

## **Pengaruh *Job Insecurity*, *Emotional Exhaustion* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung**

**Nira Dian Kinanti,**  
niradiankinanti15@gmail.com  
UIN Raden Intan Lampung

**Nurul Atika Rohmah**  
nurulatikarohmah@gmail.com  
UIN Raden Intan Lampung

**Rio Riandi,**  
rioriandi30@gmail.com  
UIN Raden Intan Lampung

**Vicky F Sanjaya**  
vicky@radenintan.ac.id  
UIN Raden Intan Lampung

### ***Abstract***

*This study aims to examine job insecurity, self-efficacy and emotional exhaustion on the performance of contract employees in Bandar Lampung. The method used is using a questionnaire. The sample is 50 respondents. The statistical test was carried out using Statistic Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) version 3. The validity test used the loading factor value, while the reliability test used the cronbach's alpha value, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE) produced indicators. valid and reliable. Hypothesis testing produces job insecurity and emotional exhaustion which has a positive and insignificant effect, while self-efficacy has a positive and significant effect in improving the performance of contract employees in Bandar Lampung.*

*Keywords: job insecurity, emotional exhaustion, self efficacy and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Sistem kerja kontrak dalam Undang-undang Ketenagakerjaan disebut dengan pekerjaan dalam waktu tertentu atau yang disebut dengan (PKWT) yang hanya boleh dilakukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman saja, dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu

paling lama 1 tahun yang terdapat dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 4.

Karyawan kontrak biasanya merupakan karyawan yang ditugaskan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk melaksanakan tugas tertentu, namun demikian kelangsungan mengenai masa kerjanya tidak dijamin oleh perusahaan. Karyawan kontrak dapat dialihkan menjadi karyawan tetap, apabila selama kontrak kerja yang disepakati, karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Jika sebaliknya, maka karyawan tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Mallu, 2015). Walaupun dikatakan hanya bekerja sementara, perusahaan tetap membutuhkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan kontrak sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat diperlukan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan kontrak merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan psikolog para karyawan kontrak dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik dan memuaskan dan kemudian akan berdampak kepada kemajuan perusahaan.

Menurut Ashford et al., 1989; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Rosenblatt dan Ruvio, 1996 dalam (Probst & Brubaker, 2001) Karyawan kontrak juga akan mengalami ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) secara psikologis. Di mana, *job insecurity* disebabkan tidak hanya oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga oleh hilangnya dimensi pekerjaan. (Barsah, 2017) menyatakan untuk peneliti yang akan datang hendaknya dapat melanjutkan penelitian khususnya terhadap faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Menurut Chernis (2001) dalam (Christianto & Putra, 2016) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional) merupakan respon terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kelelahan emosional, sering merasa kurang dibutuhkan dalam organisasi, kehilangan rasa percaya diri, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Moore, 2000).

*Self Efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. (Asnaini, 2008). *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja, meningkatkan kesejahteraan pribadi dengan

peningkatan komitmen, usaha, ketekunan, keuletan, stres, dan depresi (Bandura & Locke, 2003).

Karyawan kontrak dengan ketidakpastian kontrak kerjanya akan merasakan *job insecurity* yang lebih besar dibandingkan karyawan tetap. Agar menghasilkan prestasi kerja dan kinerja yang baik karyawan kontrak perlu untuk mempunyai efikasi diri untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menumpuk karyawan kontrak kemungkinan akan mengalami kelelahan emosional yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu penulis merasa penting untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mendapatkan kepastian pengaruh *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *self efficacy* terhadap keputusan pembelian.

## **KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Job Insecurity**

(Smithson & Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Menurut (Pangat, 2013); (Murni & Yurnalis, 2018) tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Namun menurut (Barsah, 2017) terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Dengan *Job Insecurity* (ketidakamanan) terhadap pekerjaan yang ada, memacu para karyawan sehingga dengan output/kinerja yang diberi semakin baik maka akan meningkatkan value mereka dimata manajer.

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak

### **Emotional Exhaustion**

Menurut Nurvianti (2015) semakin tinggi kelelahan emosional yang dialami maka semakin rendah kinerjanya karena kelelahan emosional menyebabkan karyawan mengalami kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas rutin secara terus menerus.

