

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING BUSINESS SUPPORT MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. TELEKOMUNIKASI SELULAR
CABANG MEDAN**

Oleh :

Nuri Aslami, SE.I, M.Si

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Dosen Honorer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Nurie.asy@gmail.com

ABSTRACT

PT. Telekomunikasi Selular is a company engaged in the mobile telecommunications business industry in Indonesia. The company uses outsourcing employees for several positions, one of which is the administrative position to support of the company activities. The purpose of this research is to 1) analyze the influence of job insecurity on the motivation of employee outsourcing business support at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan; 2) analyze the influence of job insecurity on the performance of employee outsourcing business support at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan; 3) analyze the influence of motivation on the performance of employee outsourcing business support at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan; 4) analyze the influence of job insecurity on the performance of employee outsourcing business support through motivation as intervening variable at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan. Population in this research is employee outsourcing PT. Telkomsel Medan Branch which has 132 people with a sample of 99 people. The engineering samples used in this research is Simple Random Sampling technique. Data analysis method used is path analysis. The results showed that 1) Job insecurity has a negative and significant impact on the motivation of employee outsourcing bussiness support at PT. Telkomsel Branch Medan. 2) Job insecurity has a negative and significant impact the performance of employee outsourcing bussiness support at PT. Telkomsel Branch Medan. 3) Motivation has a positive and significant impact on the performance of employee outsourcing bussiness support at PT. Telkomsel Branch Medan. 4) Job insecurity has a negative and significant impact on the performance of employee outsourcing bussiness support through work motivation at PT. Telkomsel Branch Medan.

Keywords: *Job Insecurity, Motivation And The Performance Of Employees Outsourcing Bussiness Support*

PENDAHULUAN

Daya saing bisnis yang terjadi saat ini menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Salah satu strategi bisnis yang banyak dilakukan perusahaan adalah menyerahkan proses-proses yang bukan merupakan *core competence* perusahaan tersebut ke pihak ketiga.

Maraknya sistem *outsourcing* tentunya berdampak secara signifikan dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan *outsourcing* karena merasa tidak aman, salah satunya disebabkan hanya berstatus kontrak. Pada umumnya motivasi yang tinggi dihubungkan dengan kinerja yang tinggi, begitu pun sebaliknya. Kinerja seseorang berhubungan dengan kemampuan dan keinginan yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Pada PT. Telkomsel Medan, karyawan *outsourcing* untuk bagian *Business Support* diperoleh dari perusahaan PT. Kinarya Alihdaya Mandiri (KAM) sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja. Sistem kontrak

yang diterapkan sebelum tahun 2015 berjalan selama satu tahun sekali. Sedangkan pada 2015 sampai dengan sekarang, peraturan mengenai jangka waktu kontrak yang diterapkan PT. KAM berubah menjadi dua tahun. Meskipun begitu, banyak dari karyawan *outsourcing* yang mengundurkan diri atau pun diberhentikan sebelum habis masa kontraknya. Hal ini disebabkan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* tidak dikenakan sanksi oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Turnover karyawan *outsourcing* di PT. Telkomsel Medan sendiri masih sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan
***Outsourcing* Business Support di**
Kantor PT. Telekomunikasi Selular

Tahun	Jumlah Karyawan <i>Outsourcing</i>	
	Awal	Akhir
2016	209	194
2017	205	162
2018	162	132

Cabang Medan

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia kantor PT. Kinarya Alih Daya Mandiri Tahun 2016 – 2018

Bagi karyawan *outsourcing*, *job insecurity* yang dirasakan menjadi hal yang tidak terelakkan. *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan *outsourcing* karena merasa tidak aman, salah satunya disebabkan hanya berstatus kontrak. Rasa khawatir akan kehilangan

pekerjaan sewaktu-waktu menyebabkan timbulnya kegelisahan bagi karyawan *outsourcing*. Sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, perubahan peraturan sering kali terjadi pada PT. Telkomsel Medan. Menyebabkan keadaan yang tidak nyaman dan rancu yang dialami para karyawan *outsourcing*.

Kebijakan mengenai pengurangan jam lembur juga menjadi salah satu bentuk *insecure* pada PT. Telkomsel Medan. Untuk karyawan *outsourcing*, waktu lembur yang tadinya tidak terbatas, menjadi hanya 22 jam dalam sebulan. Keadaan tersebut membuat karyawan *outsourcing* merasa khawatir akan berkurangnya imbalan yang akan diterima. Padahal sering kali karyawan *outsourcing* masih harus bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan melebihi 22 jam dalam sebulan. Kebijakan perusahaan tersebut membuat karyawan menjadi merasa tidak berdaya untuk menghadapi kondisi dan situasi yang terjadi karena merasa tidak mendapatkan sosialisasi yang baik dari pihak perusahaan atas kebijakan yang ditetapkan.

Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Telkomsel Medan dianggap masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya komplain dari sebagian karyawan tetap yang berlaku sebagai user terhadap hasil kerja karyawan *outsourcing*. Baik dari segi ketelitian, keakuratan maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian. Selain itu,

sebahagian karyawan *outsourcing* sering kali melalaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka. Seperti, data mitra perusahaan yang kurang *update*, kelengkapan berkas tagihan yang sering kali masih kurang sehingga berkas harus kembali direturn, sirkulasi berkas yang lama yang menyebabkan periode berkas *expired*, penggunaan jam istirahat yang terlalu lama sehingga tidak standby dalam pekerjaan, dan sebagainya.

Berikut disajikan tabel yang menunjukkan data tingkat persentase absensi karyawan *outsourcing* di PT. Telkomsel Medan.

Tabel 2
Data Kehadiran Karyawan
***Outsourcing* Business Support di**
Kantor PT. Telekomunikasi Selular
Cabang Medan

Tahun	Terlambat		Sakit		Izin	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2016	122	58,37	50	23,92	37	17,70
2017	136	66,34	48	23,41	21	10,24
2018	119	73,45	29	17,90	14	8,64

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia kantor PT. Kinarya Alih Daya Mandiri (Data Diolah)

Pada data Tabel 2 dapat terlihat bahwa dari tahun 2016 sampai 2018, tingkat absensi karyawan *outsourcing* masih tinggi. Persentase tingkat keterlambatan, sakit dan izin menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dalam bekerja yang menunjukkan pula bahwa karyawan merasa kecewa pada

perusahaan, sehingga mereka memperlihatkan perilaku kerja yang negatif seperti: terlambat datang kerja, tidak masuk kerja, menunda pekerjaan, bahkan keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan berdasarkan wawancara dengan sepuluh karyawan *outsourcing* di kantor PT. Telkomsel Medan, permasalahan ini terjadi karena tidak jelasnya *job description* yang diberikan bagi karyawan *outsourcing*. Sering kali dari karyawan *outsourcing* merasa beban kerja mereka terlalu tinggi karena harus mengerjakan pekerjaan di luar dari pekerjaan atau tanggung jawab karyawan *outsourcing*. Selain itu, tidak adanya sanksi yang berat bagi karyawan *outsourcing* yang melakukan kesalahan juga menjadi pemicu kelalaian kerja. Kekhawatiran terbesar yang dialami karyawan *outsourcing* adalah pemutusan kontrak yang dapat terjadi sewaktu-waktu.

LANDASAN TEORI

1. *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rossenbalt, dalam Nurwening 2005, *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* didefinisikan sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. *Job insecurity* menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja organisasi,

seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji, pengembangan dan dalam beberapa kasus dapat merusak hubungan pekerja dengan organisasi (Sverke, *et al*, 2002).

Adapun yang menjadi dimensi atau komponen yang membentuk *job insecurity* menurut Menurut Chirumbolo dan Hellgren, (2003:220) :

- a. Pada aspek pekerjaan, misalnya tidak adanya promosi, tidak adanya kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah
- b. Kemungkinan perubahan terhadap keberlanjutan pekerjaan, misalnya seperti timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat.
- c. Kemungkinan perubahan pada tingkat lingkungan kerja, misalnya seperti tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan, adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan juga tingginya tingkat persaingan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007 : 1), Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap

antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Robbins (2006), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick dalam Mangkunegara (2002 : 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan beberapa definisi yang sudah ada di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Herzberg (dalam Munandar, 2001), menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seorang karyawan ada yang bersifat internal dan eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor yang bersifat internal (*motivator factor*), antara lain: tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan, dan kemajuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang seringkali disebut *hygiene factors*, antara lain: administrasi dan kebijakan

perusahaan, gaji, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis and Jackson (2006 : 378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

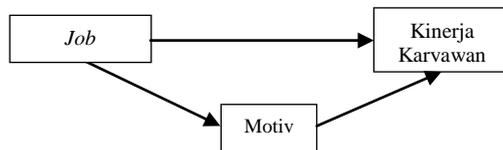
Menurut Robert dan John dalam bukunya yang berjudul "Human Resources Management" (2006 : 373), kinerja karyawan yang umum meliputi:

- a. Kuantitas dan hasil : pencapaian *job description* yang diberikan dapat diukur secara *absolute*, dalam persentase atau indeks.
- b. Kualitas dan hasil : kualitas bersifat relatif, sehingga tidak mudah diukur dan sangat tergantung pada selera individu. Kualitas dapat dirasakan, dilihat atau diraba.
- c. Waktu dan kecepatan dari hasil : setiap pelaksanaan

tugas selalu membutuhkan waktu sebagai masukan. Waktu merupakan sumber daya yang mahal, karena dia terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda.

- d. Kehadiran atau absensi : tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat menjadi salah satu faktor untuk melihat motivasi karyawan dalam bekerja.
- e. Kemampuan bekerja sama : setiap karyawan harus mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dan memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerjanya agar tercipta suasana kerja yang nyaman.
- f. Rasa dapat dipercaya : karyawan yang bekerja dengan baik, akan dipercaya oleh rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁ = Variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja Karyawan

Outsourcing Business Support.

H₂ = Variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan *Outsourcing Business Support.*

H₃ = Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan *Outsourcing Business Support.*

H₄ = Variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan *Outsourcing Business Support* melalui motivasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Telkomsel Cabang Medan. Penelitian ini direncanakan bulan Februari – Juni 2019.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel penelitian yaitu :

1. Variabel *independent* (bebas) dalam penelitian ini yaitu Job insecurity (X).

Job insecurity (X) adalah ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja

yang terancam. Adapun dimensi yang terdapat pada variabel ini adalah :

- a. Aspek pekerjaan, indikator dimensi ini adalah tidak adanya promosi, tidak adanya kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah.
 - b. Arti penting keseluruhan pekerjaan, indikator dimensi ini adalah timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat.
 - c. Kemungkinan perubahan negatif pada lingkungan kerja, indikator dimensi ini yaitu tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan, adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan juga tingginya tingkat persaingan.
2. Variabel *dependent* (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi pada variabel kinerja kerja yaitu:

- a. Kualitas adalah tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Diukur dengan tiga indikator yaitu: ketetapan hasil pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan teliti, dan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.
 - b. Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”. Diukur dengan dua indikator yaitu: kapasitas pekerjaan, dan target pekerjaan.
3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi (Z).
- Motivasi (Z) adalah dorongan dari dalam diri individu yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang karyawan untuk mencapai tujuan. Adapun dimensi dalam variabel motivasi, yaitu :
- a. Internal, indikator dalam dimensi ini yaitu tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri.
 - b. Eksternal, indikator dalam dimensi ini yaitu kondisi lingkungan kerja, gaji, kompensasi, jaminan pekerjaan, dan status pekerjaan.

Peneliti menggunakan skala Likert untuk mengukur masing-masing variabel. Penentuan nilai disusun berdasarkan Skala *Likert* pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dalam tiap jawaban pada kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan *outsourcing* PT. Telkomsel Cabang Medan yang berjumlah 132 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 99 responden yang diperoleh dari teknik *Simple Random Sampling*.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah :

a. Data primer :

Data ini dikumpulkan dari sumber utama atau responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan *job insecurity*, motivasi dan kinerja karyawan *outsourcing business support* PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan.

b. Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti adalah data yang dikumpulkan dari data arsip Divisi Sumber Daya Manusia PT. Kinarya Alihdaya Mandiri sejak tahun 2016 sampai 2018.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang tidak

sah/tidak valid, karena dianggap tidak relevan. Uji valid ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan r tabel (*table Product moment* dengan signifikansi 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ (Ghozali, 2011 : 52-53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat yang dipakai untuk mengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghozali dan Koncoro (dalam Ginting dan Situmorang, 2008 : 179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0.60 maka pertanyaan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan terdiri dari:

- a. Uji Normalitas Residual
- b. Uji Heterokedastisitas
- c. Uji Multikolinearitas

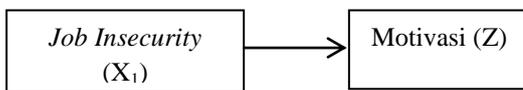
4. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan dapat menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang akan diteliti (Umar, 2007 : 23).

