

**PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP *JOB*
INSECURITY PADA *SURVIVOR* PHK DI ERA PANDEMI
*COVID-19***



**OLEH:
DWI OKTARIANI TRISNAWATI
04041381823060**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2022**

**PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP *JOB*
INSECURITY PADA *SURVIVOR* PHK DI ERA PANDEMI
*COVID-19***



**OLEH:
DWI OKTARIANI TRISNAWATI
04041381823060**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN EMPLOYABILITY TERHADAP JOB INSECURITY PADA SURVIVOR
PHK DI ERA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

DWI OKTARIANI TRISNAWATI

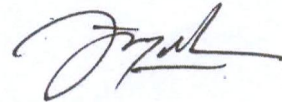
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 6 Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Pembimbing II

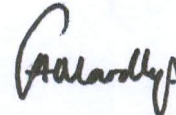
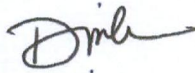


Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Penguji I

Penguji II



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

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

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar sarjana

Kantor, 6 Oktober 2022



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Dwi Oktariani Trisnawati

NIM : 04041381823060

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Kedokteran

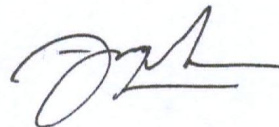
Judul Skripsi : Peran *Employability* terhadap *Job Insecurity* pada *Survivor*
PHK di Era Pandemi Covid-19

Inderalaya, 23 September 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

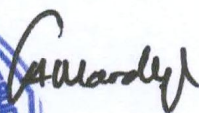
Dosen Pembimbing II



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

Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



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

SURAT PERNYATAAN

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

Indralaya, 23 September 2022

Yang menyatakan,



Dwi Oktariani Trisnawati
NIM. 04041381823060

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan keberkahan dan nikmat kasih sayangnya.
2. Ibu, Bapak, Kakak dan Nenek. Terima kasih atas doa, dukungan serta dan kasih sayang yang diberikan untuk saya selama ini. Skripsi ini merupakan bentuk persembahan dari saya untuk keluarga dan semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menjadi awal yang baru bagi saya untuk menjadi orang yang dapat lebih membahagiakan keluarga saya.
3. *Last but not least, saya ingin berterima kasih kepada diri saya yang telah berjuang dan bertahan sejauh ini. Dear myself, there's a time when you hopeless and lost the way to walk out from gloomy days. Look! Now, you passed it! Thanks for remembering that it's never too late to give it another try. Sooner or later there will be other struggles that might mess you up, but please think about this journey and it'll remind you about how strong you are. Out of all the things that happened during this "skripsweet journey", understanding myself better is the best thing ever!*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tersusunnya proposal penelitian yang berjudul “Peran *Employability* Terhadap *Job Insecurity* Pada *Survivor* PHK di Era Pandemi *Covid-19*”.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan moril maupun materi sehingga proposal penelitian ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
Bapak dr. H. Syarif Husin, M. S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S. Psi., M. Si. selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog. Selaku Koordinator Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M. Psi., Psikolog. selaku pembimbing I skripsi yang telah ikhlas memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu peneliti selama proses pengerjaan tugas akhir ini.
5. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi.,M.Psi. selaku pembimbing II skripsi peneliti.
6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama masa perkuliahan ini.
7. Orang tua dan keluarga yang senantiasa mendoakan, mendukung, dan

memotivasi peneliti sehingga peneliti dapat melewati semua rintangan dalam pengerjaan skripsi ini.

8. Sahabat saya Andin, Velly, Dita, Dekyun, Adel, dan Atun yang telah menjadi salah satu sumber dukungan bagi saya dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Teman-teman Owlster Twister yang telah berjuang bersama saya selama masa perkuliahan ini, terkhususnya untuk anggota kelas B 2018.
10. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti juga menyadari bahwa laporan ini juga masih memiliki banyak kekurangan. Maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian demi tata penulisan serta pengembangan yang lebih baik untuk kedepannya.

