mereka tidak akan fokus memikirkan besarnya ancaman yang ia terima namun akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak terlalu takut terhadap ancaman kelanjutan pekerjaannya. Mereka akan tetap mampu mencapai target/output yang ditetapkan

oleh perusahaan, tetap semangat dalam bekerja, tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan menganggap kebijakan yang dibuat perusahaan bukan sebagai bentuk penyingkiran. Sedangkan karyawan yang memiliki keraguan akan kemampuannya akan berfokus pada ketidakmampuannya sehingga tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan organisasional ketika mereka ditempatkan pada posisi/jabatan baru maupun departemen baru. Mereka akan kesulitan dalam mencapai target/output dari atasannya, kurang semangat dalam bekerja, berpengaruh pada kedisiplinan serta ketidakhadiran, dan memiliki keinginan kuat untuk keluar dari pekerjaannya.

Terdapat temuan yang unik dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan terhadap efikasi diri dan ketidakamanan kerja, karyawan PT Z di Tangerang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi sejumlah 78 karyawan (56,9%) dan tingkat efikasi diri yang tinggi pula yaitu sejumlah 78 karyawan (56,9%). Hal ini sesuai dengan temuan di lapangan bahwa meskipun karyawan mengalami rotasi, penyesuaian tugas dan tanggung jawab pada posisi baru atau departemen baru dan bekerja dengan dual job atau *dual function*, mereka tetap mendapatkan pendampingan dan mentoring dari karyawan yang lebih senior. Misalnya, karyawan QC & Foreman yang baru akan didampingi oleh Senior QC & Foreman begitupun Setter Tooling Bahan yang baru akan didampingi oleh Senior Setter. Jadwal kerja juga dibuat berdasarkan kelompok-kelompok yang terdiri dari Senior Setter, Setter Tooling Bahan, Senior QC & Foreman, dan QC & Foreman dengan komposisi yang seimbang setiap shiftnya sehingga pendampingan, pembekalan, dan mentoring dapat dilakukan secara langsung dengan sistem OJT (*On The Job Training*). Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa meskipun karyawan PT Z di Tangerang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi akibat adanya ketidakpastian dari dampak pandemi covid-19 dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, karyawan tetap berusaha untuk memaksimalkan dirinya untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu penelitian ini melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakamanan kerja dan efikasi diri. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 2 faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja yaitu usia dengan nilai sig (p) sebesar 0,011 ($p < 0,05$) dan jabatan/posisi dengan nilai sig (p) sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Sedangkan untuk efikasi diri, faktor jenis kelamin, jabatan/posisi, dan status perkawinan adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri dengan

nilai sig (p) masing-masing sebesar 0,045, 0,006, dan 0,022 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara jenis kelamin dengan ketidakamanan kerja menunjukkan tidak ada hubungan dengan sig (p) 0,644 ($p > 0,05$). Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak memiliki ketidakamanan kerja yang rendah dengan jumlah 25 karyawan (45,5%). Berdasarkan temuan di lapangan, hal ini dikarenakan pemberlakuan kebijakan yang dilakukan perusahaan tidak memandang gender sehingga semua karyawan merasakan situasi kritis dan ancaman terhadap pekerjaan meskipun ketidakamanan kerja yang dirasakan cenderung berbeda.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara usia dengan ketidakamanan kerja menunjukkan ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 18 – 20 tahun dan 20 – 40 tahun memiliki ketidakamanan kerja tinggi lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berusia 40 - 55 tahun. Hal ini karena pada usia 18 – 40 tahun adalah masa dewasa awal yang sedang berada dalam fase untuk menghadapi tantangan dan tuntutan pada setiap aspek kehidupan, salah satunya dalam dunia pekerjaan dibandingkan karyawan dengan usia 40 – 55 tahun yang telah beradaptasi dengan lebih baik di lingkungan kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kinnunen et al. (2000) yaitu ketidakamanan kerja cenderung lebih rentan dialami pada karyawan yang memiliki usia muda dibandingkan karyawan yang lebih tua.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan ketidakamanan kerja menunjukkan tidak ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,327 ($p > 0,05$). Hal ini dikarenakan semua karyawan mulai dari lulusan SD, SMP, SMA/SMK, D3, dan S1/S2 merasakan penyesuaian kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, meskipun tidak semua karyawan merasakan penyesuaian yang sama baik dari segi jumlah maupun jenisnya. Selain itu, pada hasil uji tabulasi silang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan S1/S2 memiliki ketidakamanan kerja rendah yang lebih banyak yaitu sebesar 53,3%. Menurut Schaufeli (dalam Näswall & De Witte, 2003), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak akan rentan kehilangan pekerjaan karena mereka memiliki banyak alternatif dan pilihan di dunia industri. Mereka juga memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, terutama pada pendidikan formal, yang lebih banyak dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan SD, SMP, ataupun SMA/SMK, sehingga jika mereka keluar pun mereka masih memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendaftarkan diri di perusahaan lain.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara jabatan/posisi dengan ketidakamanan kerja menunjukkan adanya hubungan dengan sig (p) sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan jabatan sebagai *administration*, *Foreman*/QC/Setter, dan operator memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dengan jumlah yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang bekerja sebagai kepala shift/SPV, Manager, ataupun lainnya (*security* dan GA). Hal ini dikarenakan karyawan dengan posisi sebagai *administration*, *Foreman*/QC/Setter, dan operator adalah karyawan yang mengalami rotasi dan penyesuaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan. Mereka mengalami perubahan posisi dari waktu ke waktu selama pandemi sehingga melakukan pekerjaan yang bukan bidang pekerjaan mereka sebelumnya. Hal ini sejalan dengan salah satu faktor yang disebutkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu perubahan organisasional seperti *downsizing*, restrukturisasi, dan *merger* yang dilakukan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara status perkawinan dengan ketidakamanan kerja menunjukkan tidak ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,106 ($p > 0,05$). Berdasarkan temuan di lapangan, baik karyawan yang belum menikah, telah menikah, maupun janda merasakan dampak pada aspek kehidupan mereka akibat penerapan kebijakan selama pandemi ini, mulai dari penurunan pendapatan, penurunan kepercayaan terhadap perusahaan, dan berusaha bertahan akan keberlangsungan mereka untuk bekerja di perusahaan sehingga hal ini menjadi salah satu faktor mengapa status pernikahan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara masa kerja dengan ketidakamanan kerja menunjukkan tidak ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,199 ($p > 0,05$). Hal ini dikarenakan setiap karyawan baik yang bekerja 1 – 3 tahun, 3 – 5 tahun, 5 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun memiliki tugas dan tanggung jawab yang baru. Berdasarkan temuan di lapangan, karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun dan 3 – 5 tahun memiliki tugas dan tanggung jawab baru yaitu meningkatkan *technical skill* yang mereka miliki terutama untuk karyawan level skill seperti QC, *Foreman*, *Color Adjuster*, dan Setter. Misalnya, karyawan QC harus memiliki kemampuan tambahan terkait *Foreman* sesuai dengan penerapan *dual job* atau *dual function* yang diberlakukan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan yang telah bekerja

