

PERAN *SENSE OF COHERENCE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *STARTUP*



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

SAFIRA RIYANDIKA PUTRI

04041281924015

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *SENSE OF COHERENCE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *STARTUP*

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

SAFIRA RIYANDIKA PUTRI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Penguji I



Angeline Hosana ZT, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Penguji II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog.
NIP. 199010282018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 17 Februari 2023



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Safira Riyandika Putri
NIM : 04041281924015
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran *Sense of Coherence* terhadap *Job Insecurity*
pada Karyawan *Startup*

Inderalaya, 17 Februari 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

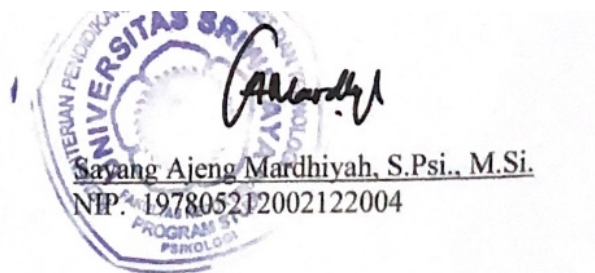


Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Ayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua peneliti yaitu Mama dan Papa yang selalu mendukung dan mendoakan peneliti dimanapun dan dalam keadaan apapun. Mama dan Papa selalu memberikan dukungan yang tak terhingga, selalu sabar dalam mendengarkan keluh kesah anaknya serta merawat peneliti yang sempat jatuh sakit. Skripsi ini hanyalah permulaan yang baru untuk memulai kehidupan yang sesungguhnya yaitu dunia kerja, doa peneliti yaitu semoga Mama dan Papa senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang agar dapat mendampingi peneliti berjuang sampai akhir. Semoga peneliti dapat selalu membanggakan dan membahagiakan Mama dan Papa.
2. Kakak kandung, kakak ipar, dan keponakan tercinta saya yaitu kak Puput, kak Alfa, dan Aksha yang selalu mendukung, menyemangati dan menghibur peneliti, bersedia menjadi tempat peneliti untuk bertanya dan berkeluh kesah sehingga peneliti dapat bertahan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
3. Nenek peneliti yang sudah tenang berada di sisi Allah SWT. Kemudian Oma yang sama berharganya seperti orangtua peneliti, yang selalu mendukung, memahami, menyayangi dan memberikan rasa nyaman kepada peneliti serta senantiasa mengirimkan masakan khas nya yaitu rendang, dendeng dan ikan

taneman cabai hijau kesukaan peneliti. Semoga peneliti bisa membahagiakan

Oma di masa tua Oma saat ini.

4. Diri sendiri, terimakasih sudah kuat dan tangguh hingga saat ini.

HALAMAN MOTTO

The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams

- Eleanor Roosevelt

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**Peran *Sense of Coherence* Terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan *Startup***” dengan lancar. Selama proses pengerjaan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, serta dukungan yang berasal dari berbagai pihak untuk dapat bimbingan, bantuan, serta dukungan yang berasal dari berbagai pihak untuk mengatasi berbagai kendala serta hambatan yang dialami. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Dr. H. Syarif Husin. M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi.
6. Dewi Angraini, S.Psi., MA, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi
7. Ibu Ayu Purnama Sari, S.Psi., MA, selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti
8. Bapak/Ibu Dosen pengajar Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama kuliah

9. Sahabat-sahabat peneliti yaitu Viona yang sudah 14 tahun bersahabat dengan peneliti, terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat tulus, mau mendengarkan keluh kesah tanpa menghakimi dan menjadi partner traveling dan partner berbagi a-z. Selanjutnya yaitu Ceka yang sudah 8 tahun yang mau menjadi tempat berbagi kebahagiaan sampai kesedihan yang rasanya sudah seperti rumah bagi peneliti. Kemudian, terakhir bagi sahabat-sahabat kuliah peneliti yaitu Sister Psikologi terutama Windy, Amel, dan Thia yang sudah berjuang dalam perkuliahan bersama-sama dari awal hingga saling membantu jalannya skripsi ini. Sahabat-sahabat peneliti yang telah disebutkan diatas, mereka sudah peneliti anggap sebagai keluarga dan saudara bukan hanya sebatas sahabat saja.
10. Olwster Master, terutama kelas A 2019. Terima kasih banyak sudah menemani dan memberikan kenangan yang berharga kepada peneliti selama pengerjaan skripsi.
11. Musik-musik yang sudah menemani peneliti dalam pengerjaan skripsi yang diantaranya Blackpink dan Tulus. Jisoo, Jennie, Rose & Lisa terimakasih telah menjadi penyemangat dan menjadi inspirasi peneliti. Lagu-lagu Tulus yang sudah menemani bagaikan penyemangat bagi diri sendiri.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap mendapatkan saran dan kritik yang membuat peneliti lebih baik kedepannya. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia Pendidikan dan kehidupan sehari-hari.

