

ROLE AMBIGUITY AND ROLE CONFLICT SEBAGAI ANTESEDEN DARI JOB INSECURITY PADA CONTINGENT WORKER

ANNA PARTINA
STIM YKPN Yogyakarta
Grace_annaone@yahoo.com

ABSTRAK

Contingent worker merupakan fenomena umum pada hubungan kerja pada era global sebagai salah satu cara untuk menjamin fleksibilitas organisasi. Konsekuensi dari contingent worker adalah munculnya job insecurity (ketidak amanan kerja) dikarenakan adanya ketidak pastian kerja dimasa yang akan datang. Variable role conflict dan role ambiguity merupakan variable yang dapat memunculkan job insecurity. Penelitian ini menggunakan 170 contingent worker di DIY untuk menguji pengaruh role conflict dan role ambiguity terhadap job insecurity. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variable tersebut tidak mempengaruhi job insecurity, karena hanya role ambiguity dan role conflict yang ekstrim saja yang akan mempengaruhi job insecurity.

Keywords : *role ambiguity, role conflict, job insecurity*

PENDAHULUAN

Perubahan persaingan global telah meningkatkan persaingan bisnis, dimana organisasi menghadapi berbagai ketidakpastian. Untuk menjawab tantangan global maka sejak pertengahan tahun 1970 terjadi perubahan kondisi kerja dimana organisasi lebih mengutamakan fleksibilitas (Kallerberg,2000). Kondisi ini mendorong munculnya hubungan kerja yang tidak standard yang dikenal dengan nama contingent worker. Pertumbuhan hubungan kerja ini mengalami pertumbuhan lebih dari 10% di beberapa Negara di Eropa (Isaksson, Benhard, Cluies, De Witte, Guest, Krauz,Mohr, Piero and Schalk, 2003).

Non standard work didefinisikan sebagai pekerjaan dimana pekerja tidak memiliki kontrak kerja jangka panjang secara implicit atau eksplisit (Polivinka, 1996). Berbagai bentuk hubungan kerja fleksibel berkembang dengan berbagai istilah seperti : *Part Time Work* (dimana pekerja bekerja dengan gaji regular dengan jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan jam kerja normal) ;



*Jurnal Perilaku
Dan Strategi
bisnis*

Vol.1 No.1, 2013

Hal. 1 - 13

Employment Intermediaries (hubungan kerja non standard yang melibatkan pihak eksternal untuk mengontrol hal-hal yang bersifat administrative); *Contingent Worker* (pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja secara eksplisit atau implicit untuk pekerjaan jangka panjang atau jangka pendek) (Kallerberg, 2000).

Perubahan hubungan kerja ini telah membawa dampak pada hubungan kerja jangka panjang baik bagi pekerja maupun bagi organisasi. Dampak yang dominan adalah dalam hal karir, keluarga dan perasaan *job insecurity* (De Witte, 2005). Bounocore, Mettallo & Salvatore (2008) menyatakan bahwa *job insecurity* memperburuk perjanjian kerja bagi pekerja sementara. Beberapa anteseden dari perubahan tentang *job insecurity* merefleksikan kecenderungan yang umum terjadi dan telah mempengaruhi pasar tenaga kerja di beberapa negara di Eropa. Meningkatnya fleksibilitas dalam kontrak kerja menjadi hal yang sangat penting. Fleksibilitas pekerja telah mempengaruhi industri dan kehidupan sosial. Beberapa anteseden dari perubahan tentang *job insecurity* merefleksikan kecenderungan yang umum terjadi dan telah mempengaruhi pasar tenaga kerja di beberapa negara di Eropa. Meningkatnya fleksibilitas dalam kontrak kerja menjadi hal yang sangat penting. Fleksibilitas pekerja telah mempengaruhi industri dan kehidupan sosial.

