

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan Kerja

2.1.1 Definisi Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan topik hangat yang baru dibahas beberapa dekade belakangan ini. Jika diartikan secara terpisah, berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sementara itu Rothbard (2001) menjelaskan keterikatan sebagai kehadiran psikologis tetapi lebih jauh menyatakan bahwa hal itu melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. Komponen pertama yaitu *attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk berpikir mengenai perannya. Komponen kedua yaitu *absorption* berarti individu sedang asyik dalam menjalankan perannya dan mengacu pada intensitas fokus terhadap peran tersebut.

Kahn (1990) menggunakan istilah *personal engagement*, yaitu penggunaan diri secara optimal dalam peran karyawan di organisasi. Keterikatan yang dimiliki karyawan akan membuat mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. Aspek fisik dari keterikatan kerja menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek kognitif dari keterikatan kerja menyangkut keyakinan karyawan terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Sementara itu aspek emosional menyangkut perasaan karyawan tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi mental individu yang bersifat positif terkait dengan pekerjaannya. Kondisi ini ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Keterikatan kerja juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker, Schaufeli, Leiterc, & Taris, 2008).

Menurut Saks (2006), keterikatan kerja adalah suatu konstruk yang berbeda dan unik yang mencangkup aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan antitesis positif yang berlawanan dari *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Perlu dibedakan mengenai konsep keterikatan kerja dengan *workaholics*. Karyawan yang mengalami keterikatan kerja dapat merasa lelah setelah seharian bekerja, namun mereka memaknai kelelahan tersebut sebagai hal yang menyenangkan karena berkaitan dengan prestasi positif. Sementara itu karyawan yang *workaholics* bekerja keras karena dorongan batin yang kuat dan tidak tertahankan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai keterikatan kerja tidak menjadi *workaholics* karena mereka menikmati hal-hal lain di luar pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2008).

Saks (2006) juga menjelaskan bahwa keterikatan kerja berbeda dengan komitmen organisasi, *organization citizen behavior* (OCB), dan *job involvement*. Komitmen organisasi berbeda dari keterikatan karena komitmen mengacu pada sikap seseorang dan keterikatan terhadap organisasi mereka. Sedangkan keterikatan bukanlah sikap tetapi sejauh mana seorang individu memperhatikan pekerjaan dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu jika OCB melibatkan perilaku sukarela dan informal yang dapat membantu rekan kerja dan organisasi, maka fokus keterikatan adalah kinerja karyawan sesuai dengan perannya dan bukan bersifat sukarela.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan mental individu yang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*.

2.1.2 Dimensi Keterikatan Kerja

Schaufeli dkk. (2002) menjelaskan dimensi dari keterikatan kerja berupa *vigor*, dedikasi, dan *absorption*.

2.1.2.1 *Vigor*

Vigor dikarakteristikan oleh energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi memiliki keinginan untuk berinvestasi pada suatu pekerjaan. Mereka dapat bertahan meskipun menemui kesulitan dalam bekerja.

2.1.2.2 Dedikasi

Dedikasi mengacu pada seseorang yang sangat terlibat pada pekerjaannya dan merasakan signifikansi, antusias, terinspirasi, bangga, dan memperoleh tantangan dari pekerjaannya.

2.1.2.3 *Absorption*

Absorption dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan dan bahagia terlibat dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasakan *absorption* sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan merasa waktu berlalu dengan cepat.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

ABC International Inc. menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

2.1.3.1 *Adaptability*

Faktor ini mencakup keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan.

2.1.3.2 *Achievement Orientation*

Achievement Orientation merupakan orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang.

2.1.3.3 *Attraction to the work*

Attraction to the work merupakan kemampuan karyawan untuk mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi.

2.1.3.4 *Emotional Maturity*

Karyawan menghindari untuk bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja.

2.1.3.5 *Positive Disposition*

Karyawan menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja serta berkeinginan untuk menolong orang lain dalam mencapai target kerja mereka.

