HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF COHERENCE* DENGAN *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA DANAU KEMBAR

SKRIPSI

Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Jurusan Bimbingan dan Konseling sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :
ADEFITRI
1200752

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PADANG
2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF COHERENCE* DENGAN *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA DANAU KEMBAR

Nama	:	Adefitri
NIM	:	1200752
Program Studi	:	Psikologi
Jurusan	:	Bimbingan dan Konseling
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2016

Disetujui oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Tuti Rahmi S.Psi., M.Si., Psikolog	Suci Rahma Nio,S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
NIP. 19800119 200312 2 002	NIP. 19860530 201504 2 002

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : **Hubungan antara *Sense of Coherence* dengan *Job Insecurity* pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar**

Nama	: Adefitri
NIM	: 1200752
Program Studi	: Psikologi
Jurusan	: Bimbingan dan Konseling
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Tuti Rahmi, S.Psi.,M.Si.,Psikolog	1.
2. Sekretaris	: Suci Rahma Nio, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	2.
3. Anggota	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A.	3.
4. Anggota	: Rinaldi, S.Psi.,M.Si.	4.
5. Anggota	: Zulmi Yusra, S.Psi.,Psikolog	5.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adefitri

NIM :1200752

Program Studi : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Agustus 2016

Yang menyatakan,

Adefitri

Ku persembahkan karya ini untuk :

Bapak dan Mak,

atas pengorbanan, cinta yang tak terhingga

dan semua hal tentang makna hidup yang telah diberikan.

Inni uhibbukum fillah...

"Sebaik-baik obat menghadapi
kekhawatiranmu tentang masa
depanmu adalah engkau memperbaiki
kondisimu yang sekarang."
-Khalid al-Mosleh

ABSTRAK

Judul	:	**Hubungan antara *Sense of Coherence* dengan *Job Insecurity* pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar**
Nama	:	Adefitri
Pembimbing	:	1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.si., Psikolog 2. Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan di PTPN VI Unit Usaha DAR. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN VI DAR dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala *sense of coherene* dan skala *job insecurity.* Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment.* Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif, terbukti dari hasil uji hipotesis didapatkan koefisien korelasi rxy sebesar -0,500 dan p = 0,000 (p<0,01).

Kata kunci: *Sense of coherence, job insecurity,* karyawan.

ABSTRACT

Title	:	***The Relationship Sense of Coherence with Job Insecurity on Employees PTPN VI DAR***
Name	:	Adefitri
Supervisor	:	1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.si., Psikolog 2. Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog

This study aimed to examine the relationship between sense of coherence with job insecurity on employees PTPN VI DAR. The population in this study were all employees in PTPN VI DAR with the sampling technique proportional random sampling. Data collection tool using sense of coherence scale and job insecurity scale. Data were analyzed using correlation test of product moment using SPSS 16.0 for windows. The research proves that there is a negative and significant relationship, evident from the results of hypothesis test obtained correlation coefficient r xy at -0.500 and p = 0.000 (p <0.01).

Keywords: *Sense of coherence, job insecurity, employees*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia yang telah diberikan Allah Swt selama menjalani proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai. Penulisan skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ganefri, Ph.D selaku rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Marjohan, M.Pd., Kons dan ibu Syahniar, M.Pd., Kons selaku ketua dan sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si. dan bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons selaku dosen penasihat akademik yang memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama mengikuti pendidikan akademik.
6. Ibu Tuti Rahmi, S.Psi.,M.Si.,Psikolog dan ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, kritik, saran, serta motivasi selama proses penulisan skripsi.

7. Bapak Rinaldi, S.Psi.,M.Si., bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A., dan bapak Zulmi Yusra, S.Psi.,Psikolog selaku penguji, terima kasih atas masukan, saran serta nasehat selama proses penulisan skripsi.
8. Bapak/ibu dosen serta seluruh staf pengajar dan tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang.
9. Kedua orang tua penulis terima kasih atas doa, pengorbanan dan perhatian yang selama ini telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.
10. Staf dan seluruh Karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar dan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan yang telah membantu dalam penelitian ini.
11. Saudari-saudariku di KosDim, Halaqah dan sahabat-sahabatku tercinta.
12. Teman-teman Psikologi Angkatan 2012.
13. Serta semua pihak *invisible hand* yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu, yang telah membantu hingga akhir masa studi penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan kajian dalam bidang ilmu yang terkait.