lebih dari 5 tahun memiliki tanggung jawab baru dengan menjadi mentor atau *trainer* sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Misalnya Senior Setter menjadi mentor atau trainer bagi Setter Tooling Bahan.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara jenis kelamin dengan efikasi diri menunjukkan ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek laki-laki lebih banyak memiliki efikasi diri tinggi dibandingkan perempuan yaitu sebesar 67,3%, hal ini dikarenakan status dan peran yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi diri. Menurut Bandura (1997), seseorang yang memiliki status dan peran yang lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompoknya akan mempunyai tingkat kontrol yang lebih besar, sehingga tingkat efikasi diri yang dimiliki pun cenderung lebih tinggi. Berdasarkan temuan di lapangan, laki-laki dinilai lebih bisa diandalkan dalam bekerja terutama pekerjaan yang berhubungan dengan fisik dan otot dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki juga memiliki peran tradisional masyarakat yang lebih tinggi dibandingkan perempuan yaitu sebagai kepala keluarga atau pendukung kebutuhan finansial keluarga yang mengharuskan mereka untuk tetap bekerja.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara usia dengan efikasi diri menunjukkan tidak ada hubungan dengan sig (p) sebesar 0,052 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT TSI di Tangerang memiliki efikasi diri yang tinggi dengan jumlah 78 karyawan dengan presentase 56,9%. Hal ini dikarenakan setiap karyawan dari jenjang usia merasakan perasaan yang cenderung sama dalam menilai kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang baru selama masa pandemi ini. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa mereka dituntut untuk menambah keahlian mereka dalam bekerja atau mencapai target dengan komposisi man power yang cenderung lebih sedikit dibandingkan sebelum masa pandemi sehingga mereka merasakan keraguan dalam menyelesaikan target pekerjaan dari atasan.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan efikasi diri menunjukkan tidak ada hubungan dengan nilai sig (p) sebesar 0,116 ($p > 0,05$). Hal ini dikarenakan karyawan dari semua tingkat pendidikan menunjukkan dan mengerahkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan baru ketika ditempatkan di posisi baru atau departemen baru. Selain itu, pada hasil terlihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan S1/S2 memiliki efikasi diri tinggi yang lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya yaitu

sebesar 60%. Bandura (1997) menjelaskan bahwa peranan kemampuan berpikir dalam perkembangan efikasi diri cukup besar, karena orang yang tinggi inteligensinya akan lebih mampu mengingat dan menganalisis kejadian-kejadian yang pernah dialami, sehingga kesimpulan yang dibuat akan lebih tepat.

