

**PENGARUH JANGKA PENDEK *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
DI PT. ASKES (PERSERO) KANTOR PUSAT**

*Elven Martini*¹
*Lieke E.M. Waluyo*²

^{1,2}*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok, 16424, Jawa Barat*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing di PT Askes (Persero) Kantor Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi ganda. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 164 subjek yang terdiri dari guru, tenaga satuan pengamanan, cleaning service, pelayanan rapat dan pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable job insecurity dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42.1%. Pengkategorian subjek, tingkat kepuasan kerja subjek penelitian kategori sedang, job insecurity subjek penelitian kategori sedang, namun kompensasi subjek penelitian kategori tinggi.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

**SHORT TERM CONTRIBUTION OF INSECURITY AND COMPENSATION
TO WORK SATISFACTION IN OUTSOURCING EMPLOYEE AT PT ASKES
(PERSERO) MAIN OFFICE**

Abstract

The aim of this study is to measure the contribution of job insecurity and compensation to work satisfaction in outsourcing employee at PT Askes (Persero) main office. This is a quantitative research using multiple regression for the data analysis. This research has 164 participants consist of teachers, security officers, cleaning service officers, meeting maids and drivers. The result shows that job insecurity and compensation have contribution to work satisfaction as much as 42.1%. Based on categorization, participant's work satisfaction and job insecurity are in the moderate level, but the compensation is in the high level.

Keywords: *Job insecurity, Compensation, Work satisfaction*

PENDAHULUAN

Salah satu penelitian yang cukup banyak dilakukan dan sangat penting dilakukan pada sebuah organisasi adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Menurut

As'ad (1999) penelitian mengenai kepuasan kerja menjadi penting dikarenakan terbukti banyak bermanfaat bagi kepentingan umum, industri dan masyarakat yaitu dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan

biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

PT Askes (Persero) sebagai pengemban amanah pemerintah dalam pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sangat membutuhkan karyawan yang dapat mendukung operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meminimalkan biaya adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja sesedikit mungkin dengan harapan agar tenaga kerja dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan menggunakan karyawan tetap agar fokus dalam pekerjaan yang menjadi *core business*, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain yang dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna (Suwondo, 2004). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* yang tertuang di dalam perjanjian kerjasama berada di bawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. Priandoyo (2007) mengatakan bahwa sistem *outsourcing* pada umumnya menutup kesempatan karyawan *outsourcing* menjadi permanen. Posisi *outsourcing* selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan secara pragmatis (tidak ada kepastian kerja, kelanjutan kontrak dan jaminan pensiun).

Ketika bertransformasinya PT Askes (Persero) yang semula berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi Badan Hukum Publik yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, peneliti melihat bahwa tidak ada kejelasan tentang status karyawan *outsourcing*. Hal ini terlihat pada tidak terdapatnya pasal-pasal yang mengatur hak-hak karyawan *outsourcing* pada Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Sebaliknya yang diatur dalam Undang-undang Nomor 24

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) hanya hak karyawan yang ditetapkan dalam Peraturan Direksi yaitu karyawan tetap.

Keadaan karyawan *outsourcing* seperti yang telah dijelaskan sebelumnya secara tidak langsung memberikan dampak psikologis bagi karyawan. Situasi dan kondisi yang terjadi menyebabkan karyawan merasa resah terhadap kelangsungan dan masa depan pekerjaannya. Ketatnya persaingan dan semakin sulitnya lapangan kerja menambah keresahan karyawan terhadap kelangsungan hidup mereka. Sementara itu, aspek yang diharapkan oleh karyawan, yaitu keamanan kerja dan kompensasi yang mencukupi menjadi sulit untuk didapatkan karena sistem *outsourcing* yang secara hukum tidak memberikan sesuatu yang pasti sehingga diduga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* menjadi rendah.

Sverke, Hellgren, dan Naswal (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan intensi *turnover*.