Inderalaya, 17 Februari 2022

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Safira'.

Safira Riyandika Putri
NIM 04041281924015

DAFTAR ISI

1 HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
DAFTAR PUSTAKA	15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Skor Pertanyaan	41
Tabel 3.2 Distribusi Skala <i>Job Insecurity</i>	42
Tabel 3.3 Distribusi Skala <i>Sense of Coherence</i>	43
Tabel 4.1 Distribusi Skala Sense of Coherence Aitem Valid dan Gugur	52
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Sense of Coherence	53
Tabel 4.3 Distribusi Skala Job Insecurity Aitem Valid dan Gugur	55
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Job Insecurity	55
Tabel 4.5 Jumlah Subjek Uji Coba	57
Tabel 4.6 Jumlah Subjek Penelitian	60
Tabel 4.7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	62
Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	62
Tabel 4.9 Deskripsi Jenis Lama Bekerja Subjek Penelitian	63
Tabel 4.10 Deskripsi Lama Tahun Berdiri Perusahaan	64
Tabel 4.11 Deskripsi Bidang Usaha Perusahaan	65
Tabel 4.12 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	66
Tabel 4.13 Formulasi Kategorisasi	67
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Sense of Coherence</i> Pada Subjek Penelitian .	67
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi <i>Job Insecurity</i> Pada Subjek Penelitian	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Penelitian	70

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Kategori Usia	71
Tabel 4.20 Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.22 Hasil Perbedaan Mean Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.23 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Tahun Berdiri Perusahaan	76
Tabel 4.25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Usaha Perusahaan	77
Tabel 4.26 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Sense of Coherence</i> terhadap <i>JobInsecurity</i>	78
Tabel 4.27 Deskripsi Sumbangan Efektif Komponen Sense of Coherence terhadap Job Insecurity	79
Tabel 4.28 Hasil Uji Mean Aspek Variabel <i>Job Insecurity</i>	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	97
Lampiran B	109
Lampiran C	117
Lampiran D	126
Lampiran E	153
Lampiran F	162
Lampiran G	167
Lampiran H	170
Lampiran I	170

PERAN *SENSE OF COHERENCE* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *STARTUP*

Safira Riyandika Putri¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *sense of coherence* terhadap *job insecurity* pada karyawan *startup*. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada peran *sense of coherence* terhadap *job insecurity*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *startup*. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 150 karyawan *startup* dan 50 karyawan *startup* untuk di uji coba. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *incidental sampling*. Variabel *sense of coherence* diukur dengan menggunakan skala *sense of coherence* yang disusun oleh peneliti mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Antonovsky (1993). Untuk mengukur variabel *job insecurity* digunakan skala *job insecurity* yang disusun oleh peneliti mengacu pada komponen yang dikemukakan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana.

Hasil analisis regresi linear sederhana antara *sense of coherence* terhadap *job insecurity* menunjukkan data nilai *R square* sebesar 0,328, nilai *F* sebesar 72,130, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *sense of coherence* memiliki peran yang signifikan terhadap *job insecurity*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *Sense of Coherence, Job Insecurity*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

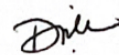
²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Ketua Bagian Psikologi



Saang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF SENSE OF COHERENCE ON JOB INSECURITY ON STARTUP EMPLOYEES

Safira Riyandika Putri¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of sense of coherence on job insecurity on startup employees. The hypothesis of this study is that there is a role of sense of coherence on job insecurity on startup employees.

The population of this study were startup employees. The sample of this study are 150 startup employees and 50 startup employees for try out. The sampling technique used is incidental sampling. Both measuring instruments are made by this study researcher, the sense of coherence scale refers to dimensions of sense of coherence from Antonovsky (1993). The job insecurity scale refers to job insecurity dimensions from Ashford, Lee, and Bobko (1998). The data analysis used is simple linear regression.