Contingent worker ditemukan memiliki outcome yang kurang positif di tempat kerja seperti lebih sering sakit, memiliki *turnover* yang tinggi, tingkat keinginan berkontribusi yang rendah dibandingkan dengan pegawai tetap (Bounocore *et al.*, 2005). Meningkatnya populasi *contingent worker* dalam perusahaan menyebabkan meningkatnya pertumbuhan penelitian dalam bidang ini untuk menguji pengaruh *contingent worker* terhadap perilaku pekerja (Connelly *et al.*, 2004; De Cyper *et al.*, 2008 dalam Bounocore *et al.*, 2008).

Fenomena *contingent worker* di Indonesia yang lebih sering dikenal dengan istilah *outsourcing*, telah menjadi fenomena ketenagakerjaan. Munculnya pekerja *outsourcing* (alih daya) menjadi salah satu pemicu munculnya *job insecurity* di Indonesia. Menurut Data Bank Dunia yang di kutip oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Harian Bisnis Indonesia, 27/12/2010) di tahun 2010, terdapat 35% dari 33 juta pekerja formal di Indonesia atau sekitar 11,55 juta pekerja merupakan tenaga alih daya dan kontrak. Kondisi ini dianggap sangat rawan dan mengkhawatirkan karena akan merugikan kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja. Karena pemberi kerja mengkhawatirkan kinerja perusahaan mereka sedangkan bagi pekerja sendiri tidak memiliki kepastian mengenai masa depannya. Jumlah pengangguran terbuka menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2010 tercatat sebanyak 8.59 juta orang dan pengangguran terselubung yang tercatat sebagai pekerja alih daya mendominasi jumlah tersebut.

Menurut UU No 13/2003 pada tanggal 28 Juni 2010 dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Bisnis alih daya masih didominasi oleh pekerja *low level* (51%) dan sisanya para tenaga ahli dibidang perminyakan, komputer/teknologi informasi, mekanik pesawat, pilot dan juga peneliti.

Job insecurity

Job insecurity merujuk pada "perasaan kehilangan kekuasaan untuk tetap menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhlagh & Rosenblaat, 1984). Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* pada kesehatan mental dan fisik sampai sekarang masih kontradiktif. Hal ini dimungkinkan karena keterbatasan metodologi. Keterbatasan utama adalah penggunaan kelompok reference yang berbeda; *kedua* kemungkinan adanya kekurangan data tentang status kesehatan mental sebelum terjadinya *job insecurity*; dan *ketiga* hanya sedikit studi yang memasukkan informasi tentang occupational stressor dan tidak ada tingkat stressor yang spesifik tentang kapan Job Insecurity mulai dirasakan (Mohr, 2000).

Pada awalnya penelitian *job insecurity* seringkali diukur dengan konstruk fenomena unidimensional yang secara umum hanya memperhatikan kondisi kerja pada masa yang akan datang. Ashford *et al.* (1989) menunjukkan bahwa *job insecurity* sering diukur dengan item tunggal, dengan skala yang tidak diketahui, atau pengukuran tanpa dasar teoritis yang jelas yang ternyata tidak mencukupi. Konstruk *Job Insecurity* multidimensional : (1) perasaan terancam terhadap berbagai features pekerjaan seperti kesempatan promosi (2) Perkalian perasaan terancam dari tiap *features* dengan kepentingan (3) pentingnya kejadian negative dalam pekerjaan, ancaman yang diterima dari berbagai peristiwa yang memberikan pengaruh negative terhadap total pekerjaan (4) Kemungkinan terjadinya kejadian negative. (5) perasaan tidak berdaya karea kehilangan control terhadap pekerjaan., kehilangan kekuasaan/menunjukkan kemampuan individu untuk meniadakan ancaman yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Studi empiris tentang *job insecurity* telah dilakukan secara berulang-ulang, hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* selalu dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja, complain kesehatan mental dan fisik serta sikap pekerja (Hellgren *et al.*, 1999). Penelitian Rugulies *et al.*, (2008) juga menunjukkan hubungan *Job Insecurity* dengan penurunan tingkat kesehatan.

