

HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DAN *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* PADA KARYAWAN KONTRAK DI UNIVERSITAS DIPONEGORO

¹Raditya Budi Ardian, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof M. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

radityabudiardian@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut institusi pendidikan tinggi untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan berbagai tantangan global. Universitas Diponegoro sebagai Perguruan Tinggi Berbadan Hukum (PTNBH) memiliki otonomi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk strategi penggunaan karyawan kontrak. Strategi ini dipilih karena dinilai memberikan fleksibilitas dan efisiensi, namun disisi lain menimbulkan tantangan psikologis seperti perasaan tidak aman dalam pekerjaan atau *job insecurity* dan memicu munculnya perilaku negatif dalam lingkungan kerja atau *counterproductive work behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* pada karyawan kontrak di Universitas Diponegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Universitas Diponegoro yang telah bekerja minimal tiga bulan, dengan jumlah subjek sebanyak 148 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Job Insecurity* (26 aitem, $\alpha = 0.942$) dan *Interpersonal and Organisational Deviance Scale* untuk mengukur *Counterproductive Work Behavior* (47 aitem, $\alpha = 0.974$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job insecurity* mampu menjelaskan 16.4% variasi dari *counterproductive work behavior* ($R^2 = 0.164$; $F(1, 108) = 21.183$; $p < .001$). *Job insecurity* secara signifikan memprediksi *counterproductive work behavior* ($\beta = 0.405$; $p < .001$). Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku *counterproductive work behavior* yang ditunjukkan. Hasil ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan kontrak dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

Kata kunci: *job insecurity*; *counterproductive work behavior*; karyawan kontrak

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AMONG CONTRACT EMPLOYEES AT DIPONEGORO UNIVERSITY

¹Raditya Budi Ardian, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof M. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

radityabudiardian@gmail.com

ABSTRACT

Rapid technological developments require higher education institutions to continue innovating and adapting to various global challenges. Diponegoro University, as a State-Owned Higher Education Institution (PTNBH), has autonomy in human resource management, including strategies for the use of contract employees. This strategy was chosen because it was deemed to provide flexibility and efficiency; however, it also poses psychological challenges such as feelings of job insecurity and triggers the emergence of negative behavior in the workplace or counterproductive work behavior. This study aims to investigate the relationship between job insecurity and counterproductive work behavior among contract employees at the University of Diponegoro. The population in this study consists of all contract employees at Diponegoro University who have worked for at least three months, with a total of 148 subjects. The measurement tools used in this study are the Job Insecurity Scale (26 items, $\alpha = 0.942$) and the Interpersonal and Organizational Deviance Scale to measure Counterproductive Work Behavior (47 items, $\alpha = 0.974$). The regression analysis results indicate that job insecurity explains 16.4% of the variation in counterproductive work behavior ($R^2 = 0.164$; $F(1, 108) = 21.183$; $p < .001$). Job insecurity significantly predicts counterproductive work behavior ($\beta = 0.405$; $p < .001$). The higher the level of job insecurity, the higher the level of counterproductive work behavior exhibited. These results highlight the importance of addressing the psychological well-being of contract employees in human resource management within higher education institutions.

Keywords: job insecurity; counterproductive work behavior; contract employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi yang pesat mendorong institusi pendidikan harus beradaptasi dengan cepat dan inovatif dalam menjawab berbagai isu global. Hal ini mencakup perubahan aspek kehidupan dalam kampus termasuk teknik pengajaran, tata kelola akademik, dan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk merespons tantangan ini, pemerintah mendorong transformasi tata kelola perguruan tinggi melalui perubahan status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH). Status PTN BH memberikan otonomi yang lebih luas dalam hal akademik, keuangan, dan organisasi, sehingga perguruan tinggi memiliki keleluasaan untuk berinovasi secara cepat dan responsif. Transformasi ini juga sejalan dengan semangat kebijakan Kampus Merdeka, yang menekankan fleksibilitas, relevansi, dan keterhubungan pendidikan tinggi dengan dunia kerja dan tantangan abad ke-21 (Nizam, 2022).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 26 tahun 2015, PTN BH didirikan untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada universitas dalam mengelola rumah tangganya sendiri. Hal ini diuraikan dalam Pasal 1 Ayat 3, yang mendefinisikan perguruan tinggi berbadan hukum sebagai perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh pemerintah dengan status badan hukum yang otonom, termasuk sistem keuangannya. Perubahan status perguruan tinggi menjadi PTN BH

memiliki beberapa konsekuensi, salah satunya adalah adanya keharusan untuk melakukan peninjauan secara berkala untuk menguji kelayakan dan efektivitas institusi dalam mempertahankan status tersebut.