The result of the simple linear regression for sense of coherence on job insecurity showed that the R square is 0,328, F value is 72,130, and the significance value is 0,000 ($p < 0,05$). This shows that sense of coherence has significant role on job insecurity. Therefore, the hypothesis in this study can be accepted.

Keyword: *Psychological Contract, Safety Behaviour*

¹*Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

²*Lecture of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I



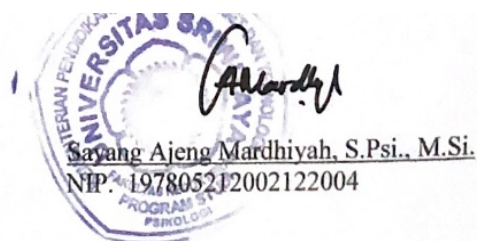
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022012092201

Ketua Bagian Psikologi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia sudah dua tahun dilanda pandemi Covid-19. Cepatnya laju penyebaran virus sehingga berdasarkan prediksi tim pakar Fakultas Kesehatan Masyarakat UI, virus Covid-19 sampai ke Indonesia pada minggu ke-3 Januari 2020 (Ilham dkk, 2021). Hampir seluruh sektor kehidupan, mulai dari ekonomi, politik, sosial, hingga budaya terkena imbas pandemi Covid-19 (Fernandes, 2020). Salah satu sektor yang sangat menerima efek terbesar dari pandemic Covid-19 yaitu sektor ekonomi dibanding dengan sektor lainnya (Abdi, 2020; Maital, & Barzani, 2020). Hal ini menyebabkan karantina perusahaan dimana ILO (International Labour Organization) mencatat bahwa karantina berdampak pada 81% tenaga kerja di dunia, yang mana situasi ini sangat mengancam keadaan perusahaan bahkan jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan dan tak jarang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kondisi di Indonesia juga menunjukkan hal serupa. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia pada 2020 menyatakan bahwa sekitar 88% perusahaan terkena dampak pandemic yang mengakibatkan kerugian pada jalannya perusahaan dimana Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah mengatakan bahwa terdapat 17,8% perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 25,6% merumahkan pekerjaannya, dan 10% perusahaan melakukan keduanya selama masa pandemic (Sulaeman, 2020). Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik 2021 jumlah pengangguran periode Agustus 2020 sebesar 9,77 juta orang, sedangkan jumlah pengangguran periode Agustus 2021 sebesar 9,10 juta orang. Meskipun mengalami tingkat penurunan jumlah pengangguran, namun tidak bisa dipungkiri bahwa Indonesia pernah mengalami fenomena PHK semasa pandemi Covid-19. Data yang didapati oleh Survei Angkatan Kerja Nasional 2020 mengatakan bahwa angkatan kerja yang terhitung dari tahun 2020 berjumlah 128.454.184 dengan rentang usia 15 tahun hingga 60 tahun keatas.

Hasil survey LIPI bersama Badan Litbang Ketenagakerjaan Kemnaker dan Lembaga Demografi FEB UI menemukan bahwa 62,7% pekerja berada pada rentang usia 15-19 tahun dan 27,7% pekerja direntang usia 20-24 tahun mengalami dampak pandemic Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibandingkan dengan kelompok usia lainnya (Firmansyah, L.m & Pandamsari, A.P, 2020). Economic Policy Institue dalam CNBC.com mendefinisikan Gen Z berada dalam rentang usia 16 hingga 24 tahun adalah yang memiliki kemungkinan menganggur dan kehilangan pekerjaannya akibat ketidakpastian perubahan situasi akibat pandemic Covid-19 (Leonhardt, M, 2020).

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Diena Dwidienawati & Gandasari (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa generasi Z di Indonesia realistis dan membutuhkan kestabilan dan security dalam pekerjaannya. Ryan Jenkins (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa generasi Z memiliki harapan, perspektif dan preferensi kerja yang berbeda dikarenakan generasi Z memiliki karakter yang lebih beragam, bersifat global serta memberikan pengaruh pada budaya dan sikap masyarakat kebanyakan. Generasi Z merasa lebih cocok ketika menunjukkan identitas mereka berdasarkan keunikan yang mereka miliki (Adrian Feliz, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tulgan dan Rainmaker (2013) generasi Z memiliki lima karakteristik umum yaitu media sosial adalah gambaran tentang masa depan generasi ini, keterhubungan generasi Z dengan orang lain adalah hal yang terpenting, terdapat kesenjangan keterampilan dalam generasi Z, memiliki pola pikir global karena mudahnya terkoneksi dengan banyak orang melalui virtual, dan terbuka dalam menerima keberagaman dan perbedaan.