Hormat saya,

Dwi Oktariani Trisnawati
04041381823060

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
D. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Job Insecurity</i>	15
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	15
2. Faktor-faktor <i>Job Insecurity</i>	16
3. Komponen <i>Job Insecurity</i>	21
B. <i>Employability</i>	24
1. Pengertian <i>Employability</i>	24

2. Faktor-faktor <i>Employability</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Dimensi <i>Employability</i>	28
C. Peran <i>Employability</i> Terhadap <i>Job Insecurity</i>	31
D. Kerangka Berpikir	35
E. Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN36

A. Identifikasi Variabel penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
1. <i>Job Insecurity</i>	36
2. <i>Employability</i>	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
1. Skala <i>Job Insecurity</i>	41
2. Skala <i>Employability</i>	41
E. Validitas dan Reliabilitas	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas	43
F. Metode Analisis Data	43
1. Uji Asumsi	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Linearitas	44
2. Uji Hipotesis	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45

A. Orientasi Kancan Penelitian	45
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	47
1. Persiapan Administrasi	47
2. Persiapan Alat Ukur	49
3. Pelaksanaan Penelitian	56
a. Tahap Pertama	56
b. Tahap Kedua	57

c. Tahap Ketiga	59
d. Tahap Keempat	60
C. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Subjek Penelitian	63
2. Deskripsi Data Penelitian	67
3. Hasil Analisis Data Penelitian	70
a. Uji Asumsi	70
b. Uji Hipotesis	71
D. Hasil Analisis Tambahan	72
1. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	72
2. Uji Beda Berdasarkan Usia	73
3. Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja	75
4. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kontrak Kerja	76
5. Uji Beda Berdasarkan Periode PHK Massal Terakhir	77
6. Uji Sumbangan Efektif <i>Employability</i> Terhadap <i>Job Insecurity</i>	79
E. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	93
1. Bagi Subjek Penelitian	93
2. Bagi Perusahaan	94
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	35
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologis.....	40
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employability</i>	42
Tabel 4.1 Koefisien Reliabilitas (α) <i>Job Insecurity</i>	51
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Job Insecurity</i> Aitem Valid dan Gugur.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 4.4 Koefisien Reliabilitas (α) <i>Employability</i>	55
Tabel 4.5 Distribusi Skala <i>Employability</i> Aitem Valid dan Gugur.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Self-Employability</i>	56
Tabel 4.7 Penyebaran Skala <i>Try Out</i>	59
Tabel 4.8 Penyebaran Jumlah Subjek Penelitian	61
Tabel 4.9 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek	63
Tabel 4.10 Deskripsi Usia Subjek.....	63
Tabel 4.11 Deskripsi Tingkat Pendidikan Subjek.....	64
Tabel 4.12 Deskripsi Asal Pulau Subjek.....	64
Tabel 4.13 Deskripsi Status Pernikahan Subjek.....	65
Tabel 4.14 Deskripsi Masa Kerja Subjek.....	65
Tabel 4.15 Deskripsi Jenis Kontrak Kerja Subjek.....	66
Tabel 4.16 Deskripsi Periode Terjadinya PHK Massal Terakhir di Perusahaan Tempat Subjek Bekerja.....	66

Tabel 4.17 Deskripsi Data Penelitian.....	67
Tabel 4.18 Formulasi Kategorisasi	68
Tabel 4.19 Deskripsi Kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	69
Tabel 4.20 Deskripsi Kategorisasi <i>Employability</i>	69
Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	70
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	71
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	71
Tabel 4.24 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek.....	72
Tabel 4.25 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Subjek	73
Tabel 4.26 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja Subjek.....	74
Tabel 4.27 Deskripsi Hasil Uji Mean Berdasarkan Masa Kerja Subjek.....	75
Tabel 4.28 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kontrak Subjek.....	77
Tabel 4.29 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Periode Terjadinya PHK Massal Terakhir di Perusahaan Tempat Subjek Bekerja.....	78
Tabel 4.30 Deskripsi Data Sumbangan <i>Employability</i> terhadap <i>Job Insecurity</i>	79
Tabel 4.31 Deskripsi Data Sumbangan Efektif Dimensi <i>Employability</i> terhadap <i>Job Insecurity</i>	80