Salah satu variabel yang diduga mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja adalah variabel *job insecurity*. Menurut Ashford (1989), istilah *job insecurity* mulai diperkenalkan saat banyak perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak dan terjadinya perubahan dalam organisasi akibat pengurangan karyawan, restrukturisasi dan merger. Pengertian *job insecurity* sendiri menurut Greenhalgh dan Rosenbalt (1984) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2011) tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada kantor Dinas

Per-hubungan Provinsi Sumatera Utara) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki kecenderungan merasa *job insecurity* dalam pekerjaannya serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kontrak dengan sistem *outsourcing* berbeda dengan yang diberikan oleh karyawan *in-sourcing*. Kedua variabel tersebut yaitu *job insecurity* dan kompensasi diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di PT Askes (Persero) Kantor Pusat. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh jangka pendek *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja khusus untuk karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh jangka pendek *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di PT Askes (Persero) Kantor Pusat.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 164 orang karyawan *outsourcing* PT Askes kantor pusat di Jakarta. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 yang kemudian dikumpulkan dan diolah di mana kuesioner ini berisi pertanyaan untuk mendapatkan data tentang indikator-indikator dari *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja.

Di dalam pembuatan kuesioner penelitian tentang kepuasan kerja, peneliti menggunakan kuesioner kepuasan yang merupakan adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1997) yang terdiri dari 34 item, dan berdasarkan pendekatan kepuasan kerja sembilan facet. Kesembilan facet tersebut terdiri dari gaji, promosi, tunjangan tambahan, penghargaan non materi, prosedur operasional, rekan

kerja, tipe pekerjaan dan komunikasi di dalam organisasi. Untuk pembuatan kuesioner penelitian tentang *job insecurity* mengacu pada teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Sementara itu untuk pembuatan kuesioner penelitian tentang kompensasi mengacu pada teori Panggabean (dalam Sutrisno, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari korelasinya terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja ($r = -0.499$; $p < .05$) artinya semakin tinggi *job insecurity* karyawan *outsourcing* maka kepuasan kerja semakin rendah sebaliknya jika *job insecurity* karyawan *outsourcing* rendah maka kepuasan kerja semakin tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Ashford dkk. (1989) menguji hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja terhadap 183 karyawan dari berbagai jenis perusahaan di Amerika Serikat. Hasil temuannya menyebutkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, dilihat dari korelasinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja ($r = 0,523$; $p < .05$) artinya semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja semakin tinggi sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Dapat dikatakan bahwa kompensasi berbanding lurus dengan kepuasan kerja. Dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa semakin karyawan *outsourcing* merasa harapan atau keinginannya atas kompensasi terpenuhi maka kepuasan kerjanya juga semakin tinggi, sebaliknya semakin merasa harapan atau keinginannya atas kompensasi tidak terpenuhi maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah.

Adapun ketika dilihat dari korelasinya terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kompensasi ($r = -0.242$; $p < .05$) artinya semakin tinggi *job insecurity* maka kompensasi semakin rendah sebaliknya jika *job insecurity* rendah maka

kompensasi semakin tinggi. Dikaitkan dengan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* yang merasa *job insecurity* nya tinggi dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai harapan dan keinginan maka kepuasan kerja akan semakin rendah begitupula sebaliknya jika karyawan *outsourcing* merasa *job insecurity*nya rendah dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan atau keinginannya maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh jangka pendek *job insecurity* terhadap kepuasan kerja ternyata signifikan ($F = 53.776$; $p < .05$), hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Dari analisa tersebut diketahui pula besaran *R square* sebesar 0.249 artinya sumbangan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 24.9% dan sisanya 75.1% diberikan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini memperkuat beberapa pendapat ahli sebelumnya, di mana Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk., 1989) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai salah satu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Ashford dkk. (1989) menulis bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan keinginan mencari pekerjaan baru, komitmen organisasi yang rendah, *trust* organisasi yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah. Senada dengan pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk., 1989), Sverke, dan Hellgren (2002) menjelaskan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ternyata signifikan ($F = 60.969$; $p < .05$). Hal ini berarti hipotesis tersebut diterima. Dari analisa tersebut diketahui pula besaran *R square* sebesar 0.273 artinya sumbangan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 27.3% dan sisanya 72.7% diberikan kepada faktor lain.

Seperti dikatakan dalam penjelasan hipotesis pertama di mana terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 24.9% dan 75.1% diberikan kepada faktor lain, senada dengan hipotesis kedua dimana terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 27.3% dan 72.7%. Hal ini dapat pula dikatakan bahwa selain *job insecurity* dan kompensasi masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing*. Di dalam penjelasan sebelumnya dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Effendi (2000) terdiri dari upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja dan penyalur perasaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat pengaruhnya karena karyawan yang merasa kompensasinya diberikan sesuai harapan atau keinginannya akan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan dari pihak manajemen pemberi kerja yang selalu memperhatikan hal-hal dalam pemberian kompensasi dan faktor apa saja yang mempengaruhi pemberian kompensasi sehingga subjek penelitian meskipun berstatus karyawan *outsourcing* keinginan atau harapan akan kompensasi yang baik merasa terpenuhi.