Terdapat peningkatan ketidakpercayaan masa depan pekerjaan pada generasi Z. Pada Business in the Northwest Report 2021 ditemukan peningkatan dua kali lipat akan perasaan ketidakpercayaan dengan masa depan

perusahaan pada 70% karyawan dari Gen Z di tempat mereka bekerja serta karir menjadi prioritas utama bagi karyawan Gen Z. Sebanyak 68% mengaku khawatir mengenai potensi pertumbuhan karir mereka, dibandingkan dengan hanya 43% karyawan yang lebih tua. Data yang didapat dari hasil studi oleh Microsoft 2021 dengan judul “The Work Trend Index” menyebutkan bahwa Editor senior LinkedIn Microsoft, George Anders mengatakan dalam studi ini bahwa Gen-Z dan orang-orang yang baru memulai karier, kesulitan menemukan pijakan mereka di dunia kerja (kompas.com, 2021).

Generasi Z memiliki suatu khas tertentu. Generasi Z tumbuh selama resesi dan ketidakpastian ekonomi yang mengakibatkan kondisi ini membentuk Gen Z menjadi generasi yang lebih realistis dan cenderung lebih menghindari resiko serta memprioritaskan kestabilan finansial dan keamanan pekerjaan (*security*) dalam hidup mereka (Monster Worldwide, 2016). Namun nyatanya ditemukan peningkatan dua kali lipat akan perasaan ketidaknyamanan (*insecurity*) dengan masa depan pekerjaan dan potensi pertumbuhan karir pada generasi Z (Business in the Northwest Report, 2021). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh O’connor, Becker, dan Fewste (2018) menemukan bahwa pekerja generasi Z belum memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang mumpuni untuk mengelola ketidakpastian lingkungan yang sering kali terjadi. Adanya kesenjangan antara tingkat *security* yang ingin diperoleh dengan tingkat *security* yang dialami seseorang dalam pekerjaannya dikenal sebagai *job insecurity* (De Witte, De Cuyper, Vander Elst, Vanbelle dan Niesen, (2012).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford, Lee & Bobko (1989). Menurut Ashford, Lee & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan keadaan dimana karyawan merasa akan kehilangan pekerjaannya dimana keadaan tersebut membuat karyawan tidak berdaya. Ashford, Lee, & Bobko (1989) menyatakan terdapat lima elemen *job insecurity* yaitu *the importance of job features, the importance of total threat,*

perceived threat of job feature, perceived threat of total job, dan powerlessness. The importance of job features yaitu arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi karyawan mempengaruhi tingkat rasa tidak aman (*insecure*) dalam bekerja. *The importance of total threat* yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian aspek pekerjaan. *Perceived of job feature* yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, misalnya dipecat atau dipindahkan. *Perceived threat of total job* yaitu kepentingan atau perubahan negatif yang dirasakan individu pada keseluruhan kerja dalam keadaan terancam. Terakhir yaitu *powerlessness* dimana ketidakberdayaan individu untuk mencegah munculnya ancaman terhadap aspek pada pekerjaan secara keseluruhan pada empat elemen sebelumnya.

Terdapat beberapa dampak negatif dari *job insecurity*. Studi lain yang ditemukan dari Denmark, AS, Swedia, Finlandia, Jerman, dan beberapa negara Eropa lainnya menemukan bahwa individu dengan tingkat *job insecurity* tinggi memiliki risiko penyakit jantung 32% lebih besar dibandingkan mereka yang merasakan keamanan kerja (*job security*). Greenhalgh dkk (2010) juga menyatakan *job insecurity* dapat menurunkan usaha pekerja cenderung *turnover*, dan kemampuan beradaptasi yang lebih rendah. Menurut Probst (2002), serta Quick dan Tetrick (2003) *job insecurity* menyebabkan reaksi negatif terkait pekerjaan. Kemudian, Irene (2008) dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa *job insecurity* dapat berdampak pada motivasi kerja yang rendah. Sementara karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya dikarenakan khawatir jika sewaktu-waktu rasa ketidakamanannya menjadi kenyataan dalam bentuk pemberhentian ikatan kerja yang dapat saja sewaktu-waktu berakhir yang mana hal ini menjadi pemicu meningkatnya rasa gelisah, tidak aman dan terancam yang mempengaruhi kondisi kerja (Meria Lista, 2019).