Yang kemudian (Christianto & Putra, 2016) mengatakan bahwa *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti jika tingkat *emotional exhaustion* karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya. Dengan kelelahan emosional yang ada dapat diasumsikan bahwa karyawan akan merasa tidak fokus, mudah lelah, dan akhirnya akan mengeluarkan sedikit usaha di tempat kerja.

H2 : *Emotional Exhaustion* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan kontrak

### **Self Efficacy**

*Self Efficacy* merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Menurut adi et al *Self Efficacy* sangat dibuuthkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Wibawa, 2016); (Kartika et al., 2018); (Rizki Noviawati, 2016) menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *Self Efficacy* dalam diri karyawan menghasilkan komitmen yang cenderung untuk terus melakukan yang terbaik dan melalui segala rintangan yang ada agar tujuan tercapai.

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dalam proses pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan membuat instrumen – instrumen kuesioner. Sasaran responden pada penelitian ini adalah karyawan kontrak di Bandar Lampung baik pria maupun wanita. Dalam penelitian ini responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 50 responden. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan convergent validity dengan melihat masing – masing nilai indikator pada item kuesioner. Pengujian reliabilitas dengan melihat cronbach's alpha minimal 0,6. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistic Structuran Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) versi 3.

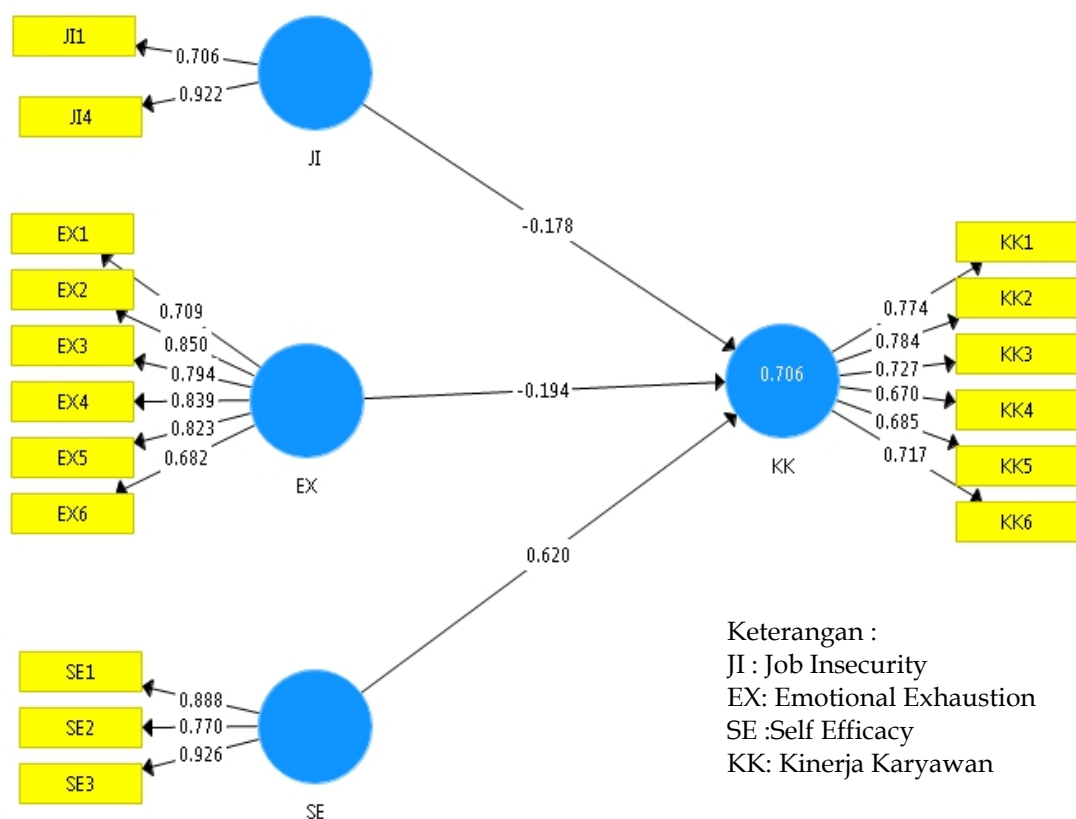
## **PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan memiliki beberapa hasil diantaranya, pertama terdapat beberapa item kuisisioner yang gugur karna

tidak memenuhi batas standar Factor Loading. Pada konstruk Job Insecurity (JI) terdapat dua item yang gugur. Kemudian pada konstruk Emotional Exhaustion (EX) hanya satu item yang gugur dan pada konstruk Self Efficacy (SE) tidak ada yang tereleminasi begitupun dengan konstruk kinerja karyawan tidak ada yang gugur

Selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas sehingga didapat semua nilai item indicator berada diatas standar nilai factor loading di atas >0.6 sehingga dikatakan valid. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signififikasi lebih kecil dari 0.05 dan 0.01 (Ghozali, 2005).