2.1.3.6 *Self-Efficacy*

Karyawan memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain.

2.1.4 Dampak Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dipandang memiliki konsekuensi positif bagi organisasi. Harter, dkk. (2002) mengemukakan bahwa keterikatan dapat berdampak pada hasil bisnis. Ini disebabkan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bahagia sehingga dapat meningkatkan performanya yang akhirnya juga berdampak pada hasil bisnis. Robinson, dkk. (2004) juga menyatakan bahwa dampak keterikatan adalah dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap bisnis dan performa dalam bekerja dengan koleganya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Senior Consultant *Organisation Surveys & Insights Tower Watson*, Abhishek Mittal (2012) menyatakan bahwa

perusahaan dengan tingkat keterikatan karyawan yang berkelanjutan memiliki keuntungan operasional hampir tiga kali lipat dibandingkan perusahaan yang memiliki tingkat keterikatan karyawan yang rendah.

Hal ini juga sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Organisasi *Gallup*. Organisasi *Gallup* menemukan bahwa keterikatan berhubungan dengan loyalitas pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan keuntungan. Selain itu, *Gallup* juga menemukan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi performa yakni, rendahnya tingkat absensi, rendahnya *turnover*, rendahnya insiden keselamatan, meningkatnya produktivitas dan keuntungan. Sementara itu, survei yang dilakukan oleh *ABC Company* (2009) melaporkan bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya mampu berinovasi dan memiliki kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2008) juga telah membuktikan bahwa keterikatan kerja dapat berdampak pada performa dalam bentuk pemasukan finansial setiap harinya.

Robinson dkk. (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang terikat menampilkan beberapa perilaku seperti percaya terhadap organisasi, tertarik bekerja lebih baik lagi, memahami konteks bisnis dan tujuan organisasi, kerelaan untuk bertindak lebih dari tanggung jawabnya, dan selalu mengikuti perkembangan organisasi. Individu yang lebih terikat cenderung percaya dan memiliki hubungan yang berkualitas dengan atasan sehingga memiliki sikap yang lebih positif terhadap perusahaan (Saks, 2006). Dibutuhkan 12 karyawan yang memiliki keterikatan kerja untuk mengatasi satu orang yang tidak terikat dengan pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa sulit membuat karyawan terikat apabila perusahaan tidak menyediakan kebutuhan karyawan baik secara materi maupun psikologis. Kahn (1990) mengatakan bahwa karyawan cenderung memiliki keterikatan kerja saat perusahaan mampu menyediakan kebutuhan karyawan baik secara materi seperti imbalan, maupun secara psikologis seperti dukungan dan pengawasan dari atasan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah dapat di lihat

dari kurangnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya antusiasme dalam bekerja, masalah kedisiplinan, dan produktivitas kerja yang rendah (*ABC Company*, 2009).

Penelitian yang dilakukan Saks (2006) melaporkan bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya merasakan kepuasan dalam bekerja. Selain itu karyawan juga memiliki komitmen terhadap organisasi dan cenderung bertahan karena merasa menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan performa kerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang terikat mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kesenangan dan antusiasme dalam bekerja. Kesehatan psikologis dan fisik karyawan cenderung menjadi lebih baik karena merasa bahagia dalam menjalankan pekerjaan sehingga hasil kerja menjadi optimal.

2.2 Ketidakamanan Kerja

2.2.1 Definisi Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja pertama kali dijelaskan secara rinci oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) karena saat itu belum ada literatur yang mendukung mengenai penelitian tersebut. Greenhalgh dan Rosenblatt menjelaskan ketidakamanan kerja sebagai persepsi mengenai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. De Witte (2005) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai persepsi ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait ancaman tersebut.