Job insecurity bisa disebabkan oleh banyak hal. Ashford, Lee & Bobko (1989) menyebutkan bahwa faktor personal sebagai indikasi persepsi individu tentang control sebagai antiseden penting untuk *job insecurity*. Faktor personal telah diidentifikasi oleh beberapa peneliti terdahulu merupakan anteseden dari *job insecurity* (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Lastad, Berntson, Naswall, & Sverke, 2014). Salah satu faktor personal yang dapat menghadapi dan menangani *job insecurity* dengan lebih baik adalah *sense of coherence* (Pierner & De Witte, 2016). Berdasarkan teori penghubung tersebut, pada penelitian ini *job insecurity* akan dihubungkan dengan *sense of coherence*.

Pada penelitian ini akan menggunakan teori *sense of coherence* yang dikemukakan oleh Antonovsky (1987). Antonovsky (1987) mendefinisikan *sense of coherence* sebagai sebuah orientasi terhadap dunia yang mempersepsikannya pada suatu kontinum, sebagai dapat diatur, dapat dipahami dan kebermaknaan. Antonovsky (1987) menyatakan terdapat beberapa aspek mengenai *sense of coherence* yaitu *comprehensibility*, *manageability* dan *meaningfulness*. *Comprehensibility* berarti individu memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat dimengerti, bermakna, dan terstruktur. Individu dengan *sense of coherence* maka cenderung memandang dunia tidak sebagai keadaan yang *chaos*. *Manageability* sejauh mana orang mengalami peristiwa dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bisa diatasi dan dipertahankan, serta melihat peristiwa sebagai tantangan baru. *Meaningfulness* individu memandang kehidupan sebagai sesuatu yang bermakna, berharga sekaligus menantang.

Sense of coherence memiliki beberapa peran. Roskies, Louis-Guerin dan Fournier (1993) telah menunjukkan bahwa individu dengan *sense of coherence* yang tinggi merasa lebih sedikit risiko terhadap ketidakamanan kerja. *Comprehensibility*, *manageability* dan *meaningfulness* di tempat kerja dapat menurunkan ketakutan seseorang dalam menghadapi kehilangan pekerjaan (Antonovsky, 1987 ;Felt, Kinnuen & Mauno, 2000). *Sense of coherence* memfasilitasi kemampuan individu untuk memahami dan mengendalikan lingkungan yang mengarahkan pada tindakan yang bermakna

dan tepat, dengan ini individu akan menganggap dirinya mampu untuk mengatasi situasi ketidakpastian dan lingkungan yang menantang (Van Schalkwyk & Rothmann, 2008). Piennar & De Witte (2016) mengungkapkan bahwa individu dengan *sense of coherence* yang tinggi akan lebih baik dalam mempersepsikan dan menghadapi *job insecurity*.

Job insecurity dapat disebabkan oleh banyak hal. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, *job insecurity* akan dihubungkan dengan *sense of coherence*. Maka peneliti mengeluarkan hipotesis bahwa *sense of coherence* memiliki peran terhadap *job insecurity* pada karyawan Generasi Z. Peneliti mengakui bahwa penelitian kedua variable ini beberapa kali dilakukan namun masih minim yang mencari tahu dampak langsung *sense of coherence* terhadap *job insecurity*. Maka dari itu, peneliti akhirnya tertarik untuk meninjau lebih lanjut terkait peran *sense of coherence* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan generasi Z (Gen Z).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah peran *sense of coherence* terhadap *job insecurity* pada karyawan generasi Z?

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *sense of coherence* terhadap *job insecurity* pada karyawan generasi Z.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan khususnya secara teoritis, penelitian ini dapat menambah perspektif kajian

mengenai *job insecurity* dan *sense of coherence* sehingga dijadikan referensi untuk bidang keilmuan psikologi, terutama psikologi industry dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai acuan bagi pekerja khususnya karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan *sense of coherence* dengan sebagai bekal dalam persaingan dunia kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah referensi pengetahuan kepada peneliti selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peran dari *sense of coherence* terhadap *job insecurity* kepada peneliti kedepannya.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *sense of coherence* dan *job insecurity* pernah dilakukan sebelumnya sehingga penelitian ini memiliki beberapa kemiripan dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian dari studi literatur pada studi terdahulu untuk komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan dengan konteks penelitian kali ini. Diantara hasil penelitian terdahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan yaitu:

Antonio Chirumbolo (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Counterproductive Work Behavior* dengan Peran *Honesty-humility* Sebagai Peran Variable Moderator”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran *job insecurity* terhadap *counterproductive work behavior* dengan *honesty-humility* sebagai peran variable moderator. Penelitian ini dilakukan pada 203 karyawan yang bekerja di daerah pusat dan selatan Italy. Berdasarkan hasil analisis data

yang didapat, CWB (*counterproductive work behaviors*) secara positif dengan *job insecurity* dan terkait negatif dengan Kejujuran-Kerendahan Hati (*honesty-humility*) (tetapi juga dengan Keterbukaan). Kemudian ditemukan bahwa *job insecurity* yang tinggi menghasilkan hubungan positif dengan CWB di antara individu yang rendah dalam Kejujuran-Kerendahan Hati (*honesty-humility*) tetapi tidak di antara mereka yang tinggi dalam Kejujuran-Kerendahan Hati (*honesty-humility*).

Penelitian diatas memiliki perbedaan dengan penelitian ini dimana penelitian di atas menggunakan variable bebas yaitu *job insecurity* dan variable terikat yaitu CWB dengan peran variable *honesty-humility* sebagai variable moderator. Sementara pada penelitian ini *job insecurity* digunakan sebagai variable terikat dan variable bebas yang berbeda yaitu *sense of coherence*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran langsung antara kedua variable yaitu *sense of coherence* dan *job insecurity* tanpa menggunakan variable lain sebagai mediator diantara keduanya. Perbedaan lainnya yang terlihat yaitu pada penelitian ini melibatkan pekerja Gen Z sebagai subjek penelitian sementara pada penelitian di atas menggunakan karyawan yang bekerja di daerah pusat dan selatan Italy sebagai subjek penelitiannya.

Juwita Dwi Insani & Frieda NRH (2015) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Locus of Control* Terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan CV.Elfina”. Tujuan peneliti pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *locus of control* terhadap *job insecurity*. Subjek penelitian pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Elfina sebanyak 60 subjek. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dengan *job insecurity* yang memiliki makna semakin kuat *locus of control* internal maka *job insecurity* semakin rendah.

Pada penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian diatas. Terdapat perbedaan antara variable bebas yang digunakan, dimana

pada penelitian diatas menggunakan *locus of control* sementara pada penelitian ini menggunakan *sense of coherence*. Perbedaan lainnya terletak pada subjek yang digunakan dimana penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z sebagai subjek penelitian sementara pada penelitian diatas menggunakan karyawan dari perusahaan tertentu yaitu CV.Elfin. Selanjutnya, letak perbedaan terdapat pada tujuan penelitian. Penelitian diatas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* sementara pada penelitian ini tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat peran *sense of coherence* terhadap *job insecurity* pada karyawan generasi Z.

Muhammad Armedi Eka Purdini Harahap & Alice Salendu (2021) melakukan penelitian dengan judul “Peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Capital* sebagai moderator pada hubungan antara *Job insecurity* dan *Turnover Intention*.” Subjek penelitian ini yaitu sebanyak 178 karyawan di kantor pusat Bank X. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah peran *perceived organizational support* dan *psychological capital* sebagai moderator hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan peran moderasi faktor sumber daya internal dan *psychological capital* tidak ditemukan signifikan. Dengan demikian, *perceived organizational support* dan *psychological capital* bukan moderator hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian saat ini. Penelitian diatas meninjau 2 variabel yaitu *organizational support* dan *psychological capital* sebagai moderator terhadap hubungan antara *job insecurity* dan *burnout*. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variable bebas yaitu *sense of coherence* dan tidak menggunakannya sebagai variable moderator. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran dari *sense of coherence* terhadap *job insecurity* sedangkan penelitian diatas menggunakan *psychology capital* dan *organizational support* sebagai

variable moderator untuk mengetahui hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian, pada penelitian diatas menggunakan karyawan disuatu perusahaan tertentu yaitu Bank X, sementara pada penelitian ini menggunakan karyawan generasi Z sebagai subjek penelitian.

Asroni Rasip, Harri Kurniawan, & Isna Asyri (2020) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Job Insecurity dengan Burnout Pada Karyawan Putsourcing Fifgroup Cabang Padang.” Tujuan peneltiain ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan outsourcing FIFGROUP cabang Padang. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan outsourcing FIFGROUP Cabang Padang yang berjumlah 40 orang. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan outsourcing FIFGROUP cabang Padang dimana semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *burnout*.