Ashford *et al.*, (1989) menunjukkan berbagai anteseden *job insecurity*, yaitu perubahan organisasi, ketidak jelasan peran, konflik peran dan *locus of control*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh negatif berupa penurunan komitmen, kepercayaan kepada organisasi,

kepuasan kerja dan secara positif meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Ashford *et al.*, (1989) tidak menunjukkan hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja dan keluhan somatik sebagai konsekuensi dari *job insecurity*. Studi empiris lain menemukan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan buruknya kesejahteraan karyawan, keluhan kesehatan mental, *mental distress*, meningkat secara proporsional dengan tingkat *job insecurity* (Hellgren *et al.*, 1999). Rokies dan Louis –Guerin (1990; pada Hellgren *et al.*, 1999) menguji pentingnya berbagai aspek *job insecurity* pada kesehatan mental dan komitmen kerja. Ferrie *et al.*, (2002) juga membandingkan kesehatan yang dilaporkan sendiri, gangguan minor psikoatrik, pengukuran psikologis dan perilaku yang terkait dengan kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan dikaitkan dengan buruknya tingkat kesehatan yang dilaporkan dan pengukuran gangguan minor psikiatrik

Penelitian tentang *job insecurity* yang semula didominasi oleh penelitian yang dilakukan di negara-negara barat, beberapa tahun terakhir telah dilakukan pada berbagai negara lain di dunia. Perbedaan kultural memberikan pengaruh yang berbeda. Penelitian di China yang sangat dipengaruhi oleh ajaran Mao memberikan pengaruh yang berbeda terkait dengan komitmen organisasional dan kepercayaan, meski *job insecurity* tetap memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen (Tim Wong, 2002). Lin (2003) menguji peran dari *locus of control* dan *job insecurity* di China. Dimana *locus of control* dipengaruhi oleh ajaran Confucius. Perilaku yang etis dipengaruhi oleh nilai-nilai personal dan pengendalian pribadi. Hasil menunjukkan bahwa pengendalian perilaku dan nilai personal memberi pengaruh terhadap keputusan-keputusan etis.

Erlinghagen (2008) mencoba melakukan penelitian dengan membandingkan kondisi *job insecurity* pada beberapa negara. Karena masih sedikit penelitian yang terkait dengan *self-perceived job insecurity* antar negara maka tujuan penelitian ini adalah membandingkan kondisi tersebut pada 15 negara di Eropa. Hasil menunjukkan bahwa Perancis memiliki tingkat *job insecurity tertinggi*, dimana lebih dari seperempat pekerja menyatakan adanya *Job Insecurity*. Negara dengan tingkat *job insecurity* di atas rata-rata adalah Yunani, dan pekerja Polandia, Republik Czech, Jerman. Diikuti oleh negara-negara seperti Belanda, Hungaria, Portugal, Belgia, Spanyol, Swedia, Finlandia dan Inggris. Sedangkan Negara-negara seperti Denmark, Irlandia, Norwegia, Austria memiliki tingkat yang lebih rendah.

Bagaimanapun *job insecurity* memberikan pengaruh tidak hanya pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga mempengaruhi sikap kerja dan perilaku, dan dalam jangka panjang mempengaruhi organisasi. Reaksi pekerja terhadap *job*

insecurity dalam jangka panjang akan mempengaruhi efektifitas organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt; 1984 pada Hellgren *et al.*, 1999).

Role Conflict dan Role Ambiguity

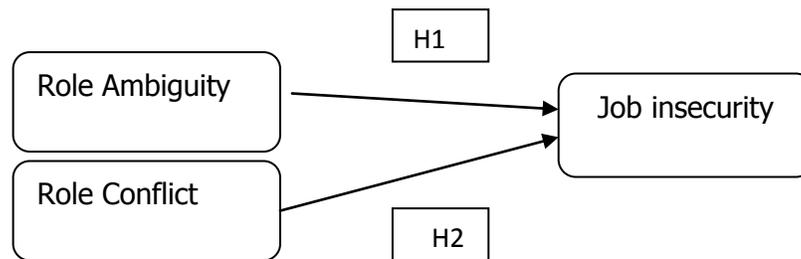
Role ambiguity seringkali sulit untuk didefinisikan. Secara umum konsep yang diterima mengenai *role ambiguity* adalah ambiguitas peran ketika seorang individu tidak mampu mendefinisikan dengan jelas peran yang diharapkan, dan metode untuk menyelesaikan tugasnya (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Pelaksanaan tugas pimpinan akan dapat mengurangi *role ambiguity* dengan beberapa alasan. Mereka seringkali masuk pada situasi dimana ada kemungkinan untuk melengkapi informasi, meski sulit untuk menerima instruksi dengan jelas, atau melakukan pelatihan untuk situasi yang khusus. Kurangnya informasi akan menimbulkan ketidakpastian terkait dengan harapan yang dihubungkan dengan peran (Gupta & Jenkins, 1985; Lewis & Cooper, 1988). Sehingga ambiguitas dapat didefinisikan sebagai terjadinya kurang jelasan peran yang diharapkan, dibutuhkan, metode dan informasi pada situasi yang dialami.

Rizzo *et al.* (1970) mendefinisikan *role conflict* sebagai ketidakcocokan dari peran yang dibutuhkan dan diharapkan, dimana kesesuaian didasarkan pada serangkaian kondisi yang mempengaruhi kinerja peran. *Role conflict* juga didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang mengalami tekanan dalam peran yang tidak sesuai dengan tekanan yang timbul dari peran yang lain (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983).

Hubungan job insecurity dan role ambiguity dan role conflict

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa penelitian seharusnya tidak hanya memperhatikan perubahan masal yang menyebabkan kondisi tidak aman menyebar, tetapi perlu juga memperhatikan pengalaman individual (individual konteks) dari *Job Insecurity*. Dua kondisi pekerjaan seperti *role ambiguity* dan *role conflict* adalah penyebab penting yang menyebabkan perasaan tidak aman yang dirasakan seseorang (Ashford, *et al.*, 1989). Keduanya ,mengacaukan perasaan kemampuan pengendalian seseorang dan menciptakan persepsi *Job Insecurity*. *Role ambiguity* diartikan sebagai kurangnya informasi mengenai prosedur dan persyaratan pekerjaan, sedangkan *role conflict* akan terjadi ketika "*role set members*" mengirimkan pesan yang bertentangan dengan berbagai isu. Jika pimpinan melakukan tugasnya dengan baik maka akan dapat mengurangi *role ambiguity*. Kurangnya informasi akan menimbulkan ketidakpastian terkait dengan harapan yang dihubungkan dengan peran (Gupta & Jenkins, 1985; Lewis & Cooper, 1988). Sehingga ambiguitas dapat didefinisikan sebagai terjadinya kurang jelasan peran yang diharapkan, untuk itu dibutuhkan metode dan informasi yang jelas pada situasi yang dialami.

Meski hanya tingkat *role ambiguity* dan *role konflik* yang ekstrime yang akan menyebabkan tingkat *Job insecurity* yang tinggi tetapi keduanya cukup mengganggu fungsi seseorang bekerja, keduanya seharusnya menyebabkan kegelisahan tentang bagaimana memenuhi kontrak psikologis mereka. Dalam organisasi yang berubah akan relevan dengan situasi yang melibatkan *role ambiguity* : karena keterbatasan informasi tentang peran, maka seseorang akan berspekulasi tentang berbagai kondisi yang mungkin akan memberikan pengaruh negatif pada pekerjaan (Ashford *et al.* 1989). Sehingga hipotesa dari penelitian ini adalah semakin besar *role ambiguity* dan *role conflict* semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja *outsourcing* di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Alasan pemilihan lokasi penelitian karena praktik pekerja kontrak telah menjadi hal yang lazim, bahkan menurut harian Joglo Semar (15 Oktober 2011), pemerintah kota Yogyakarta akan menambah jumlah pekerja *outsourcing* lebih dari 400 orang untuk tenaga teknis. Tujuan penambahan jumlah pekerja *outsourcing* adalah untuk efisiensi RAPBD tahun 2012. Penambahan jumlah pekerja *outsourcing* juga diharapkan menjadi solusi moratorium PNS dan efisiensi anggaran.

B. Ukuran Sampel

Roscoe (1975 dalam Sekaran, 2003) menyatakan bahwa penentuan sampel dalam penelitian multivariate (termasuk di dalamnya adalah analisis *multiple regression*), sampel paling tidak berjumlah 10 kali lipat atau lebih dari jumlah variable dalam penelitian. Jumlah variable dalam penelitian ini

ada 3 yaitu *job insecurity*, *role ambiguity* dan *role conflict* sehingga jumlah sampel minimal adalah 30.

C. Teknik Koleksi Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik survei sampel yang bertujuan untuk mendapatkan data opini individu melalui metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertutup kepada responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan bantuan kuesioner dengan pernyataan tertutup yang menggunakan skala likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling method*. Sampel harus memenuhi kriteria berupa responden yang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourse*.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran

1. *Job insecurity* : *Job insecurity* dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh De Witte (2000), yang mengukur tentang perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Terdiri dari 4 pertanyaan dengan skala likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) dengan pertanyaan seperti saya takut akan kehilangan pekerjaan saya.
2. *Role Ambiguity* : *role ambiguity* dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo *et al*, 1970. Terdiri dari 6 pertanyaan dengan skala likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) dengan pertanyaan seperti saya merasa yakin dengan otoritas yang saya miliki.
3. *Role Conflict* : *role conflict* dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo *et al*, 1970. Terdiri dari 8 pertanyaan dengan skala likert 5 poin (1= sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju) dengan pertanyaan seperti Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang bekerja secara berbeda.

E. Pengujian Instrumen

1. Pengujian Validitas

Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Validitas merupakan suatu taraf sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas perlu dilakukan terutama dalam penelitian positivis karena ketelitian dalam penelitian masih merupakan isu-isu ilmiah yang penting. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis*, dengan menggunakan factor loading 0,5 sesuai dengan yang

disarankan Hair *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa factor loading \pm 0,3 sebagai tingkat minimal.

2. Pengujian Reliabilitas

Langkah pengujian selanjutnya adalah pengujian kelengkapan statistik yang kedua, yaitu reliabilitas. Hasil uji validitas ditunjukkan oleh *cronbach alpha* yang akan menunjukkan konsistensi interitem atau menguji konsistensi responden dalam merespon seluruh item. Nilai alpha kurang dari 0,6 berarti buruk, 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 berarti baik (Sekaran, 2000).

3. Teknik Analisis Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Persamaan dasar pada analisis ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

b_0 = intercept

b_1X_1 = linear effect dari X_1

b_2X_2 = linear effect dari X_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Penelitian dilakukan pada contingent worker di DIY, kuesioner yang disebarakan ada 250 eksemplar, dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali berjumlah 170 eksemplar. Dari 170 data yang kembali tidak semua dapat digunakan karena ada beberapa data yang tidak diisi dengan lengkap sehingga untuk proses pengujian pada penelitian ini hanya sebanyak 155 (*respon rate* 62%). Rincian responden terlihat pada table berikut :

Tabel 1. Profil Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Pria	95	61
	Wanita	60	39
Umur	20 – 25	88	57
	26 – 30	67	43
Tingkat Pendidikan	SMP	1	0.6
	SMA	67	43.4
	Perguruan Tinggi	87	56
Pekerjaan	Customer Service	46	30
	Office Boy	9	6
	Security	12	8
	Marketing/Sales	14	9

	Administrasi	9	6
	Mekanik	3	2
	Lain (driver,kasir,dll)	62	39

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

B. Validitas dan Reliabilitas

Hasil *confirmatory analysis* ditunjukkan dengan nilai *construct validity* pada table dibawah ini ;

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	CR	Cronbach Alpha
Job insecurity	0,785	0,617
Role Ambiguity	0,767	0,671
Role Conflict	0,645	0,609

Sumber : data primer

Factor loading untuk semua variable diatas 0,3 sebagai nilai minimal untuk menguji tingkat validitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable terukur dengan valid. Dari sisi *reliability* diukur dengan nilai *cronbach alpha*, ketiga variable memiliki nilai diatas 0,6. Meski belum berada pada nilai yang cukup tetapi nilai cronbach alpha sudah diatas nilai minimal sebesar 0,6.

C. Analisa regresi

Pengujian hipotesa dilakukan dengan menggunakan analisa regresi untuk menguji hubungan antar variable. Hasil pengujian hipotesa terlihat pada table dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi

Variabel	B	t	Sig	R ²	F
Role Ambiguity	-0,14	-0,558	0,578	0,042	0,311
Role Conflict	-0,52	-1,117	0,266	0,090	1,247

Berdasarkan hasil analisa untuk pengujian hipotesa pertama dan kedua bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* akan mempengaruhi *job insecurity*. Ketidakjelasan peran dan konflik peran yang dialami oleh seseorang akan mempengaruhi tingkat keamanan kerja seseorang. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa hipotesa tidak didukung ($\beta = -0,14$

dan -0,52; $t = -0,558$ dan $-1,117$; $p > 0,05$). Dilihat dari nilai R^2 maka keduanya memberi penjelasan terhadap perubahan job insecurity sangat rendah (0,042 dan 0,090). Meski Ashford, *et al.*, (1989) baik *role ambiguity* dan *role conflict* merupakan anteseden penting bagi terciptanya perasaan tidak aman yang dirasakan seseorang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel ternyata tidak mempengaruhi tingkat *job insecurity*.

Ashford *et al.*, (1989) menyebutkan bahwa hanya *role ambiguity* dan *role conflict* yang ekstrim saja yang mampu mempengaruhi *job insecurity*, tetapi keduanya akan mempengaruhi tingkat kegelisahan dikaitkan dengan *psychological contract*. Apabila dikaitkan dengan kondisi sampel pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *role ambiguity* dan *role conflict* pada para pekerja kontrak di DIY rendah. Berarti terdapat kejelasan peran dan kejelasan informasi pada masing-masing pekerjaan mereka meskipun mereka hanya bekerja pada waktu tertentu atau terbatas.

Kalaupun masih terdapat *role ambiguity* dan *role conflict* tetapi tingkatan keduanya bukanlah tingkat yang ekstrim dan mampu mempengaruhi *job insecurity*. Dalam praktik *outsourcing* di Indonesia secara umum terjadi perbedaan antara pekerja kontrak yang ada pada pekerja administrasi dan teknis dibandingkan dengan kondisi buruh. Tingkat *job insecurity* lebih terasa pada para pekerja di tingkat buruh, karena dalam praktik di Indonesia meski tenaga kerja *outsourcing* bekerja dalam waktu yang terbatas mereka masih memiliki rasa aman karena berdasarkan praktik ada keberlanjutan dalam mereka bekerja. Sebelum masa kerja habis beberapa perusahaan telah meminta pekerja untuk melamar kembali bekerja sehingga tingkatan job insecurity menjadi rendah.