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	111
LAMPIRAN B.....	121
LAMPIRAN C.....	128
LAMPIRAN D.....	154
LAMPIRAN E.....	160
LAMPIRAN F.....	167
LAMPIRAN G.....	172

**PERAN *EMPLOYABILITY* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA *SURVIVOR*
PHK DI ERA PANDEMI *COVID-19***
Dwi Oktariani Trisnawati¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *employability* terhadap *job insecurity* pada *survivor* PHK di era pandemi *Covid-19*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada peran *employability* terhadap *job insecurity* pada *survivor* PHK.

Responden pada penelitian ini adalah 205 karyawan yang bertahan di perusahaan yang mengadakan PHK Massal di era pandemi *Covid-19*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *employability* yang mengacu pada dimensi Lo Presti dan Pluviano (2016) dan skala *job insecurity* yang mengacu pada komponen dari Ashford, Lee dan Bobko (1989).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple regression*. Hasil analisis regresi menunjukkan data nilai R square antara *employability* dan *job insecurity* sebesar 0,109 nilai F sebesar 24,907 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,005$). Hal tersebut menunjukkan bahwa *employability* memiliki peran yang signifikan terhadap *job insecurity*, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Employability, Job insecurity*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



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

THE ROLE OF EMPLOYABILITY TOWARDS JOB INSECURITY AMONG LAYOFF SURVIVOR ON THE COVID-19 PANDEMIC ERA

Dwi Oktariani Trisnawati¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of employability towards job insecurity on layoff survivor on The Covid-19 pandemic era. The hypothesis in this study is that there is a role of employability on job insecurity in layoff survivor.

Respondents in this study were 205 survivors in companies that conducted mass layoff during the Covid-19 pandemic era. The sampling technique used is purposive sampling. The measuring instrument used is the employability scale which refers to dimensions of Lo Presti and Pluviano(2016) and the job insecurity scale which refers to the components of Ashford, Lee and Bobko(1989).

Data analysis in this study used simple regression technique. The results of the regression analysis showed that the R square value between employability and job insecurity was 0.109, the F value was 24,907 and the significance value was 0.000 ($p < 0.005$). This shows that employability has a significant role in job insecurity, thus the hypothesis proposed in this study can be accepted.

Keyword: *Employability, Job insecurity*

¹*Student of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

²*Lecture of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Merebaknya satu tahun belakangan virus Covid-19 di seluruh penjuru dunia. Virus Covid-19 ini bermula dari Cina yang mendapati kasus medis serius yang berujung kematian lalu dilanjutkan dengan ditutupnya salah satu pasar makanan laut di daerah Wuhan (Ilham dkk, 2021). Laporan peningkatan jumlah kasus yang signifikan terjadi di berbagai negara sehingga Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) akhirnya mendeklarasikan wabah Coronavirus sebagai pandemi pada 11 Maret 2020 (Gugus Tugas, 2020). Laju penyebaran virus yang cepat juga sampai ke Indonesia pada minggu ke-3 Januari 2020 berdasarkan prediksi Tim pakar Fakultas Kesehatan Masyarakat UI (Ilham dkk, 2021). Hingga saat ini masih terjadi peningkatan kasus positif setiap harinya. Tercatat pada 9 April 2021, kasus positif di Indonesia berada di urutan ke-20 dunia dengan konfirmasi sebanyak 1.552.880 kasus, angka kematian mencapai 42.227 jiwa, pasien sembuh 1.399.382 orang dan masih menyisakan 111.271 kasus (Azis, A, 2021).