Ketidakamanan kerja merupakan persepsi subjektif individu. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan pengalaman subjektif dari peristiwa dasar dan tidak dapat dikontrol yang berhubungan dengan hilangnya pekerjaan. Dalam situasi yang sama, misalnya penurunan pesanan di perusahaan dapat diartikan berbeda oleh karyawan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak aman bagi

sebagian karyawan sementara karyawan lainnya merasa aman terhadap kelangsungan pekerjaannya (De Witte, 2005). Keadaan seperti ini cenderung terjadi pada karyawan tetap karena karyawan tersebut dapat mempersepsikan keadaan tidak aman sesuai dengan pengalaman pribadinya.

Heaney, Israel, dan House (1994) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai persepsi karyawan tentang potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaannya. Sementara itu Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2002) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Terdapat beberapa konsep mengenai ketidakamanan kerja yang dianggap mirip namun berbeda. Ketidakamanan kerja merupakan konsep yang berbeda dengan *job loss*. Sverke dkk. (2002) menjelaskan bahwa *job loss* adalah suatu peristiwa dimana individu kehilangan pekerjaannya. Sementara pada ketidakamanan kerja, individu belum mengalami kehilangan pekerjaan, melainkan berada pada situasi yang dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak aman akan kelanjutan pekerjaannya saat ini. Aspek stress pada *job loss* berupa masalah keuangan dan terganggunya peran individu dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Adapun aspek stress pada ketidakamanan kerja berasal dari cara individu tersebut mengantisipasi masalah kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaannya (Joelson & Wahlquist dalam Heaney, Israel, & House, 1994).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu mengenai ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaannya.

2.2.2 Komponen Ketidakamanan Kerja

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) terdapat dua aspek terkait ketidakamanan kerja. Mereka menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja terdiri dari aspek keparahan ancaman dan ketidakberdayaan.

2.2.2.1 Keparahannya Ancaman

Tingkat keparahan ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan tergantung pada ruang lingkup dan tekanan terkait kerugian akibat ancaman dan persepsi karyawan terhadap kerugian yang terjadi. Ruang lingkup dari ancaman meliputi semua aspek yang terkait dengan ancaman seperti kehilangan pekerjaan atau bertahan dalam pekerjaan tetapi kehilangan fitur-fitur pekerjaan. Kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan dapat berupa kehilangan pekerjaan untuk sementara atau penurunan jabatan. Karyawan yang tetap bertahan dalam suatu pekerjaan dapat mengalami kerugian akibat terhambatnya aspek-aspek yang mendukung pekerjaan. Kerugian tersebut meliputi kemajuan karir, kenaikan gaji, kemandirian, dan hubungan dengan karyawan lainnya. Kemajuan karir dapat menjadi ancaman bagi karyawan ketika dirinya mempunyai ambisi pribadi untuk mengejar karir namun hanya sedikit peluang yang terdapat di perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap ancaman tergantung pada sifat dan sumber ancaman tersebut. Sumber ancaman yang utama yaitu kemunduran yang terjadi di perusahaan. Hal ini menjadi dasar bagi karyawan merasa terancam karena kemunduran di perusahaan menyebabkan penyesuaian dan perubahan dalam struktur organisasi.

2.2.2.2 Ketidakberdayaan

Rasa ketidakberdayaan merupakan elemen penting dari ketidakamanan kerja karena dapat memperburuk persepsi individu mengenai ancaman terhadap pekerjaannya. Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan karyawan untuk mencegah munculnya ancaman tersebut. Ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terjadi karena beberapa faktor.

Karyawan dapat mengalami rasa ketidakberdayaan disebabkan kurangnya perlindungan terhadap dirinya. Faktor kedua yang menyebabkan karyawan merasa tidak berdaya adalah harapan perusahaan terhadap karyawan yang tidak jelas. Karyawan tidak mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya agar mereka dapat mempertahankan status pekerjaan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi karyawan dalam mempersepsikan rasa ketidakberdayaan. Karyawan akan merasa semakin tidak berdaya jika organisasi tidak memiliki norma-norma keadilan yang kuat, karyawan tidak dapat memberi masukan dalam pengambilan keputusan, dan atasan dipandang tidak adil dalam memberikan penilaian kerja terhadap karyawan.