Penelitian diatas memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini. Penelitian diatas ingin mengetahui hubungan antara *job insecurity* terhadap *burnout*, sementara pada penelitian saat ini untuk mengetahui peran dari *sense of coherence* terhadap *job insecurity*. Kemudian, pada penelitian diatas *job insecurity* digunakan sebagai variable bebas sementara pada penelitian ini *job insecurity* digunakan sebagai variable terikat dengan *sense of coherence* sebagai variable bebas. Perbedaan lainnya terletak pada subjek peneltian, dimana pada penelitian diatas subjek penelitian yaitu karyawan outsourcing FIFGROUP cabang Padang, sementara pada penelitian saat ini subjek penelitian yaitu karyawan generasi Z yang tidak memfokuskan pada satu perusahaan tertentu.

Kania Aviandi Savitri (2018) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Self Efficacy* dan *Sense of Coherence* Dengan Tingkat Aktivitas Fisik Mahasiswa Program Studi Kedokteran Tahun Pertama Sampai

Keempat”. Penelitian ini dilakukan pada 297 responden mahasiswa kedokteran dari Angkatan 2015-2019. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dan *sense of coherence* dengan tingkat aktivitas fisik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dan *sense of coherence* terhadap aktivitas fisik. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini yaitu semakin tinggi nilai *self efficacy* dan *sense of coherence* maka semakin tinggi pula tingkat aktivitas fisik.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian saat ini. Penelitian diatas menggunakan dua variable bebas yaitu *self efficacy* dan *sense of coherence* sementara pada penelitian ini hanya menggunakan satu variable bebas yaitu *sense of coherence*. Kemudian, perbedaan lainnya terletak pada variable terikat. Pada penelitian ini menggunakan *job insecurity* sebagai variable terikat sementara pada penelitian diatas aktivitas fisik digunakan sebagai variable terikatnya. Tujuan dari penelitian diatas yaitu untuk mengetahui hubungan dari *self efficacy* dan *sense of coherence* terhadap aktivitas fisik, sementara pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran langsung *sense of coherence* terhadap *job insecurity*. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian dimana penelitian ini melibatkan karyawan generasi Z sementara pada penelitian diatas menggunakan mahasiswa program studi Kedokteran dengan karakteristik tertentu yaitu dari Angkatan 2015-2019.

Chrysan Gomargana & Yonathan Aditya (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebersyukuran dan Pemaknaan Ulang Sebagai Prediktor terhadap *Sense of Coherence*”. Penelitian ini dilakukan pada 140 responden mahasiswa organisator dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran dan pemaknaan ulang sebagai predictor terhadap koherensi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kebersyukuran dan pemaknaan ulang terhadap koherensi diri beserta seluruh dimensinya.

Penelitian diatas dengan penelitian saat ini memiliki beberapa letak perbedaan. Penelitian diatas meninjau dua variable yaitu kebersyukuran dan pemaknaan ulang sebagai moderator terhadap koherensi diri (*sense of coherence*). Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variable bebas yaitu *sense of coherence* dan tidak menggunakan variabel moderator. Perbedaan selanjutnya terletak pada variable terikat yang mana pada penelitian saat ini menggunakan *job insecurity* sementara pada penelitian diatas menggunakan *sense of coherence* sebagai variable terikatnya. Tujuan dari penelitian diatas juga berbeda dengan penelitian saat ini dimana tujuan penelitian diatas untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran dan pemaknaan ulang sebagai predictor terhadap *sense of coherence*, sementara pada penelitian saat ini bertujuan untuk mengetahui peranan dari *sense of coherence* terhadap *job insecurity*. Perbedaan lainnya juga terdapat pada subjek penelitian, dimana pada penelitian diatas menggunakan mahasiswa organisator sementara pada penelitian ini yaitu karyawan generasi Z.

Aderhold Caroline, Morawa Eva dan Erim Yesim (2019) melakukan penelitian dengan judul "*Protective Factors of Depressive Symptoms in Adult Cancer Patient: The Role of Sense of coherence and Posttraumatic Growth in Different Time Spans Since Diagnosis*". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran dari posttraumatic growth (PTG) terhadap *sense of coherence* sebagai faktor pelindung dari gejala depresi pada rentang waktu yang berbeda setelah seorang pasien didiagnosis mengidap kanker. Subjek pada penelitian ini yaitu pasien dewasa pengidap kanker sebanyak 157 subjek di suatu rumah sakit di Jerman. Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu *sense of coherence* dapat menjadi salah satu faktor pelindung dalam melawan gejala depresi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang setelah diagnosis kanker, tetapi PTG hanya dalam jangka panjang.