Pandemi Covid-19 ini berimbas pada hampir seluruh sektor kehidupan, mulai dari ekonomi, politik, sosial, hingga budaya (Fernandes, 2020). Sektor ekonomi nampaknya menerima efek terbesar dari adanya pandemi Covid-19 dibanding sektor lainnya (Abdi, 2020; Maital, & Barzani, 2020). ILO (International Labour Organization) menyatakan bahwa karantina dan gangguan usaha terkait pembatasan perjalanan, penutupan sekolah dan tindakan pengendalian lainnya memiliki dampak yang tiba-tiba dan drastis pada pekerja dan perusahaan. ILO mencatat bahwa karantina berdampak pada 81% tenaga kerja di dunia, situasi ini mengancam operasi

perusahaan, kesehatan pegawai bahkan jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kondisi di Indonesia juga menunjukkan hal serupa. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 80 % perusahaan terdampak pandemi yang mengakibatkan kerugian. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah mengungkapkan bahwa 17,8 % perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 25,6 % perusahaan merumahkan pekerjanya, dan 10 % perusahaan melakukan keduanya selama pandemi (Sulaeman, 2020). Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik 2021 jumlah pengangguran periode Agustus 2020 mengalami peningkatan sebanyak 2,67 juta orang. Dengan demikian, jumlah angkatan kerja di Indonesia yang menganggur menjadi sebesar 9,77 juta orang. Dilansir dari kompas, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) memperkirakan jumlah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) melonjak pada 2021 (Karunia, AM, 2020)

Resiko PHK ini tentunya menjadi tantangan bagi angkatan kerja saat ini. Data Survei Angkatan Kerja Nasional 2020 menyebutkan Angkatan kerja 2020 berjumlah 128.454.184 yang berusia 15 tahun hingga 60+ (lebih dari 60 tahun). Economic Policy Institute dalam CNBC.com, Gen Z, yang didefinisikan berada dalam rentang usia 16 hingga 24 tahun, adalah yang paling mungkin menganggur dan kehilangan pekerjaannya karena pandemi (Leonhardt, M, 2020). Hampir satu dari lima milenial muda dan dewasa Gen Z (19,5 %) melaporkan bahwa mereka atau pasangan atau pasangannya mengalami PHK sejak pandemi dimulai, hal ini menyebabkan mereka lebih khawatir untuk terkait bagaimana pekerjaan mereka sendiri dalam satu bulan ke depan (Martinchek, K, 2020). Kondisi di Indonesia menunjukkan hal serupa, hasil survei LIPI bersama Badan Litbang Ketenagakerjaan Kemnaker dan Lembaga Demografi FEB UI menemukan bahwa 62,7% pekerja berusia 15-19 tahun dan

27,7 % pekerja berusia 20-24 tahun mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19 dibanding kelompok usia lainnya (Firmansyah, L.M & Pandamsari, A.P, 2020).

Banyaknya PHK pada pekerja generasi Z seperti yang diungkapkan pada beberapa survei diatas juga diungkapkan pada Pew Research Center bahwa Generasi Z paling terpengaruh oleh pandemi. Pada 2021 *Business in the Northwest report* ditemukan bahwa 70% pekerja Gen Z merasa tidak yakin akan masa depan perusahaan mereka, meningkat dua kali lipat dari Desember 2019. Hampir dua pertiga pekerja Gen Z (60%) khawatir perusahaan mereka terpaksa melakukan pengurangan karyawan (*downsize*) di tahun depan, dibandingkan dengan 40% karyawan yang lebih tua. Karier juga menjadi prioritas utama bagi karyawan Gen Z, dengan 68% mengkhawatirkan potensi pertumbuhan karier mereka, dibandingkan dengan hanya 43% karyawan yang lebih tua. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyebutkan perubahan dalam perusahaan seperti sebagai *merger, downsizing, reorganisasi, teknologi baru, dan bahaya fisik* sebagai sumber ancaman Brockner (1988) menyoroti PHK sebagai penyebab langsung *job insecurity* di antara karyawan yang masih bertahan.