Selanjutnya karyawan akan merasa tidak berdaya jika perusahaan tidak memiliki Standar Operasional Prosedur dalam menjalankan kegiatan kerja. Ketidakjelasan perusahaan dalam menetapkan acuan kerja menyebabkan karyawan merasa tidak aman akan kelangsungan pekerjaannya.

Berdasarkan pada kedua aspek ketidakamanan kerja menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) tersebut, maka Ashford, Lee dan Bobko (1989) mengembangkan komponen-komponen ketidakamanan kerja menjadi:

2.2.2.3 Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan

Aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi, kesempatan untuk promosi, kemandirian, kebebasan menentukan jadwal pekerjaan, dan hubungan dengan karyawan lain.

2.2.2.4 Kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan

Komponen ini bergantung pada asumsi bahwa ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan akan memberikan kontribusi lebih kepada kondisi ketidakamanan kerja. Semakin tinggi karyawan mempersepsikan bahwa

aspek-aspek tersebut akan hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman yang dirasakan karyawan.

2.2.2.5 Pentingnya kehilangan pekerjaan

Komponen ini berkaitan dengan ancaman dari terjadinya berbagai peristiwa yang negatif akan mempengaruhi seluruh pekerjaan karyawan, seperti PHK atau dipecat.

2.2.2.6 Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi individu mengenai kejadian-kejadian negatif yang terjadi di perusahaan dan mengakibatkan individu diberhentikan untuk sementara waktu. Kejadian-kejadian negatif tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

2.2.2.7 Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja.

2.2.3 Penyebab Ketidakamanan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2006) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi oleh karakteristik demografi dan karakteristik individu.

2.2.3.1 Usia

Usia merupakan salah satu faktor demografi yang dapat mempengaruhi individu memaknai ancaman ketidakamanan kerja. Individu dalam usia produktif yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga cenderung mempersepsikan kehilangan pekerjaan secara lebih negatif.

2.2.3.2 Jenis kelamin

Jenis kelamin juga berpengaruh dalam membentuk pemikiran individu mengenai ketidakamanan kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Presti &

Nonnis (2012) bahwa ketidakamanan kerja cenderung lebih tinggi dirasakan oleh laki-laki. Beberapa hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa laki-laki cenderung memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada wanita (Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Hal ini disebabkan peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Laki-laki akan mengalami penderitaan akibat ketidakamanan kerja karena menanggung biaya hidup bagi kebutuhan keluarganya.

2.2.3.3 Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi dapat mempengaruhi individu dalam mempersepsikan kondisi ancaman kehilangan pekerjaan.

2.2.3.4 Pendidikan

Pendidikan juga berpengaruh terhadap ketidakamanan kerja dikarenakan individu yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan.

2.2.3.5 Dukungan sosial

Dukungan sosial ikut berperan dalam mempengaruhi ketidakamanan kerja. Individu yang mampu memanfaatkan dukungan sosial dapat menurunkan tingkat ketidakamanan kerja.

Sementara itu Ashford dkk. (1989) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi individu dalam mempersepsikan ketidakamanan kerja.

2.2.3.6 Perubahan yang terjadi di dalam organisasi

Perubahan yang terjadi di dalam organisasi seperti *merger*, penurunan, reorganisasi, teknologi baru, dan bahaya fisik yang mungkin terjadi di perusahaan dapat menjadi sumber ancaman bagi individu. Kontrak secara psikologis juga dapat menjadi perubahan yang mengancam dan menimbulkan ketidakamanan kerja karena masih bisa diubah atau dihilangkan.

2.2.3.7 Ambiguitas peran

Karyawan yang tidak mengetahui kejelasan perannya di dalam perusahaan dapat memperbesar ketidakamanan kerja dalam dirinya. Ambiguitas peran menandakan kurangnya informasi yang dimiliki karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan, prosedur kerja, dan penilaian kerja. Persepsi ketidakamanan kerja dapat mengancam kontrol individu yang disebabkan ambiguitas peran tersebut.