Bukittinggi, Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Tujuan Penelitian 7

F. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity* 9

2. Komponen-komponen *Job Insecurity* 11

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* 12

4. Dampak Job Insecurity 14

B. *Sense of Coherence*

1. Pengertian *sense of coherence*.....16

2. Komponen- komponen *sense of coherence*.....18

3. Faktor-faktor pembentuk *Sense of coherence* 19

4. Manfaat *Sense of coherene*.....20

C. Dinamika Hubungan antara *sense of coherence*dengan *Job insecurity* pada Karyawan.....21

D. Kerangka konseptual 23

E. Hipotesis penelitian.....23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian 24

B. Variabel Penelitian.....24

C. Definisi Operasional

1. *Job Insecurity*.....24

2. *Sense of Coherence* ….....25

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi 25

2. Sampel 25

E. Alat Ukur dan Teknik Pengumpulan Data ….....27

F. Validitas 29

G. Reliabilitas 32

H. Teknik Analisis Data 33

I. Pelaksanaan Penelitian.....34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 36

1. Deskripsi data *sense of coherence* 40

2. Deskripsi data *job insecurity* 44

B. Analisis Data

1. Uji Normalitas 49

2. Uji Linearitas 50

3. Uji Hipotesis 50

C. Pembahasan 51

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 55

B. Saran 55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Jumlah sampel Per Bagian 26
2. *Blue Print* skala *Job Insecurity* *28*
3. *Blue Print* skala *sense of coherence*.....29
4. Hasil uji coba skala *job insecurity* 30
5. Hasil uji coba skala *sense of coherence* 31
6. Rerata hipotetik dan rerata empirik *sense of coherence* dan *job insecurity*.....37
7. Kategori skala *sensee of coherene* 39
8. Rerata empirik dan hipotetik *sense of coherence* per komponen.....39
9. Pengkategorian subjek berdasarkan komponen *sense of coherence*.....40
10. Kategori skala *job insecurity*.....42
11. Rerata hipotetik dan rerata empirik skala *job insecurity* per komponen.....42
12. Pengkategorian subjek berdasarkan komponen *job insecurity* 45
13. Hasil uji normalitas skala *sense of coeherence* dan *job insecurity* 47

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Konseptual 23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Uji coba istrumen penelitian 61

2. Tabulasi data uji coba skala 69

3. Uji validitas skala.....74

4. Uji reliabilitas skala.....77

5. Skala penelitian.....78

6. Tabulasi data penelitian.....84

7. Uji deskriptif 90

8. Uji normalitas.....91

9. Uji linearitas.....92

10. Uji hipotesis 93

11. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan global, melemahnya nilai tukar rupiah, tertekannya harga jual komoditi di pasar internasional dan tingginya biaya produksi menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut tentunya menjadi ancaman bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di masa depan. Perusahaan di Indonesia pun tidak luput dari ancaman serupa, tidak terkecuali perusahaan BUMN. Salah satu perusahaan BUMN di Sumatera Barat yang terkena imbas dari ancaman tersebut adalah PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar.

PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar yang merupakan salah satu unit usaha perkebunan milik BUMN yang mengolah teh hitam ini mengalami kondisi perusahaan yang tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mengatasi ancaman tersebut dengan menerapkan strategi-strategi adaptif yaitu dengan melakukan perubahan pada organisasi yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Sverke, dkk (2006) perubahan organisasi dilakukan dalam upaya pembenahan kondisi perusahaan agar tetap tumbuh ke arah yang lebih baik dengan cara meningkatkan keuntungan atau mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Perubahan organisasi dapat menjadi sumber stres *(organitazional stressor)* bagi karyawan. Hal ini dikarenakan perubahan organisasi dapat menyebabkan bertambahnya jam lembur dan tingginya beban kerja yang berhubungan dengan stres pekerjaan dan stres yang berhubungan dengan penyakit yang dialami oleh

karyawan (Bauer & Jenny, 2013). Selain itu, kondisi perusahaan yang berubah (misalnya : restrukturisasi, *mergers*, *downsizing* atau penggunaan teknologi baru) juga dapat menghasilkan stresor lainnya (Sonnetag & Frese, 2002). Luthans (2011) mengungkapkan bahwa salah satu hal yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres di tempat kerja yaitu *job insecurity.*

Rosenblatt dan Ruvio (1996) mengartikan *job insecurity* sebagai kekhawatiran karyawan mengenai ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan mereka di masa depan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerja ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja (Setiawan & Hadianto, 2010).