Perubahan status perguruan tinggi menjadi PTNBH tentu merupakan bentuk perubahan organisasi yang signifikan. Perubahan ini tidak hanya berkaitan mengenai status hukum dari perguruan tinggi tersebut, namun juga mencakup restrukturisasi manajemen, keuangan, serta tata kelola yang lebih otonom. Perubahan ini membuat perguruan tinggi menjadi lebih mandiri dalam pengambilan keputusan dan pengelolaannya terhadap sumber daya. Namun, perubahan ini tentu menjadi tantangan sendiri untuk perguruan tinggi seperti perlu penyesuaian terhadap peraturan terbaru, serta perguruan tinggi tersebut perlu melakukan pengelolaan terhadap kesejahteraan para karyawan serta sumber daya manusia dalam lingkungan yang lebih dinamis.

Karyawan dituntut tidak hanya untuk beradaptasi, tetapi juga menerima perubahan sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari, terutama karena dunia kerja semakin kompleks akibat perkembangan teknologi, metode, serta prosedur baru (Weick dan Quinn, 1999; Kebede & Wang, 2022). Perubahan Perguruan Tinggi Negeri menjadi PTN BH dapat menciptakan rasa ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan, terutama yang berkaitan dengan peran baru yang dijalankan oleh karyawan, serta budaya organisasi yang turut berubah. Bagi sebagian karyawan, hal ini merupakan peluang yang cukup besar untuk berkembang dalam pekerjaannya, namun bagi karyawan yang lain hal ini merupakan tantangan baru yang harus dilalui yang dapat menimbulkan stress serta kecemasan. Stress yang muncul akibat perubahan dapat

memicu munculnya sikap negatif tentang perubahan itu sendiri, sehingga menjadi faktor penghambat dalam proses perubahan organisasi (Mchugh 1993; Vakola & Nikolaou, 2005) Jika tidak terkelola dengan baik, perubahan ini dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan dapat melakukan tindakan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang akhirnya dapat merugikan institusi pendidikan.

Counterproductive Work Behavior (CWB) adalah perilaku negatif yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja dengan maksud untuk merugikan perusahaan atau rekan kerja. CWB dapat melibatkan berbagai macam perilaku, termasuk ketidakhadiran yang tidak beralasan, istirahat yang lama, pelecehan verbal terhadap klien, penipuan, gosip, dan pencurian. Tindakan-tindakan ini sering kali terjadi sebagai akibat dari kejengkelan atau ketidakbahagiaan karyawan terhadap situasi kerja atau peraturan organisasi (Akanni dkk., 2018).

CWB memiliki dampak bagi karyawan sebagai individu maupun dampak bagi tim ataupun organisasi. Can Biçer (2022) menjelaskan bahwa CWB akan berdampak pada *burnout* dan turnover karyawan. Sementara menurut Akanni dkk., (2018), CWB memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap organisasi. CWB dapat mengurangi efektivitas kerja dengan mengambil waktu dan tenaga yang seharusnya digunakan untuk bekerja, justru digunakan untuk menyelesaikan masalah yang disebabkan oleh perilaku buruk ini. Lebih jauh lagi, CWB dapat merusak reputasi organisasi, baik di mata konsumen maupun calon karyawan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi munculnya CWB sendiri cukup beragam, mulai dari adanya ketidakpuasan dalam kinerja, stress akibat pekerjaan, maupun

ketidakstabilan dalam melakukan pekerjaan (Khafiana, 2022). Marcus dan Schuler (2004) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi munculnya CWB dapat dikategorikan sebagai faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual berupa kepribadian, kontrol diri, stabilitas emosi, dan faktor situasional mencakup kekangan kerja (*organizational constraints*), konflik interpersonal, perilaku atasan. Salah satu faktor situasional lainnya yang terbukti berkaitan dengan munculnya CWB adalah *job insecurity* (Chirumbolo, 2015; Siswanti, 2022). *Job Insecurity* sendiri merupakan salah satu faktor pemicu utama, dimana karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaan dan tidak menemukan masa depan dalam pekerjaan tersebut.

Job Insecurity adalah perasaan atau antisipasi akan hilangnya pekerjaan atau status pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup emosi ketidakpastian dan kekhawatiran tentang stabilitas pekerjaan seseorang, yang dapat diakibatkan oleh berbagai perubahan organisasi seperti perampingan, restrukturisasi, atau kemerosotan ekonomi. *JI* didefinisikan sebagai perasaan tidak berdaya akibat kesenjangan antara status pekerjaan ideal seseorang dengan status pekerjaannya saat ini. Hal ini dapat memicu respons emosional dan perilaku negatif, yang memengaruhi kesejahteraan pribadi dan dinamika di tempat kerja (Tian dkk., 2014).