Gen Z tumbuh selama resesi dan ketidakpastian ekonomi sehingga kondisi ini membentuk Gen Z menjadi generasi yang lebih realistis dan umumnya lebih menghindari resiko serta memprioritaskan kestabilan finansial dan keamanan pekerjaan(*security*) dalam hidup mereka (Monster Worldwide, 2016). Diena Dwidienawati & Gandasari (2018) dalam studinya menemukan bahwa generasi Z di Indonesia realistis dan membutuhkan *security* dan stabilitas dalam pekerjaannya. Adanya kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat

security yang ingin diperolehnya dimana kondisi ini dikenal sebagai *job insecurity* (De Witte, De Cuyper, Vander Elst, Vanbelle dan Niesen, (2012).

Job insecurity merupakan perasaan tidak berdaya seseorang untuk mempertahankan situasi kerja yang sedang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* memiliki empat elemen yakni *desired continuity*, *the threat*, *job features at risk*, dan *powerlessness*. *Desired continuity* merupakan keinginan karyawan untuk dapat terus bekerja dan menginginkan posisi yang tetap di perusahaan. *Threat* merupakan persepsi bahwa situasi tertentu berpotensi untuk mengganggu keberlanjutan pekerjaan individu. *Job features at risk* merupakan perasaan khawatir mengenai perubahan di perusahaan yang mengakibatkan mereka kehilangan fitur pekerjaan yang dianggap penting. *Powerlessness* adalah perasaan tidak mampu dalam melakukan strategi perlawanan alam situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984)

Sora et al. (2010) mengemukakan bahwa pegawai yang merasakan *job insecurity* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah. *Job insecurity* akan mengarahkan ke perilaku kerja disfungsional seperti menurunkan usaha, kecenderungan untuk pergi, dan penolakan untuk berubah yang nantinya akan berdampak pada efektivitas organisasi seperti menurunnya produktivitas, tingginya tingkat turnover dan kemampuan beradaptasi yang lebih rendah (Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava, 2010). Terdapat studi yang menunjukkan bahwa *job insecurity* pada orang tua berdampak negatif pada efikasi diri anak-anak mereka (Lim dan Loo, 2003), keyakinan kerja, dan bahkan prestasi akademis (Barling, Dupre, dan Hepburn 1998; Barling, Zacharatos, dan Hepburn 1999).

Job insecurity berdasarkan beberapa studi juga berpengaruh pada kesehatan. Dalam sebuah studi di Eropa multi-negara, para peneliti menemukan bahwa *job insecurity* terkait dengan beberapa kondisi kesehatan buruk tertentu yaitu, sakit punggung, nyeri otot, sakit kepala atau kelelahan mata, sakit perut, depresi atau kecemasan, kelelahan keseluruhan, dan insomnia (Lászlo, K. D & dkk, 2010). Studi meta analisis dari Denmark, Finlandia, AS, Swedia, Jerman, Inggris Raya, dan Belgia menemukan bahwa mereka yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi memiliki risiko penyakit jantung 32% lebih besar daripada mereka yang berada di dalam nya pekerjaan yang sangat aman (*security*) (Virtanen dalam Green, F, 2015).

Pengalaman terkait *job insecurity* tampaknya bagi sebagian orang, tidak lain adalah pengalaman yang memberi kesempatan individu untuk menjadi agen yang aktif dalam mengejar tujuan yang dipilih (Fryer, D, 1986). Ketika menghadapi situasi yang menyebabkan *job insecurity*, individu dengan level optimisme yang tinggi akan cenderung lebih bertahan, tetap termotivasi, lebih sedikit mengeluh tentang kondisi kerja, dan tetap berharap (dan termotivasi) bahkan ketika mengantisipasi kemungkinan *job insecurity* (Xingshan, Z & Diaz, I & Tang, N & Tang, K , 2014).

Seligman (2008) mengartikan optimisme sebagai suatu keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi semua aktivitas, dan tidak sepenuhnya disebabkan kecerobohan diri sendiri tetapi bisa karena situasi, nasib, atau orang lain. Seligman (2006) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam optimisme, yaitu *permanence*, *pervasiveness* dan *personalization*. *Permanance* berarti bahwa seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. Individu yang optimis akan memandang peristiwa yang buruk akan bersifat sementara dalam kehidupannya. *Pervasiveness* berarti bahwa seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab

permasalahan hingga akar-akarnya. *Personalization* menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain).