Upaya dari PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar untuk mengomunikasikan kepada karyawan tentang kondisi perusahaan yang sedang "sakit" memunculkan persepsi *job insecurity* ini pada karyawan. Karyawan yang sebagian besar berstatus karyawan tetap dan telah bekerja selama belasan hingga puluhan tahun di perusahaan cenderung merasa khawatir mengenai kondisi perusahaan yang berubah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang karyawan didapatkan kesimpulan bahwa perubahaan yang terjadi pada perusahaan mengakibatkan peraturan menjadi diperketat, adanya pengurangan kompensasi bagi karyawan dan pemindahan sebagian karyawan ke unit kerja lain dalam kurun waktu beberapa bulan terakhir yang mengakibatkan rasa khawatir pada karyawan. Karyawan juga mengaku pasrah terhadap segala kebijakan tersebut. Artinya, mau

tidak mau atau suka tidak suka karyawan harus menerima kebijakan perusahaan tersebut karena berkaitan dengan status dan masa depan pekerjaan mereka. Rasa khawatir dan ketidakberdayaan karyawan tersebut memunculkan indikasi bahwa karyawan mengalami *job insecurity.*

Respon setiap karyawan tentunya akan berbeda terhadap ancaman dari *job insecurity*. Hal ini dikarenakan *job insecurity* merupakan persepsi subjektif yang bisa jadi diinterpretasikan berbeda oleh setiap individu (De Witte, 2005). Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *job insecurity* seseorang terbagi menjadi tiga tingkatan: 1) faktor pada tingkatan makro (seperti tingkat pengangguran negara dan perubahan organisasi, 2) faktor karakteristik seseorang yang menentukan posisinya dalam organisasi (seperti usia, jabatan dan masa kerja), dan 3) faktor kepribadian (De Witte, 2005).

Sejumlah penelitian mengenai variabel *job insecurity* telah menunjukkan bahwa faktor makro yang mempengaruhi *job insecurity*, antara lain *anticipated organizational changes* (Ashford, Lee & Bobko, 1989) dan *perceived organizational support* (Blackmore & Kuntz, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh De Cuyper dan De Witte (2005) mengenai tipe kontrak (temporer/ permanen), dan penelitian lainnya oleh Dachapalli dan Parumasur (2012) mengenai variabel demografi (gender, usia, masa kerja, ras, lama bekerja di posisi saat ini dan tempat tinggal) telah mengonfirmasi bahwa karakteristik latar belakang seseorang juga mempengaruhi *job insecurity*. Beberapa faktor kepribadian juga diprediksi mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dirasakan seseorang, di antaranya adalah *locus of control* (Ashford, Lee & Bobko, 1989;

Rinkwest, 2003; Bosman, Buitendach & Rothman, 2005), *dispositional optimism* (Bosman, Buitendach & Rothman, 2005), *work efficacy* (Sulistyawati, Nurtjahajanti & Prihatsanti, 2012), *psychological capital* (Sianturi, 2011) dan *sense of coherence* (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000; Rinkwest, 2003).

Faktor kepribadian dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh masing-masing karyawan. Salah satu faktor personal yang berhubungan dengan stres yang dialami oleh karyawan adalah *sense of coherence.* Berdasarkan *model of the positive and negative concequences of workplace stressor* oleh Nelson dan Simmon (dalam Britt & Jex, 2015) diketahui bahwa *sense of coherence* merupakan salah satu faktor perbedaan individual yang menentukan cara individu merespon stresor di lingkungan kerjanya. Artinya bahwa perbedaan individual inilah yang menentukan bagaimana respon individu terhadap stresor, apakah individu mampu menghadapi stres secara positif *(eustress)* atau negatif *(distress).*

Sense of coherence diartikan sebagai cara pandang dan keyakinan individu bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dapat dipahami, bermakna dan dapat dikelola (Shapiro, dkk dalam Snyder & Lopez, 2002*).* Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa orang karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar didapatkan kesimpulan bahwa sebagian karyawan ada yang merasa cemas dan sebagian lagi tidak merasa terganggu dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan serta akibatnya terhadap masa depan pekerjaan mereka. Hal ini tergantung pada cara masing-masing karyawan menghadapi stresor *(job insecurity)* tersebut. Apabila karyawan

memiliki *sense of coherence* yang kuat maka ia akan lebih mampu memandang ancaman tersebut sebagai sesuatu yang positif (Antonovsky, 1996).