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara jabatan/posisi dengan efikasi diri menunjukkan adanya hubungan dengan nilai sig (p) 0,006 ($p < 0,05$). Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT TSI di Tangerang yang bekerja sebagai manager memiliki efikasi diri tinggi sebesar 100%. Menurut Bandura (1997) seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompoknya akan mempunyai tingkat kontrol yang lebih besar, sehingga tingkat efikasi diri yang dimiliki pun cenderung lebih tinggi sehingga pada umumnya seorang pemimpin cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan efikasi diri bawahannya.

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara status perkawinan dengan efikasi diri menunjukkan adanya hubungan dengan nilai sig (p) sebesar 0,022 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hasil yang tinggi yaitu sebesar 56,9%. Menurut Bandura (1997), salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu persuasi sosial (*social persuasion*), dorongan secara verbal dari orang lain atau pujian secara verbal yang dapat bersifat mendorong individu untuk lebih berusaha dan mencapai keberhasilan. Tentunya persuasi ini membutuhkan kehadiran orang lain untuk mengatasi dan menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi sehingga orang lain mendapatkan dorongan yang membuat mereka yakin dan percaya akan kemampuannya. Didukung dengan penelitian ini, karyawan yang telah menikah memiliki jumlah efikasi diri tinggi yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang belum menikah dan janda yaitu sebesar 62,9% karena mereka memiliki orang lain yaitu istri atau suami sebagai tempat berkeluh kesah sehingga mampu menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara masa kerja dengan efikasi diri menunjukkan tidak ada hubungan dengan nilai sig (p) sebesar 0,691 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek dengan masa kerja 5 – 10 tahun dan lebih dari 10 memiliki efikasi diri tinggi yang lebih banyak dibandingkan yang memiliki efikasi diri rendah. Hal ini dikarenakan setiap karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat pada pekerjaan yang cenderung baru terutama di masa pandemi dan saat perusahaan menerapkan berbagai kebijakan dalam menghadapi krisis, yang membedakan adalah kecepatan mereka dalam beradaptasi pada perubahan

organisasional namun tujuan mereka tetaplah sama yaitu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan. Seperti menurut pendapat Bandura (1997), Efikasi diri ini terbentuk melalui proses belajar yang dimana dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja dari 137 subjek penelitian mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara efikasi diri dengan ketidakamanan kerja dengan nilai sig 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi $-0,653$ artinya semakin tinggi tingkat efikasi dirinya maka akan semakin rendah tingkat ketidakamanan kerjanya dan berlaku sebaliknya. Karyawan PT Z di Tangerang lebih banyak dengan efikasi diri tinggi (56,9%) dan ketidakamanan kerja tinggi (56,9%). Karyawan PT Z di Tangerang berjenis kelamin laki-laki (67,3%), berusia 40 – 55 tahun (82,4%), lulusan S1/S2 (60%), bekerja sebagai Manager (100%), berstatus menikah (62,9%), dan masa kerja 1 – 3 tahun adalah yang paling banyak yang memiliki efikasi diri tinggi. Sedangkan karyawan PT Z di Tangerang yang berjenis kelamin perempuan (50%), berusia 20 – 40 tahun (47,4%), lulusan D3 (100%), bekerja sebagai GA dan Security (75%), berstatus janda (100%), dan masa kerja 3 – 5 tahun (56,2%) adalah yang paling banyak memiliki efikasi diri rendah.

Selanjutnya, karyawan PT Z di Tangerang berjenis kelamin perempuan (58,5%), berusia 20 – 40 tahun (62,1%), lulusan D3 (100%), bekerja sebagai GA dan Security (100%), berstatus janda (100%), dan masa kerja 3 – 5 tahun (58,7%) adalah yang paling banyak memiliki ketidakamanan kerja tinggi. Sedangkan karyawan PT Z di Tangerang berjenis kelamin laki-laki (45,5%), usia 40 – 55 tahun (76,5%), lulusan S1/S2 (53,3%), bekerja sebagai Manager (87,5%), berstatus menikah 47,6%, telah bekerja selama lebih dari 10 tahun (55,3%) adalah yang paling banyak memiliki ketidakamanan kerja rendah.

Daftar Pustaka

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H Freeman and Company.

Bandura, A. (2006). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Cambridge University Press.

Baskara, B. (2020, April, 18). *Rangkaian Peristiwa Pertama Covid-19*. Kompas.id. Diakses dari <https://bebas.kompas.id/baca/riset/2020/04/18/rangkaian-peristiwa-pertama-covid-19/> 22 Januari 2022, pukul 22.36 WIB.

Gea, S. M. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Non – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi* (dipublikasikan). Universitas Medan Area Medan.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.

Juwita, S. (2017). Hubungan antara Efikasi Diri Bekerja dan Ketidakamanan Bekerja pada Karyawan Kontrak di PT. RAPP. *Skripsi* (dipublikasikan). Universitas Islam Indonesia.

Kinnunen, U., Mauno, S., & Natti, J. (2000). Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443–459.

Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.