Menurut Saeed dkk., (2023), *Job Insecurity* adalah emosi atau persepsi seseorang terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka saat ini. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat menyebabkan rasa tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam skenario pekerjaan yang terancam. Ketidakstabilan pekerjaan dapat memiliki pengaruh yang merugikan pada

kesejahteraan karyawan dengan mengurangi kepuasan kerja, meningkatkan stres, kecemasan, dan depresi, serta menyebabkan tingkat ketidakhadiran dan perputaran yang lebih tinggi

Mengacu pada pernyataan Tian (2014) serta Saeed dkk., (2023) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan persepsi karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang dapat menyebabkan kekhawatiran dan stres meskipun status pekerjaan mereka tetap sama. Emosi ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan psikologis, mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan kemungkinan masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan dan keputusasaan (De Witte 2016; Saeed dkk., 2023). Sehingga, ketidakpastian tersebut juga dapat menyebabkan adanya tindakan penyimpangan yang dapat mengganggu keproduktifan karyawan, seperti meningkatnya ketidakhadiran dan kinerja yang buruk. Memahami dampak ketidakpastian kerja sangat penting untuk menilai pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Job insecurity menjadi salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikarenakan sebagai salah satu faktor utama penyebab karyawan dapat menurunkan kesehatan mental, meningkatkan kecemasan, serta mengurangi kinerja terhadap institusi. *Job insecurity* juga menyebabkan individu merasa kehilangan kendali atas situasi kerjanya dan dapat meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku CWB (Clarke, 2015; Vander Elst dkk., 2024)

Dari hasil telaah literatur, diketahui terdapat penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *Job Insecurity* dan *Counterproductive Work Behavior* (CWB).

Chirumbola (2015) menemukan hubungan positif antara JI dan CWB, yang menyatakan bahwa semakin besar JI karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam tindakan merugikan di tempat kerja. Lebih lanjut, Siswanti (2022) menemukan bahwa karyawan yang mengalami JI mungkin menunjukkan CWB sebagai respon terhadap stress yang dialami. CWB mencakup berbagai perilaku yang merugikan seperti ketidakhadiran, berkurangnya produktivitas, bahkan perilaku agresif yang ditujukan kepada rekan kerja dan organisasi. Berdasarkan penelitian mengenai *Job Insecurity* dan *Counterproductive Work Behavior* yang sudah pernah dilakukan oleh Chirumbola (2015) yang dilakukan dalam perusahaan manufaktur di Nigeria, serta Siswanti (2022) yang dilakukan di usaha kecil menengah (UKM) di Sleman. Dalam konteks institusi khususnya dalam perguruan tinggi masih sangat terbatas. Hal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman mengenai bagaimana JI dapat menyebabkan perilaku CWB pada karyawan kontrak khususnya pada lingkup institusi di perguruan tinggi.

Penelitian sebelumnya mengenai JI dan CWB telah banyak dilakukan di bidang manufaktur serta usaha kecil menengah (UKM) dan belum banyak eksplorasi topik ini dalam konteks akademik. Selain itu, sebagian besar dari penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada karyawan tetap. Dengan memahami bagaimana *job insecurity* ini dapat berdampak pada karyawan khususnya dalam lingkungan organisasi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi institusi pendidikan tinggi dalam mengelola *job insecurity*, mengurangi CWB, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Karyawan kontrak merupakan pekerja sementara yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan berdasarkan perjanjian tertentu, dengan pekerjaan yang ditentukan oleh durasi, proyek, atau kegiatan tertentu (Tian dkk., 2014). Menurut Herawati (2010) kontrak dan *outsourcing* merupakan bentuk hubungan kerja yang merupakan hubungan kerja yang masuk dalam kategori *precarious work*, yaitu suatu istilah yang biasanya digunakan secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang bersifat hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak menentu.

Dalam sistem ketenagakerjaan di Universitas Diponegoro, terdapat dua bentuk umum dari kontrak kerja, yaitu kontrak penuh waktu dan kontrak paruh waktu. Menurut Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 13 Tahun 2021, kontrak penuh waktu maupun kontrak paruh waktu merupakan hubungan kerja dimana pekerja memiliki perjanjian kerja untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pekerja kontrak penuh waktu memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang serupa dengan pegawai tetap, meskipun statusnya bersifat sementara. Kontrak paruh waktu merupakan bentuk kerja dimana pekerja mempunyai waktu bekerja yang lebih singkat dari standar kerja normal. Menurut Ekoputro (dalam Andani & Dalimunthe, 2024) pekerja kontrak paruh waktu merupakan pekerjaan yang memiliki setengah dari jam kerja normal atau *full time* yaitu kurang dari 35 jam per minggu.

Precarious work atau pekerjaan tidak tetap merupakan pekerjaan yang ditandai dengan ketidakpastian, ketidakamanan, dan kurangnya perlindungan. Pekerjaan ini biasanya mencakup pekerjaan yang tidak tetap, sementara, atau pekerjaan lepas.