Selanjutnya, berdasarkan data awal yang dikumpulkan oleh peneliti diketahui bahwa sebagian karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau kembar yang diwawancarai juga mengaku tidak menduga perusahaan akan mengalami perubahan seperti saat ini dan sebagian karyawan lainnya sudah mampu memahami kondisi perusahaan yang tidak stabil tersebut dan dampaknya pada pekerjaannya. Hal ini menggambarkan salah satu komponen dari *sense of coherence* yaitu *comprehensibility.*

Peneliti kemudian juga menanyakan kepada karyawan mengenai kemungkinan apabila karyawan dipindahkan ke unit kerja lain. Kebanyakan karyawan menyatakan bahwa jika boleh memilih, mereka tidak mau dipindahkan karena berbagai alasan. Sedangakan yang lainnya menyatakan bahwa apabila mereka pindahkan ke unit kerja lain mereka akan bekerja dengan optimal seperti yang mereka lakukan di tempat kerja yang lama *(manageability).* Sebagian karyawan juga mengaku bahwa dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan, adanya kemungkinan-kemungkinan dipindahkan dan pengurangan kompensasi merupakan suatu hal yang dapat menjadi pengalaman dalam pekerjaan *(meaningfulness).*

Beberapa penelitian telah mengonfirmasi bahwa *sense of coherence* berhubungan positif dengan *goal setting* (Nel, Crafford & Roodt, 2004), perilaku hidup sehat (Bury & Januszweicz, 2010), kepuasan hidup (Mokness, Lohre & Espnes, 2013) dan kualitas hidup (Ashari & Dewi, 2015). Sedangkan dalam

konteks pekerjaan, *sense of coherence* berhubungan negatif dan signifikan dengan *burnout* (Jhonston., dkk, 2013; Harry & Coetzee, 2013; Van der Westhuizen, Horn & Viljoen, 2015).

Sense of coherence yang tinggi juga berpengaruh terhadap *well being* (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000; Schabracq., dkk, 2003) dan berhubungan positif dengan kinerja yang produktif (Strumpfer dalam Herbst dkk, 2006). Artinya bahwa *sense of coherence* bukan hanya mampu memberikan dampak bagi individu dalam pekerjaannya tetapi juga bagi perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan kondisi yang tidak aman dan merasa terancam akan kelanjutan dari pekerjaan mereka maka akan menimbulkan stres yang berpengaruh pada kondisi mental dan fisiknya (Ashford dkk, 1989).

Berdasarkan permasalahan *job insecurity* yang terjadi di PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar dan melihat pentingnya *sense of coherence* bagi individu dalam menghadapi ancaman tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian "Hubungan antara *Sense of coherence* dengan *Job insecurity* pada karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar".

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari latar belakang yang dikemukakan sebelumnya adalah :

1. Perubahan organisasi merupakan stresor bagi karyawan dan juga dapat memicu munculnya stresor lainnya yaitu *job insecurity.*

2. Karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar mengalami *job insecurity* yang menyebabkan perasaan khawatir dan cemas akan kelanjutan pekerjaan mereka
3. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian karyawan PTPN VI masih ada yang belum bisa memahami kejadian-kejadian berkaitan dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti mengambil batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya akan melihat hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam peneitian hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan yaitu :

1. Bagaimana hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan ?
2. Bagaimana gambaran *sense of coherence* pada karyawan ?
3. Bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan
2. Untuk menggambarkan *sense of coherence* pada karyawan
3. Untuk menggambarkan *job insecurity* pada karyawan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian mengenai hubungan antara *sense of coherence* dengan *job insecurity* pada karyawan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu menyumbang referensi teoritis dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai *sense of coherence* dan *job insecurity* pada karyawan. Sehingga karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan potensinya dalam pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi dan situasi kerja yang berubah-ubah.