Individu yang optimis secara positif mengevaluasi masalah sehari-hari dengan mengantisipasi keuntungan atau pertumbuhan dirinya dari suatu peristiwa (Fry, 1995). Optimisme dapat mendorong kemampuan untuk menangani stres (Scheier dan Carver, 1985; Strutton dan Lumpkin, 1992). Optimisme dalam jangka panjang juga bermanfaat bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental, karena membuat individu lebih menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial, pekerjaan, perkawinan, mengurangi depresi dan lebih dapat menikmati kepuasan hidup serta merasa bahagia (Weinstein, 1989; Marshall & Lang, 1990; Scheier, Carver, & Bridges, 1994). Optimisme membuat individu mempunyai energi yang baik sehingga membuat individu lebih bekerja keras dan tidak putus asa dalam menjalankan tujuannya (Cahyasari & Sakti, 2014). Utami, Hardjono, & Karyanta (2014) menyatakan individu yang optimistis meyakini kesulitan dalam sebuah tantangan yang dapat diatasi, sehingga individu tersebut akan mampu bertahan hingga kesulitan tersebut dapat diatasi. Zheng, Diaz, & Tang (2014) mengungkapkan bahwa optimisme berperan sebagai penyangga dari adanya konsekuensi negatif dari job insecurity yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan temuan literatur, riset, dan survei statistik yang ditemukan, peneliti mengeluarkan hipotesis bahwa Optimisme memiliki peran terhadap Job Insecurity pada pekerja Generasi Z. Peneliti mengakui bahwa penelitian kedua variabel ini beberapa kali dilakukan namun masih minim yang mencari tahu dampak langsung Optimisme terhadap Job insecurity. Maka dari itu, peneliti akhirnya tertarik untuk meninjau lebih lanjut terkait peran Employability terhadap JI pada Survivor PHK.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah peran Employability terhadap Job Insecurity pada Survivor PHK.

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Employability terhadap Job Insecurity pada Survivor PHK.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan khususnya Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah perspektif kajian tentang *job insecurity* dan employability sehingga dijadikan referensi untuk bidang keilmuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan employability sebagai bekal dalam persaingan dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi serta kebijakan yang ada di perusahaan terutama untuk memberikan dukungan yang positif kepada para karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta mendorong mereka untuk tetap

optimis dalam menghadapi *job insecurity* yang mungkin dirasakan oleh karyawan sebagai dampak pasar kerja yang tidak stabil.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *job insecurity* dan employability pernah dilakukan sebelumnya sehingga penelitian ini memiliki beberapa kemiripan dengan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian literatur untuk komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan dengan konteks penelitian kali ini. Di antara hasil penelitian terdahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan, yaitu:

Zakaria, M. A., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh Resiliensi terhadap *Job Insecurity* pada kepada 129 pegawai honorer. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala baku the Job Insecurity Quisionare scale and the CD-RISC scale. Analisis data menggunakan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif resiliensi terhadap job insecurity, yang artinya semakin tinggi resiliensi maka akan semakin rendah tingkat job insecurity. Resiliensi memiliki kontribusi sebesar 9,3 % terhadap *job insecurity*.

Penelitian di atas memiliki perbedaan variabel bebas dengan penelitian ini yakni Optimisme. Penelitian ini juga nantinya akan menggunakan instrumen penelitian berupa skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Greenlagh pada variabel job insecurity dan teori Seligman pada variabel optimisme. Perbedaan lainnya terletak pada subjek yang digunakan dimana penelitian ini melibatkan pekerja Generasi Z sebagai subjek penelitian.