2.2.3.8 Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika sekumpulan peran dari anggota mengakibatkan adanya pesan konflik mengenai isu ketidakamanan kerja. Semakin besar karyawan mempersepsikan adanya konflik di dalam pekerjaan, maka semakin besar juga persepsi ketidakamanan kerja. Konflik peran juga dapat mengancam kontrol individu terhadap pekerjaannya.

2.2.3.9 *Locus of control*

Locus of control merupakan faktor pribadi yang langsung berhubungan dengan dimensi ketidakberdayaan dari ketidakamanan kerja. Jika dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control external*, individu yang memiliki *locus of control internal* beranggapan bahwa lingkungan memiliki dampak yang sedikit terhadap keadaan pekerjaannya dan memiliki keyakinan dapat mengatasi masalahnya.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat ahli sebelumnya, De Witte (2005) menjelaskan tiga penyebab ketidakamanan kerja yaitu dalam tingkat besar seperti wilayah atau organisasi, karakteristik latar belakang individu, dan kepribadian.

2.2.3.10 Wilayah atau organisasi

Wilayah atau organisasi mencakup tingkat nasional dan perubahan yang terjadi dalam struktur organisasi.

2.2.3.11 Karakteristik latarbelakang individu

Karakteristik latarbelakang individu seperti usia dan masa kerja dapat menentukan posisi karyawan dalam perusahaan.

2.2.3.12 Kepribadian

Locus of control yang merupakan salah satu aspek kepribadian mempengaruhi persepsi individu mengenai ketidakamanan kerja.

2.2.4 Dampak Ketidakamanan Kerja

Dampak negatif dari ketidakamanan kerja tidak hanya dirasakan oleh karyawan tetapi juga berdampak terhadap organisasi (De Witte, 2005). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan sehingga dapat mengakibatkan stress. Ketidakamanan kerja juga berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan (De Witte, 2005). Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Sverke dkk. (2002) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan negatif dengan ketidakamanan kerja.

Reaksi karyawan yang berada dalam kondisi tidak aman dapat menurunkan efektifitas perusahaan. Selain itu ketidakamanan kerja dapat mengakibatkan karyawan resisten terhadap perubahan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Ashford, Lee, dan Bobko (1989) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap menurunnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi. Selain itu, karyawan yang berada dalam keadaan ketidakamanan kerja memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Rothmann, dan Buitendach (2005) menyimpulkan bahwa individu yang mengalami ketidakamanan kerja, mengalami sedikit keterlibatan kerja dan merasa *burnout*. Sementara itu Heaney dkk. (1994) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan gejala fisik. Karyawan yang

merasakan ketidakamanan kerja akan meningkatkan tekanan psikologis bagi karyawan tersebut (Presti & Nonnis, 2012).

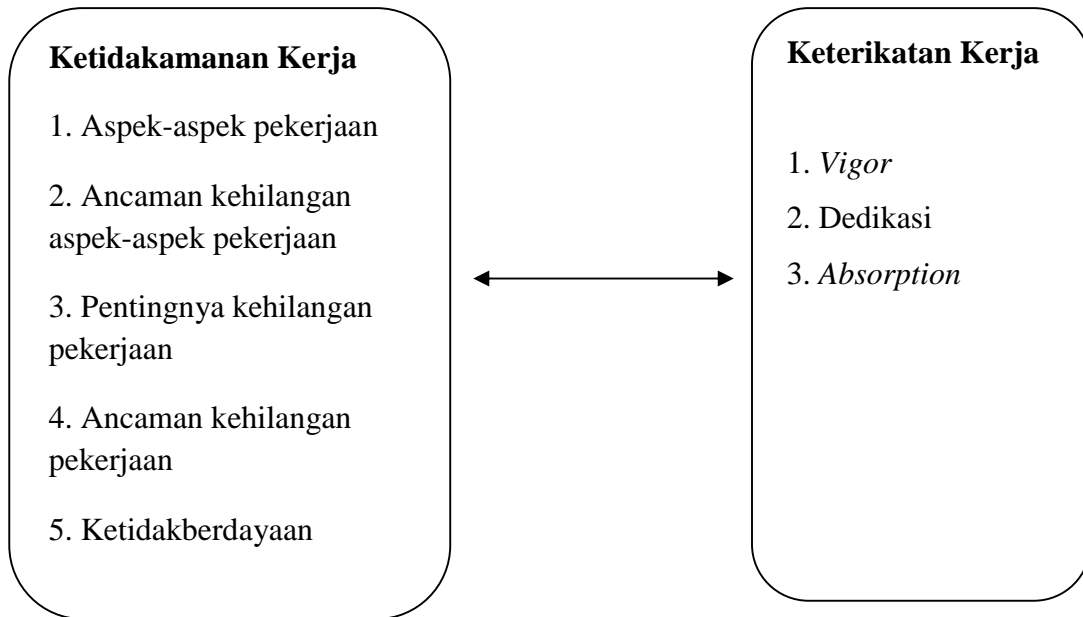
2.3 Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel

Ketidakamanan kerja merupakan persepsi subjektif karyawan mengenai kelangsungan pekerjaannya. Persepsi subjektif ini mempengaruhi karyawan dalam menjalankan peran di perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Heaney dkk, 1994; Sverke, 2002; Ashford dkk, 1989; Bosman dkk, 2005) menjelaskan dampak negatif dari ketidakamanan kerja baik terhadap diri sendiri maupun terhadap perusahaan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja merasa takut, kehilangan kemampuan, dan merasa cemas sehingga dapat mengakibatkan stress. Ketidakamanan kerja juga berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Sementara itu dampak negatif dari ketidakamanan kerja terhadap perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurunnya kepercayaan terhadap manajemen perusahaan, komitmen yang rendah, mengalami burnout dan memiliki sedikit keterikatan kerja.

Dampak negatif dari ketidakamanan kerja tersebut dapat mengancam produktivitas perusahaan karena menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi dampak dari ketidakamanan kerja. Hal ini disebabkan keterikatan kerja berkaitan dengan aspek-aspek yang positif seperti kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Organisasi *Tower Watson* (2012) menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat keterikatan yang berkelanjutan memiliki keuntungan operasional hampir tiga kali lipat dibandingkan perusahaan yang memiliki tingkat keterikatan karyawan yang rendah.

2.4 Kerangka Konseptual/Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diuji, yaitu antara lain:

- a. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Rothmann, dan Buitendach (2005) yang berjudul "*Job Insecurity, Burnout, And Work Engagement: The Impact Of Positive And Negative Affectivity*". Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintahan di Afrika Selatan yang berjumlah 297 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang

mengalami ketidakamanan kerja, mengalami sedikit keterikatan kerja, dan lebih merasa *burnout* di tempat kerja. Individu dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi pada aspek kognitif, memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah.

- b. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Alessandro Lo Presti dan Marcello Nonnis (2012) yang berjudul "*Moderated Effects Of Job Insecurity On Work Engagement And Distress*". Sampel dalam penelitian ini berjumlah 536 karyawan di Italia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status perkawinan memiliki efek moderator pada keterikatan kerja sehingga ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif dengan keterikatan kerja pada karyawan yang belum menikah. Sementara kesiapan dan *self-efficacy* menunjukkan efek moderator pada tekanan psikologis. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan positif dengan sedikit tekanan psikologis dan berhubungan negatif dengan keterikatan kerja.
- c. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh M. Coetzee dan M. De Villiers (2010) yang berjudul "*Source Of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations Of Employees In A South African Financial Institution*". Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara sumber stres kerja, tingkat keterikatan kerja dan orientasi karir. Terdapat perbedaan yang signifikan mengenai karakteristik demografis seperti jenis kelamin, ras (kulit hitam dan kulit putih), status karyawan (karyawan sementara dan karyawan tetap), dan berbagai kelompok usia.