Seringkali pekerjaan tidak tetap ini tidak memiliki tunjangan dan hak-hak yang terkait dengan pekerjaan standar (Saltzman dkk., 2023)

Karyawan kontrak, sebagaimana diuraikan oleh Herawati (2010), mengarah pada perjanjian kerja yang tidak stabil dimana pekerja menghadapi ketidakpastian tentang masa kerja dan keamanan kerja mereka. Perjanjian kerja semacam itu berpotensi menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja, di mana pekerja terancam kehilangan pekerjaan dan mengalami kekhawatiran akan masa depan pekerjaan yang tidak pasti. Ketidakstabilan pekerjaan ini memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan, baik secara mental maupun perilaku, terutama ketika bekerja di bawah tekanan di tempat kerja yang tidak dapat diprediksi.

Kecemasan yang dialami oleh karyawan kontrak dimulai ketika karyawan merasakan ketidakpastian atas status karyawan yang terikat oleh kontrak. Ketika karyawan merasa status tersebut terikat kontrak tidak memuaskan, timbul kecemasan serta kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dan kebutuhan hidup yang tidak terpenuhi dalam hidup jika kontrak tersebut berakhir (Himmatul dkk., 2023)

Tidak adanya kesempatan berkarir dan perlakuan yang tidak menyenangkan sering kali mendorong karyawan kontrak untuk melakukan tindakan yang tidak produktif. Karyawan mungkin lebih sering tidak hadir atau menunjukkan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan dengan melakukan tugas-tugas dengan tingkat kinerja yang rendah. Perilaku seperti ini tidak hanya merugikan aktivitas organisasi, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan, terutama jika

terjadi dalam lingkup yang lebih luas di kalangan pekerja kontrak (Himmatul dkk., 2023).

Bentuk dari CWB sendiri dapat ditemukan dalam lingkungan kerja seperti keterlambatan kerja, menghindari tugas administratif, hingga penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Fenomena ini muncul sebagai respons karyawan kontrak terhadap tekanan kerja yang dirasakan yang tidak stabil dan penuh dengan ketidakpastian (Robinson & Bennet, 1997; Griep dkk., 2020)

Universitas Diponegoro sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) tentu sudah memiliki otonom tersendiri untuk mengatur tata kelola organisasi yang ada di dalamnya, termasuk karyawan yang bekerja dalam Universitas Diponegoro. Menurut Maryono (2009), penggunaan karyawan kontrak dalam institusi milik negara menjadi strategi yang didorong oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan efisiensi yang diperlukan oleh organisasi. Beberapa faktor utama dibalik strategi ini yaitu fleksibilitas karyawan dimana karyawan kontrak memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan jumlah yang berubah ubah mengikuti kebutuhan. Lalu, adanya penghematan biaya dengan menggunakan karyawan kontrak yang dapat menekan pengeluaran organisasi. Organisasi dapat mengurangi biaya tetap seperti tunjangan atau fasilitas yang biasa diberikan kepada karyawan tetap. Karyawan kontrak di lingkungan Universitas Diponegoro umumnya merupakan pegawai non-dosen serta non-PNS yang ditempatkan pada unit administrasi, layanan akademik, maupun layanan yang dapat menunjang institusi.

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk meneliti hubungan antara *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak sering mengalami ketidakpastian dalam kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini tentu dapat menyebabkan stress secara psikologis, yang dapat mengarah pada perilaku kerja yang negatif. Ini merupakan masalah bagi institusi pendidikan karena dapat memengaruhi lingkungan kerja serta produktivitas dari karyawan.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan kontrak di Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan *Job Insecurity* dengan *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan kontrak di Universitas Diponegoro

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memajukan pemahaman kita tentang hubungan antara *Job Insecurity* dan *Counterproductive Work Behavior* pada karyawan kontrak di tempat kerja, serta berkontribusi pada pengembangan teori tentang dampak psikologis dari JI terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini memberikan wawasan, bahan literatur, serta evaluasi mengenai bagaimana kondisi nyata yang terjadi pada karyawan kontrak di Universitas Diponegoro, serta manajemen sumber daya manusia dapat memahami lebih dalam mengenai keadaan yang dialami oleh karyawan dan dapat memperbaiki aspek-aspek yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di masa depan.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini harapannya dapat membantu institusi dalam mengembangkan metode dan prosedur yang lebih sukses dalam mengelola karyawan kontrak di Universitas Diponegoro, mengurangi *Job Insecurity*, dan mencegah *Counterproductive Work Behavior*, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini harapannya dapat menjadi referensi dan bahan literatur tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *Job Insecurity* atau *Counterproductive Work Behavior*.