Gambar 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

## Hasil Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

UJI VALIDITAS				
ITEM	JI	EX	SE	KK
JI1	0.706			
JI4	0.922			
EX1		0.709		
EX2		0.850		
EX3		0.794		

EX4		0.839		
EX5		0.823		
EX6		0.628		
SE1			0.888	
SE2			0.770	
SE3			0.926	
KK1				0.774
KK2				0.784
KK3				0.727
KK4				0.670
KK5				0.685
KK6				0.717

### Hasil Uji Reliabilitas

Table 2. Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS				
ITEM	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas komposit	AVE
JI	0.548	0.682	0.803	0.675
EX	0.876	0.896	0.906	0.617
SE	0.826	0.830	0.898	0.746
KK	0.824	0.839	0.870	0.529

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua indicator memenuhi kinerja reabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbachs Alpha di atas 0,60 dan nilai Composite Reability di atas 0.60 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan (Sugiyono, 2009) yaitu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.50.

Table 3. Path Coefficeince

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T-Statistik	P Value
JI > KK	-0.178	-0.186	0.153	1.168	0.243
EX > KK	-0.194	-0.190	0.129	1.512	0.131
SE > KK	0.620	0.630	0.107	5.794	0.000

### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1 : *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak

Berdasarkan hasil output Table 3, nilai signifikansi <0,05, dan dari pengujian yang telah *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak dengan nilai P-value (0.251 > 0.05) nilai T statistic untuk *Job Insecurity* (JI) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 1,168 > T table (1,67). Dengan demikian Hipotesis diterima.

Hipotesis 2 : *Emotional Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan kontrak

Berdasarkan hasil output Table 3, nilai signifikansi  $<0,05$ , dan dari pengujian bahwa *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kontrak dengan nilai P-value ( $0.161 > 0.05$ ), nilai T statistic untuk *Emotional Exhaustion* (EE) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar  $1,512 > T \text{ table } (1,67)$ . Dengan demikian Hipotesis dua ditolak.

Hipotesis 3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak

Berdasarkan hasil output Table 3, nilai signifikansi  $<0,05$ , dan dari pengujian bahwa *Emotional Exhaustion* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kontrak dengan nilai P-value ( $0.000 > 0.05$ ), nilai T statistic untuk *Self Efficacy* (SE) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar  $5,794 > T \text{ table } (1,67)$ . Dengan demikian Hipotesis tiga diterima

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Bandar Lampung. Dimana ketika karyawan mempunyai *Job Insecurity* cenderung untuk memacu kerjanya untuk lebih baik dan giat sehingga dapat memberikan efek positif terhadap pekerjaannya di masa depan. Namun tidak signifikan dengan memiliki *Job Insecurity* akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja.

Hal serupa dengan pengaruh variabel *emotional exhaustion* namun dalam pengujian hipotesis mendapatkan hasil positif tidak signifikan. Begitu pula dengan pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang dipilih oleh peneliti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak di Bandar Lampung. *Self Efficacy* yang merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya ketika didapat dalam diri akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yaitu Manajer perusahaan di Bandar Lampung perlu memperhatikan *Job Insecurity*, *Emotional Exhaustion* dan *Self Efficacy* yang dimiliki setiap karyawan kontrak agar secara positif memengaruhi kinerja karyawan kontrak. Untuk penelitian yang akan datang hendaknya dapat menggunakan faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan kontrak khususnya di Bandar Lampung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Asnaini. (2008). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 141-150.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barsah, A. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11468-018-0816-1>
- Christianto, G., & Putra, M. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *None*, 5(5), 243731.
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*
- Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Dan Informasi Terapan*, 1(2), 36-42.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review*, 25(2), 335-349. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3312920>
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77-89.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 64-71.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.139>
- Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *None*, 5(11), 247297.
- Rizki Noviawati, D. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada



- Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-12.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>