KESIMPULAN

Contingent worker sebagai salah satu fenomena pada kondisi persaingan global yang menuntut adanya fleksibilitas telah mendorong perubahan hubungan kerja. Ketidakpastian hubungan kerja menimbulkan job insecurity karena pekerja kehilangan kendali terhadap kepastian pekerjaan. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesa bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* menjadi anteseden bagi job insecurity. Hal ini mendukung penelitian Ashford *et al* (1989) bahwa hanya *role ambiguity* dan *role conflict* yang ekstrim saja yang dapat mempengaruhi *job insecurity*.

Keterbatasan penelitian ini *pertama*, karena job insecurity merupakan konstruk yang multidimensional maka pada penelitian berikutnya perlu untuk menambahkan berbagai variable yang mungkin menjadi anteseden bagi job insecurity. *Kedua*, job insecurity merupakan proses yang terjadi pada jangka waktu tertentu, sehingga penelitian longitudinal lebih mampu menjelaskan fenomena job insecurity, *ketiga* perlu memilih *contingent worker* yang benar-benar merasa *insecure* untuk dapat melihat pengaruh berbagai variable yang mempengaruhi maupun dipengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, Lee & Bobko, (1989). *Content, Causes and Consequences of Job Insecurity : a Theory-Based Measure and Substantive Test*. Academy of Management Journal, 32 (4) : 803 – 829.
- Bounocore F, C. Mettalo & D. Salvatore. *Behavioral Consequences of Job Insecurity and Perceived Insider Status for Contingent Worker*. Università Degli di Napoli "Parthenope"
- De Witte, H. (2005). *Job Insecurity : Review of The International Literatur on Definitions, Prevalance, Antecedents and Consequences*. SA Journal of Industrial Psychology : 31 (4) : 1 - 6.
- Ferrie J.E., MJ Shipley., SA Stansfels., M.G Marmot. (2002). *Effect of Chronic Job Insecurity and Change in Job Insecurity on Self Reported Health, Minor Psychiatric Morbidity, Physiological Measures, and Health Related Behavior in British Civil Servants : The Whitehall II Study*. J Epidemical Community Health, 56 : 450 – 454.
- Greenhalgh. L & Rosenblatt.G. (1984). *Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity*. Academy of Management Review 9(3) : 438 – 448.
- Hellgren, J., M. Sverke, K. Isaksson. (1999). *A two dimensional approach to job insecurity : consequences for employee attitudes and well being*. European Journal of work and organizational psychology, 8 (2) : 179 - 195.
- Isaksson. K, Benhard. C, Claes. R & De Witte. H. (2003). *Employment Contacts and Psychological Contract in Europe Result from A Pilot Study*. Saltza Report : 1 : 1 – 35.
- Kalleberg, Anne L. (2000). *Non- Standard Employment Relations : Part-Time, Temporary and Contractwork*. Annual Review Social. 26 : 341 – 365.
- Loi. R, Hang-Yue Ngo, Ling-Ing Zhang, Victor P. Lau. (2011). *The Interaction Between LMX and Perceived Job Insecurity in Predicting Employee Altruism and Performance*. Journal of Occupational and Organizational Psychology .

- Mohr, G.B. (2000). *The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy : a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity*. Journal of Organizational Behavior, 13 : 339 – 356 .
- Polivka, A. E. (1996). *Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined*. Monthly Labor Review. October : 3 – 9 .
- Rugulies,R., B Aust, H Brurr, U Bultmann. (2008). *Job Insecurity, Chance on Laour market and Decline in Self-Rated Health in a Representative Sampel of the Danish Workforce*. J Epidemic Community Health, 62 : 245 – 250.
- Wong-Yui Tim, Hang-Yue Ngo, Chi-Sum Wong. (2002). *Affective Organizational Commitmen of Worker in Chinese Joint Venture*. Journal of Managerial Psychological. 17 (7) : 580 – 598.
- Wong-Yui Tim, Chi Sum Wong, Hang-Yue Ngo and Samuel Lui Chi. (2003). *The Social Exchange and Instrument Perpsective Employee Response to Job Insecurity*. Chinese Management Review . 6 (1) : 1 – 18.