Alamako, Y.S. (2017) melakukan penelitian terkait perbandingan job insecurity antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT. Vale Indonesia di Soroako. Penelitian ini melibatkan 144 subjek yang terdiri dari 72 karyawan tetap dan 72 karyawan outsourcing. Instrumen penelitian ini menggunakan skala job insecurity yang terdiri dari 24 item dengan reliabilitas Alpha Cronbach (α) sebesar 0,890. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah uji Independent Sample t-test dan Mann-Whitney U. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat perbedaan job insecurity yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing, dimana karyawan outsourcing ($M = 11,39$) merasakan job insecurity yang lebih tinggi daripada karyawan tetap ($M = 9,93$)

Penelitian di atas hanya meninjau satu variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel yakni job insecurity dan optimisme. Perbedaan lainnya terletak pada sampel yang digunakan dimana penelitian ini melibatkan pekerja Generasi Z sebagai subjek penelitian. Perbedaan mencolok yang dapat dilihat lagi adalah penelitian di atas bertujuan membandingkan sedangkan penelitian ini bertujuan untuk melihat peran VB terhadap VT sehingga dari segi analisis statistiknya juga memiliki perbedaan dimana penelitian ini akan menganalisis data dengan uji Regresi Linear.

Putrihadiningrum ,D,C,M, Brahmasari, I.A., dan Brahmaratih, I.A., (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan job insecurity terhadap burnout. Penelitian ini dilakukan kepada 156 karyawan millennial CV. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan karakteristik responden berusia

11-30 tahun. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout pekerja CV. Mapan Jaya di Surabaya.

Penelitian ini memiliki perbedaan variabel dimana variabel terikat berupa job insecurity dan variabel bebas berupa optimisme sedangkan penelitian diatas sebaliknya menggunakan variabel job insecurity sebagai variabel bebas disandingkan dengan variabel kedua berupa budaya organisasi dalam meninjau perannya terhadap burnout. Perbedaan lainnya adalah subjek penelitian dimana penelitian ini melibatkan subjek pekerja Generasi Z dalam rentang usia 15-24 tahun sedangkan penelitian di atas menggunakan subjek pekerja millennial dalam rentang 11-20 tahun serta lebih spesifik yakni pada CV. Mapan Jaya di Surabaya.

Amelia, Rica (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh perceived organizational support dan optimisme terhadap job insecurity pada karyawan kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah 118 karyawan kontrak RS Columbia Asia Medan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala job insecurity, skala perceived organizational support dan skala optimisme. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support dan optimisme Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap job insecurity ($R = .657$; $p < .05$) dengan sumbangan efektif sebesar 43.2 % ($R^2 = .432$). dan variabel bebas yang paling besar memberikan sumbangan efektif terhadap job insecurity adalah perceived organizational support sebesar 41.2 % ($R^2 = .412$). Implikasi dari penelitian ini adalah agar organisasi dapat mempertahankan atau meningkatkan dukungan yang positif kepada para karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta mendorong mereka untuk tetap optimis dalam menghadapi job insecurity yang dirasakan karyawan kontrak.

Penelitian ini memiliki persamaan pada kedua variabel namun penelitian di atas menggunakan satu variabel bebas lagi yakni POS sehingga analisis dari penelitian di atas menggunakan regresi ganda, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan regresi linear. Perbedaan lainnya adalah subjek penelitian dimana penelitian ini melibatkan subjek pekerja Generasi Z dalam rentang usia 15-24 tahun sedangkan penelitian di atas menggunakan subjek karyawan kontrak RS Columbia Asia Medan.

Daftar Pustaka

- Abdi, M. N. (2020). Krisis Ekonomi Global dari Dampak Penyebaran Virus Corona (Covid19). *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 90-98.
- Aziz, A. (9 April 2021). Update Corona Indonesia 9 April 2021: Positif 5.265, Meninggal 121. *Tirto.id*. Diakses dari <https://tirto.id/gbYW>)
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bosman, J., & Buitendach, J. H. (2005). Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17-23.
- Cahyasari, A. S., & Sakti, H. (2014). Optimisme Kesembuhan Pada Penderita Mioma Uteri. *Psikologi Undip* , 13 No.1 , 21-33.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment. *Soc Indic Res* 118, 1269–1291 (2014). <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0467-8>
- Daraei, M., & Ghaderi, A. R. (2012). Impact of Education On Optimism/Pessimism. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 339-343.
- De Witte, H. De Cuyper, N. Vander Elst, T. Vanbelle, E. and Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium”, *Romanian Journal of Applied Psychology*, vol. 14(4), 11-17.