Di dalam memberikan kompensasi pihak PT Askes (Persero) memperhatikan keadilan dan perbedaan-perbedaan pengupahan yang berdasarkan perbedaan, tanggungjawab, kemampuan, pengetahuan,

produktivitas, atau kegiatan-kegiatan manajerial. (Handoko, 2001). Selain itu diperhatikan pula faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi antara lain penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah (Panggabean, 2004). Semua hal inilah yang menyebabkan karyawan *outsourcing* merasa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan harapan dan keinginannya.

Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2011) tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara) diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan atas kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh jangka pendek *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja ternyata signifikan ($F = 58.555$; $p < .05$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Dari analisa tersebut diketahui pula besaran *R square* sebesar 0.421 artinya sumbangan *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 42.1% dan sisanya 57.9% diberikan oleh faktor lain. Hal ini senada dengan pendapat As'ad (1999) bahwa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, ke-amanan, gaji dan upah, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan atau supervisi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas lainnya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) tentang pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di mana menemukan ketidakamanan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisa deskriptif juga menunjukkan bahwa data mean empirik dari

dimensi *job insecurity* subjek penelitian sebesar 49.90 diketahui bahwa subjek penelitian berada pada kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh sumbangan tanggapan responden yang dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan *job insecurity* paling banyak menjawab setuju artinya bahwa karyawan *outsourcing* di PT Askes (Persero) merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* yang dijadikan subjek penelitian berada pada kategori sedang.

Analisa deskriptif menunjukkan bahwa mean empirik dari dimensi kompensasi subjek penelitian sebesar 38.63 diketahui bahwa subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh sumbangan tanggapan responden yang dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan kompensasi paling banyak dan lebih dari 50% responden menjawab setuju artinya bahwa karyawan *outsourcing* di PT Askes (Persero) merasa penghargaan yang diberikan kepada mereka sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi telah sesuai dengan harapan atau keinginan sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi karyawan *outsourcing* berada pada kategori tinggi.

Analisa deskriptif juga menunjukkan bahwa mean empirik dari dimensi kepuasan kerja subjek penelitian sebesar 113.79 diketahui bahwa subjek penelitian berada pada kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh sumbangan tanggapan responden yang dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan kepuasan kerja paling banyak responden menjawab setuju artinya bahwa karyawan *outsourcing* di PT Askes (Persero) merasa senang bekerja di PT

Askes (Persero) meskipun dengan status *outsourcing*, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan karyawan *outsourcing* berada pada kategori sedang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa baik *job insecurity* dan kompensasi memiliki sumbangan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Tampak pula bahwa kecenderungan partisipan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap mereka.

Saran

Bagi pemimpin manajemen baik pemberi kerja yaitu PT Askes (Persero) maupun PT Alfina Karya Cemerlang sebagai vendor pemenang lelang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam mengelola karyawan *outsourcing*. Kemudian bagi organisasi supaya memperhatikan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* dengan cara memberikan informasi secara teratur dengan karyawan *outsourcing* mengenai kondisi perusahaan, kejelasan status, kejelasan hak dan kewajiban sebagai karyawan *outsourcing*, peraturan mengenai prosedur pemberhentian dan pengangkatan karyawan tetap di perusahaan. Selain itu memberikan peningkatan kompensasi agar kesejahteraan karyawan *outsourcing* juga meningkat dengan demikian diharapkan kepuasan kerjanya juga semakin meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (1999). *Psikologi industri (edisi keempat)*. Yogyakarta: Liberty.
Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure

and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
Effendi, T.N. (2000). *Sumber daya manusia: Peluang kerja dan kemiskinan (edisi II)*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
Farida, Y.N. (2003). Pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Emperika*, 16, 126-148.
Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Priandoyo, A. (2007). *Delapan pertanyaan tentang outsourcing (tenaga kerja)*. Jakarta: Refika Aditama.
Safitri, D. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai (studi pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara.
Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. California: Sage Publications.
Suwondo, C. (2004). *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Alex Media Computindo.
Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan kedua)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-64.