5. Metode Analisis jalur (*Path Analysis*)

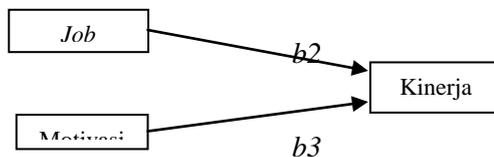
Digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Riduwan, 2007).

Sub-Model 1



Gambar 2 Sub-Model I Analisis Jalur untuk Persamaan Struktural

Sub-Model II



Gambar 3 Sub-Model II Analisis Jalur untuk Persamaan Struktural

Dimana:

X = Skor Indikator *Job Insecurity*

Z = Skor Indikator Motivasi

Y = Skor Indikator Kinerja Karyawan

Diagram jalur pada gambar di atas terdiri atas dua persamaan struktural, di mana X adalah variabel eksogen sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat disusun sebagai

berikut:

$$Z = a + b_1X + e_1$$

$$Y = a + b_2X + b_3Z + e_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

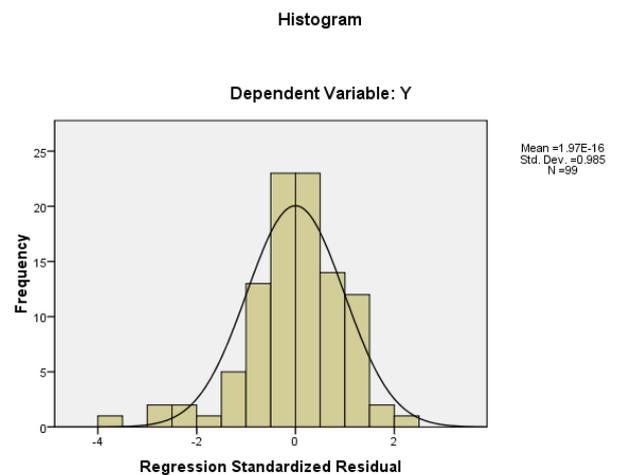
1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas seluruh butir pertanyaan penelitian ini dinyatakan valid. Uji reliabilitas yang menyatakan bahwa instrumen variabel pada penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik PP-Plot

Hasil histogram di atas menunjukkan bahwa sebaran histogram dari residual data mengikuti pola sebaran distribusi normal dimana histogram yang terbentuk mendekati bentuk lonceng.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

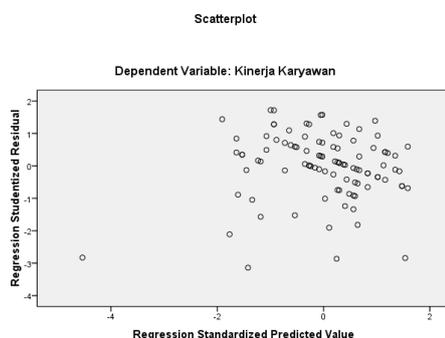
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Job Insecurity	.765	1.307
Motivasi	.765	1.307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti (2019)

Tabel 3 memberikan informasi bahwa nilai *tolerance* > 0,1 artinya tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas. Demikian pula nilai VIF (*Variances Inflation Factors*) < 5,0 berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 5. Grafik *Scatterplot*

Gambar 5 memberikan informasi bahwa sebaran residual data

bersifat homokedastisitas dimana pada grafik terlihat sebaran data residual merata di seluruh tempat tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model ini merupakan model yang baik dan terbebas dari masalah heterokedastisitas.

3. Path Analysis

Analisis Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) melalui Motivasi (Z) – Pengujian Sub Model 1.

Tabel 4
Model Summary Sub Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.227	2.166	.235	29.776	1	97	.000	1.588

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity
 b. Dependent Variable: Motivasi
 Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti (2019)

Tabel 4 memberikan informasi tentang kemampuan prediksi dari model penelitian sub-model 1. Dimana nilai adjusted R-square (R^2) sebesar 0,227 artinya variabel X (*Job Insecurity*) mampu menjelaskan 23% variansi dari variabel terikat terhadap Z (Motivasi). Sedangkan sisanya 77% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Sedangkan pengaruh parsial dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Z dapat dijelaskan melalui Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Coefficient Sub Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.440	2.111		10.629	.000
	Job Insecurity	-.311	.057	-.485	-5.457	.000

a. Dependent Variable:

Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti (2019)

$$Z = -0.311 X_1 + e_1$$

Analisis Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) melalui Motivasi (Z) – Pengujian Sub Model 2.