Penelitian diatas memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu penelitian diatas menggunakan variable *sense of coherence* sebagai salah

satu penentu faktor dari suatu kejadian sementara pada penelitian ini menggunakan *sense of coherence* sebagai variable bebas untuk mengetahui perannya terhadap suatu variable terikat dalam hal ini job insecurity. Selain itu, letak perbedaan penelitian juga terdapat pada subjek penelitian, pada penelitian saat ini akan menggunakan karyawan generasi Z sebagai responden sementara penelitian diatas menggunakan pasien dewasa pengidap kanker sebagai responden.

Berdasarkan tujuh penelitian tersebut terdapat perbedaan dari segi tujuan, subjek penelitian dan penggunaan variable lainnya terhadap penelitian saat ini. Maka dari itu penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., & Hidayat, R. (2022). Pengguna bisnis startup di Indonesia. *Jurnal Seminar Nasional Sosial Humaniora & Teknologi*, 858-861.
- Aisyah, A. N. T., & Paramastri, I. (2021). Peran sense of coherence sebagai mediator hubungan antara job insecurity terhadap kepuasan hidup pada pekerja dewasa muda (emerging adult) di masa pandemi. *Journal of Professional Psychology Gajah Mada*, 1-14.
- Alves, R. dos S., Souza, A. S. de, & All, E. (2014). Understanding Youth in Late Modernity. *Igarss 2014, 1*, 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Antonovsky, A. (1993). 'The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science and Medicine*, 36: 725-733.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenesis model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18.
- Arnes, M., & Wardani, L. M. I. (2020). The effect of job insecurity to turnover intention of outsource employees at PT.X. *Southeast Asia Psuchology Journal*, 10, 30-51.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko. P. (1989). Content, causes and consequence of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention (studi pada staff industri farmasi lucas group bandung). *Jurnal Sains dan Manajemen*, 10(1), 85-101.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bachem, R., & Maercker, A. (2016). Development and psychometric evaluation of a revised Sense of Coherence Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 34, 206–215.
- Behnke, A., Conrad, D., Kolassa, I. T., Rojas, R. (2019). Higher sense of coherence is associated with better mental and physical health in emergency medical services: results from investigations on the revised sense of coherence scale (SOC-R) in rescue workers. *European Journal of Psychotraumatology*, 10(1), 1-12.
- Bestari, N. B. (2022, Mei). Diguncang bubble burst, ini daftar startup yang lakukan PHK. *CNBC Indonesia*. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220528113757-37-342498/diguncang-bubble-burst-ini-daftar-startup-yang-lakukan-phk>

- Blank, S., & Dorf, B. (2012). The startup owner's manual: The step-by-step guide for building a great company. BookBaby, 278-288
- Blau, Gary, Donna Surges T, Keith McCoy, Lidia D. dan Kory Ward-Cook. (2003). Job Loss, Human Capital Job Feature, and Work Condition Job Feature As Distinct Job Insecurity Constructs. *Journal of Allied Health*, 33(1).
- Blakemore, S. J., & Mills, K. L. (2014). Is adolescence a sensitive period for sociocultural processing? *Annual Review of Psychology*, 65(1)
- Braun-Lewensohn, O., & Sagy, S. (2013). Community resilience and sense of coherence as protective factors in explaining stress reactions: comparing cities and rural communities during missiles attacks. *Community Mental Health Journal*.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- CB Insight. (2021). The Top 12 Reasons Startups Fail. Diakses dari <https://www.cbinsights.com/research/startup-failure-reasons-top/>
- Chirumbolo, A. (2014). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: the moderating role of honesty-humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149:6, 554-569.
- Darya, I. G. P. (2012). Pengaruh ketidakpastian lingkungan dan karakteristik kewirausahaan terhadap kompetensi usaha dan kinerja usaha mikro kecil di kota Balikpapan. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 1, 65-78.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, C., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review Rievew*, 43(4), 536-552.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(4), 11-17.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Djarmiko, H. (2017, September). Mengelola talent di era gonjang- ganjing. *Majalah SWA*, 22-23.