Eklund, R. C. & Tenenbaum, G. 2014. Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology. USA: Sage Publications.

Firmansyah, L.M & Pandamsari, A.P. (23 Mei 2020). Survei LIPI: Gelombang PHK pekerja muda. Lokadata. Diakses dari <https://lokadata.id/artikel/survei-lipi-gelombang-phk-pekerja-muda>

Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.01698

Karunia, A.M. (28 Desember 2020). KSPI Perkirakan 2021 Bakal Terjadi Ledakan PHK di Mana-mana. *Kompas.com*. Diakses dari <https://money.kompas.com/read/2020/12/28/162239326/kspi-perkiraan-2021-bakal-terjadi-ledakan-phk-di-mana-mana?page=all>.

Fry, P.S. (1995), "Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives", *Genetic, Social, and General Psychology*, Vol. 121 No. 2, pp. 213-246

Leonhardt, M. (15 Oktober 2020). Job losses hit Gen Z harder during the pandemic than older generations. *CNBC News*. Diakses dari <https://www.cnbc.com/2020/10/15/gen-z-more-vulnerable-to-job-losses-during-th>

Green, F. 2015. Health effects of job insecurity. *IZA World of Labor* 2015: 212 doi: 10.15185/izawol.212.v2 e-pandemic.html

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19. doi:10.2753/imo0020-8825400101
- Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*. 40. 6-19. 10.2753/IMO0020-8825400101.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *ejournal psikologi*, 1, (3), 303-312.
- Lászlo, K. D., H. Pikhart, M. S. Kopp, M. Bobak, A. Pajak, S. Malyutina, G. Salavec, and M. Marmot. “Job insecurity and health: A study of 16 European countries.” *Social Science & Medicine* 70:6 (2010): 867–874.
- Manuba, I. A., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT BANK Cimb Niaga TBK Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1 (3), 413-428.
- Monster Worldwide. (2016). MULTIGENERATIONAL SURVEY, Move Over, Millennials: What You’ll Need to Know for Hiring as Gen Z Enters the Workforce.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal Of Social and Industrial Psychology* 1, (2), 21-31.

Nabilla, Syeikha & Nurwati, Nunung. (2020). Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.

Organization, I. L. (2020, April 7). Diakses dari ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_741476.pdf

Stillman, D & Stillman, J. 2018. *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja Pengarang*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama

Scheier, M.F. and Carver, C.S. (1992), "Effects of optimism on psychological and physical well-being: theoretical overview and empirical update", *Cognitive therapy and research*, Vol. 16 No. 2, pp. 201-228

Sora, Beatriz, Amparo Caballer dan Jose Maria Peiro. (2010). The Consequences of Job Insecurity For Employees: The Moderator Role of Job Dependence. *Journal Compilation International Labour Organization*, 149 (1), pp: 449- 465.

Smithson, Janet., Suzan Lewis .2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review* ,29(6):1-15.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaeman.(18 Februari 2021). Menaker: 17,8 Persen Perusahaan PHK Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Merdeka.com*. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/menaker-178-perusahaan-phk-karyawan-selama-pandemi-covid-19.html>

Tuban, I. A., & Indrawati, K. R. (2017). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Etos Kerja Pada Karyawan Alih Daya Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana* 4, (1), 50-61.

Utami B.I, Hardjono, Nugraha A. K. (2014). Hubungan Antara Optimisme Dengan Adversity Quotient Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Uns Yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal ilmiah psikologi candrajiwa*. Vol 2 (5) 154-167.

Waskito, 2013. *The Power Of Optimism*. Jakarta: Pustaka Al Kautsar

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and personsupervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4). 426-446.