Tabel 6
Model Summary Sub Model 2

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
				R Square	F	df1	df2	Sig.		
1	.515 ^a	.265	.250	.265	17.322	926	2	6	.000	.910

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti (2019)

Tabel memberikan informasi tentang nilai R-Square (R^2) sebesar 0,250 atau dapat diartikan bahwa variabel X (*job insecurity*) serta variabel Z (motivasi) mampu menjelaskan 25% variansi dari variabel terikat Y (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebanyak 75% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Sedangkan pengaruh parsial dari variabel X dan Z terhadap variabel terikat Y dapat dijelaskan melalui Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Coefficient Sub Model 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	8.298	3.419		2.427	.017	1.511	15.085
	Job Insecurity	-.267	.072	-.374	3.734	-.410	-.125
	Motivasi	.647	.112	.579	5.789	.425	.869

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti (2019)

$$Y = -0.374 X + 0,579 Z + e_2$$

motivasi
 Karyawan
Outsourcing
Business
Support PT.
 Telkomsel

PENGUJIAN HIPOTESIS

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	Sig.	Kesimpulan
H ₁	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap motivasi kerja Karyawan <i>Outsourcing Business Support</i> PT. Telkomsel Cabang Medan	-0,485	0,000	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kinerja Karyawan <i>Outsourcing Business Support</i> PT. Telkomsel Cabang Medan	-0,374	0,000	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja Karyawan <i>Outsourcing Business Support</i> PT. Telkomsel Cabang Medan	0,579	0,000	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan melalui	-0,280	0,000	Diterima

PENUTUP

Kesimpulan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan mampu menjawab hipotesis yang diajukan dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *job insecurity* terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing business support* PT. Telkomsel Cabang Medan.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *outsourcing business support* PT. Telkomsel Cabang Medan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing business support* PT. Telkomsel Cabang Medan.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *outsourcing business support* melalui motivasi kerja pada PT. Telkomsel Cabang Medan.

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan untuk dapat mengurangi *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan membangun komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan, memberikan kriteria karyawan yang akan dipindahkan atau di PHK atau dapat juga dengan cara memberikan informasi kepada karyawan apabila terjadi perubahan peraturan maupun kebijakan di dalam perusahaan, dan sebagainya. Selain itu, diperlukannya perubahan sistem rekrutmen yang diterapkan oleh PT Telkomsel. Mengupayakan peningkatan motivasi karyawan *outsourcing* dengan memberikan *reward* dan *punishment* melalui peningkatan gaji atau insentif dan melakukan evaluasi secara komprehensif serta menerapkan kegiatan pendisiplinan korektif berupa pemberian sanksi.
2. Bagi Perusahaan penyedia tenaga kerja, PT. Kinarya Alihdaya Mandiri, diharapkan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan *outsourcing* dalam bekerja, diantaranya dengan memberikan *training* kepada karyawan *outsourcing*. Pemberian *punishment* sebaiknya hanya dilakukan kepada karyawan yang memang

susah untuk diajari atau diberikan motivasi tetapi tetap tidak mengubah kebiasaan buruknya. Sebaiknya juga dapat mempertimbangkan sebuah kebijakan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, diharapkan PT. KAM dapat menjadi jembatan antara karyawan *outsourcing* dengan pihak PT. Telkomsel.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel yang digunakan dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya. Indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian selanjutnya dapat ditambah dengan indikator-indikator lain di luar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, diharapkan peneliti dapat memperluas wilayah penelitian, tidak hanya sektor Medan saja, namun mencakup wilayah SUMBAGUT, atau bahkan lebih luas.

REFERENSI

- Chirumbolo, A. dan Hellgren, J. 2003. Individual and Organizational consequences of Job Insecurity: a European study. *Economic and Industrial Democracy*. 24, 215-238.
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program*

- SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Refikaditama.
-
2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. And Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Cetakan kesepuluh. (Terjemahan Diana Angelica). Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar A.S., 2001. *Supervisi, Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Penerbit : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI, Jakarta: UI-Press.
- Nur Wening. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*. Volume 9, Nomer 2: 135-147.
- Riduwan. 2007. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Situmorang, Syafrizal H, dan Paham G. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset. Cetakan Pertama*. Medan : USU Press.
- Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K., Chirumbolo A., De Witte H., and Goslinga, S. 2002. Job Insecurity and Union Membership: European Union In The Wake of Flexible Production. *Papers*. presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology in Prague: Sweden.
- Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo.