

## **Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan dan Komitmen Afektif yang Dimediasi oleh OBSE dan Dimoderasi oleh Kepribadian Proaktif**

*The Effect of Job Insecurity On Job Performance and Affective Commitment Mediated by OBSE and Moderated by Proactive Personality*

Raihanah Arkan dan Joko Suyono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret  
raihanah.arkan@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study discusses the effect of job insecurity on job performance and affective commitment mediated by OBSE and moderated by proactive personality. Data were collected through a questionnaire that distributed to all permanent employees on the one of telecommunications company in Yogyakarta which amounted 100 respondents. The results of this study indicate that job insecurity negatively affects job performance and affective commitment mediated by OBSE and moderated by proactive personality. In this study, there was no significant difference between high proactive personality and low proactive personality.*

**Keyword:** *job insecurity, job performance, affective commitment, obse, proactive personality*

### **PENDAHULUAN**

Keadaan ekonomi yang tidak dapat diprediksi dan persaingan bisnis yang kuat telah mendorong terjadinya perampangan, *merger*, akuisisi, dan perubahan struktural lainnya di perusahaan. Adanya persaingan yang kuat ditambah kondisi ekonomi yang tidak dapat diprediksi mengakibatkan meningkatnya persepsi ketidakamanan kerja diantara karyawan. Menurut Ashford, Lee, Bobko, Greenhalgh, Rosenblatt, dan Shoss (2017) ketidakamanan kerja karyawan mengacu pada persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang saat ini mereka miliki beresiko dan mereka tidak berdaya untuk mempertahankan pekerjaan yang mereka inginkan untuk jangka waktu yang lama. Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan berbagai pengaruh negatif. Salah satunya ialah pengaruh psikologis, di mana akan timbul perasaan cemas, khawatir bahkan kemarahan dalam diri karyawan. Perasaan tidak aman tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Faktor internal maupun eksternal mampu mengendalikan perilaku karyawan, serta kondisi perusahaan menentukan peran dari karyawan dan juga sebaliknya (Bowers, 1973 dalam Bateman dan Crant, 1993). Maka dari itu, lingkungan perusahaan maupun perilaku karyawan dapat memengaruhi satu dan lainnya (Bandura, 1977 dalam Bateman dan Crant, 1993).

Salah satu strategi terbaru untuk mempelajari kepribadian, berfokus pada hubungan antara karyawan dan lingkungan perusahaannya, di mana karyawan memengaruhi situasi perusahaan. Karena karyawan bukanlah penerima pasif dari tekanan lingkungan (Buss D. M., 1987). Karyawan memengaruhi lingkungan mereka sendiri. Karyawan proaktif memandang perusahaan sebagai peluang untuk mendapatkan kekayaan, pendidikan, dan pengembangan diri daripada sebagai penyedia pekerjaan

yang stabil (Briscoe, Hall, dan Frautschy DeMuth, 2006).

Dalam perusahaan, karyawan yang memiliki *self-esteem* tinggi akan mengembangkan kemampuan dan mempertahankan sikap kerja yang menguntungkan bagi karyawan tersebut, seperti kepuasan kerja, dan akan berperilaku produktif atau memberikan kinerja yang maksimal, karena sikap dan perilaku karyawan yang seperti itu akan menunjukkan bahwa mereka adalah karyawan yang kompeten. Teori motivasi konsistensi diri menunjukkan bahwa *self-esteem* manusia terbentuk berdasarkan pengalaman sosial dan organisasi mereka, yang pada gilirannya, memainkan peran sangat penting dalam menentukan sikap dan perilaku mereka (Korman A, 2001). Dalam konteks organisasi, ketidakamanan kerja dapat merusak *OBSE* (*organizational-based self-esteem*) karyawan, dan *OBSE* yang rusak ini menyebabkan para karyawan bekerja tidak secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dan karyawan menjadi kurang berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen juga sering dimasukkan sebagai variabel dalam berbagai studi, Meyer dan Allen (1991) mencatat bahwa sejauh ini hubungan terkuat dan paling konsisten antara karyawan dan perusahaan disebabkan oleh pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang pengalamannya di dalam perusahaan konsisten dengan harapan mereka dan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya cenderung mengembangkan keterikatan afektif yang lebih kuat terhadap perusahaan daripada karyawan yang pengalamannya kurang memuaskan. Karyawan merupakan aspek terpenting sebuah perusahaan. Memiliki karyawan dengan kinerja baik dapat membantu perusahaan untuk terus maju dan berkembang. Menurut Sugiyono (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerja sama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan dan komitmen afektif dengan *OBSE* sebagai mediasi dan kepribadian proaktif sebagai moderasi. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap salah satu perusahaan telekomunikasi di Yogyakarta. Penelitian ini penting dilakukan karena pada penelitian sebelumnya responden terbatas pada usia. Pada penelitian sebelumnya pula responden adalah karyawan muda pada perusahaan telekomunikasi di China Selatan.

## LANDASAN TEORI

### Ketidakamanan Kerja dan *OBSE*

Menurut Ashford dan Greenhalgh (1989) ketidakamanan kerja mencerminkan keadaan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka tidak aman, terancam, dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa saja. Bukti empiris menghubungkan ketidakamanan kerja dengan keadaan mental dan fisik yang buruk, sikap kerja yang buruk, serta penurunan dalam kinerja, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Cheng dan Chan, 2008). Berdasarkan dari karya Coopersmith (1967) dalam Pierce et al. (1989) *self-esteem* dipandang sebagai evaluasi diri yang dibuat dan dipelihara oleh individu terkait dengan diri mereka sendiri. *Self-esteem* mengekspresikan suatu sikap persetujuan atau ketidaksetujuan diri. Hal itu merupakan evaluasi pribadi yang mencerminkan apa yang orang anggap baik sebagai individu. *Self-esteem* menunjukkan sejauh mana individu percaya diri untuk mampu mencerminkan penilaian pribadi yang layak. Pierce, Gardner, Cummings dan Dunham (1989) mendefinisikan *organization-based-self-esteem* sebagai tingkat di mana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan

mereka dengan berpartisipasi dalam organisasi.

Berdasarkan definisi ketidakamanan kerja, karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja merasa tidak memiliki kekuatan dan kontrol atas kelangsungan posisi pekerjaan mereka, lokasi kerja, atau karakteristik pekerjaan yang diinginkan, misalnya kebebasan untuk menyusun tugas atau memilih jadwal kerja (Ashford dan Greenhalgh, 1989). Ketidakamanan kerja mengancam identitas sosial seseorang sebagai seorang karyawan (Selenko, Makikangas, dan Stride, 2017). Karena itu, ketidakamanan kerja merusak salah satu sumber terbentuknya *OBSE* karyawan.

H<sub>1</sub>: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif pada *OBSE*

### **Peran Mediasi *OBSE***

*Self-esteem* menyatakan sikap setuju atau tidak setuju pada diri. Hal itu menunjukkan bagaimana individu memercayai diri mereka sendiri bahwa mereka mampu serta mencerminkan penilaian pribadi tentang kelayakan diri mereka (Pierce et al., 1989). Seorang individu dengan *self-esteem* yang tinggi memiliki rasa kepuasan pribadi dan rasa telah mencapai kepuasan di masa lalu (Korman A., 2001). Menurut teori motivasi konsistensi diri, seseorang termotivasi untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan cara yang konsisten dengan *self-esteem* mereka (Korman A., 2001).

*OBSE* yang tinggi merupakan penilaian yang dimiliki individu mengenai diri mereka sendiri, selain itu setiap individu mampu melihat kelebihan dan potensi diri, serta menerima kekurangan yang dimiliki (Santrock, 1998). Dengan demikian, karyawan dengan *OBSE* yang tinggi berperilaku seperti mereka berharga bagi perusahaannya (Pierce et al., 1989). Rosenberg (1990) menjelaskan mengenai individu dengan *self-esteem* yang rendah akan memberikan kinerja yang tidak maksimal dikarenakan individu memiliki karakteristik sikap seperti merasa depresi dan tidak bahagia, selain itu individu dengan *self-esteem* yang rendah memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dan juga menunjukkan rangsangan agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, ketidakamanan kerja membahayakan *OBSE* karyawan, yang secara negatif memengaruhi kinerja karyawan. Jika *OBSE* yang dimiliki karyawan dirusak oleh ketidakamanan kerja, karyawan dapat mengembangkan sikap yang tidak menguntungkan untuk mereka dan menganggap perusahaan tidak dapat memuaskan kebutuhan kerja karyawan, dalam hal ini karyawan cenderung untuk menginternalisasi tujuan dan sistem nilai perusahaan (Pierce et al., 1989).

H<sub>2</sub>: *OBSE* berpengaruh positif pada kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: *OBSE* berpengaruh positif pada komitmen afektif

H<sub>4</sub>: *OBSE* memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan

H<sub>5</sub>: *OBSE* memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada komitmen afektif

### **Peran Moderasi Kepribadian Proaktif**

Perilaku proaktif didefinisikan sebagai perilaku yang secara langsung mampu mengubah lingkungan. Perilaku proaktif memiliki penyebab pribadi dan situasional (Lewin, 1938 dalam Bateman dan Crant, 1993). Perilaku proaktif bermula pada kebutuhan orang untuk mengubah dan memengaruhi lingkungan (White, 1959 dalam

Bateman dan Crant, 1993) (Langer, 1983). Ranah taktik manipulasi adalah lingkungan sosial, yaitu memanipulasi tanggapan orang lain. Individu dengan kepribadian proaktif adalah orang yang cenderung tidak dibatasi oleh keadaan situasional, dan mereka adalah yang memengaruhi terjadinya perubahan lingkungan (Bateman dan Crant, 1993).

Karyawan proaktif lebih mementingkan persepsi mereka tentang kompetensi dan kontrol perusahaan lingkungan yang terkait dengan pekerjaan atau karier mereka. Karyawan lebih sensitif terhadap lingkungan perusahaan dan sangat merasakan perlakuan dari perusahaan. Persepsi ini digunakan oleh karyawan proaktif untuk menentukan *OBSE* mereka. Apapun yang mengganggu upaya karyawan proaktif dapat menjadi sumber frustrasi yang akan melukai *OBSE* (Crant, 2000).

Menggabungkan hipotesis mediasi dan moderasi, hipotesis ini merupakan hipotesis tambahan, yang menggambarkan efek mediasi dimoderasi keseluruhan yang diilustrasikan dalam model penelitian ini. *OBSE* diharapkan untuk mentransmisikan efek dimediasi ini lebih kuat ketika kepribadian proaktif lebih kuat. Kepribadian proaktif mengidentifikasi perbedaan diantara setiap orang, seberapa besar pengaruh yang mereka berikan kepada lingkungan (Bateman dan Crant, 1993).

H<sub>6</sub>: Kepribadian proaktif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE*

H<sub>7</sub>: Kepribadian proaktif memoderasi hubungan mediasi ketidakamanan kerja dengan kinerja karyawan dan komitmen afektif yang dimediasi oleh *OBSE*

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi, Sampel, dan Sampling**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap populasi karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *convenience sampling*. Menggunakan *convenience sampling* karena perusahaan membatasi untuk memberikan kuesioner hanya kepada karyawan tetap saja.

Dalam penentuan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan *ratio* perbandingan 20:1. Penggunaan *ratio* perbandingan 20:1 setiap satu variabel model harus memiliki 20 data untuk diuji. Dilihat dari banyaknya variabel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5 variabel, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden.

### **Pengukuran Variabel**

*Item* pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ketidakamanan kerja sebanyak 17 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari (Lee et al., 2007). *Item* pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *OBSE* sebanyak 10 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari (Pierce et al., 1989). *Item* pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepribadian proaktif sebanyak 10 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari (Bateman dan Crant, 1993).

Untuk mengukur variabel dependen, *item* pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sebanyak 7 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari *Department for Communities and Local Government* (2008), Dessler (2005), dan Haynes (2007). *Item* pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen afektif

sebanyak 6 *item* pertanyaan yang diadaptasi dari (Meyer et al., 1993). Penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 skala likert (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) pada variabel ketidakamanan kerja, *OBSE*, kepribadian proaktif, kinerja karyawan, dan komitmen afektif.

### Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), dan uji hipotesis. Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0*. Untuk evaluasi model pengukuran (*outer model*) terdapat *Convergent Validity* dimana nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0,7 sedangkan untuk nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Untuk *Discriminant Validity*, setiap blok indikator memiliki nilai *loading factor* lebih tinggi dibandingkan dengan blok indikator lainnya. Untuk *Reliability*, nilai *Composite Reliability* harus lebih tinggi dari 0,7 sedangkan nilai *Cronbach's Alfa* harus lebih tinggi dari 0,7.

Untuk evaluasi model struktural (*inner model*) terdapat *R-square* dan juga *Q-square*. Nilai *R-square* harus lebih besar dari 0,33 agar dapat dikatakan moderat. Untuk *Q-square*, nilai tersebut harus lebih tinggi dari 0 agar dapat dikatakan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan. Tahapan pertama adalah *bootstrapping* dan tahapan kedua adalah *multi group analysis* (MGA). Pada penelitian ini MGA digunakan karena variabel moderator kepribadian proaktif terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok kepribadian proaktif tinggi dan kelompok kepribadian proaktif rendah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden ketika menjawab *item-item* pertanyaan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Persero) Yogyakarta. Responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini diperinci berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

Tabel 1 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	0,797	Valid
<i>OBSE</i>	0,619	Valid
Komitmen Afektif	0,705	Valid
Kinerja Karyawan	0,700	Valid
Kepribadian Proaktif	0,775	Valid
Efek Moderasi	1,000	Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini dikatakan valid karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Dilihat

dari nilai AVE terendah adalah sebesar 0,619 yaitu pada konstruk *OBSE*. Sedangkan nilai AVE tertinggi adalah sebesar 1,000 yaitu pada konstruk efek moderasi. Konstruk lain seperti ketidakamanan kerja komitmen afektif, kinerja karyawan dan kepribadian proaktif memiliki nilai AVE masing-masing sebesar 0,797; 0,705; 0,700; dan 0.775.

Tabel 2 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Ketidakamanan kerja	0,982	0,980	Reliabel
<i>OBSE</i>	0,936	0,923	Reliabel
Komitmen Afektif	0,934	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,933	0,914	Reliabel
Kepribadian Proaktif	0,969	0,964	Reliabel
Efek moderasi	1,000	1,000	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,6 yaitu ketidakamanan kerja (0,982), *OBSE* (0,936), komitmen afektif (0,934), kinerja karyawan (0,933), kepribadian proaktif (0,969) dan efek moderasi (1,000). Sedangkan berdasarkan hasil dari *cronbach's alpha* juga diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7 yaitu ketidakamanan kerja (0,98), *OBSE* (0,923), komitmen afektif (0,915), kinerja karyawan (0,914), kepribadian proaktif (0,964) dan efek moderasi (1,000). Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria penilaian model dimana masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,6 dan *cronbach's alpha* diatas 0,7 sehingga semua variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3 Nilai *R-square*

Variabel Dependen	<i>R-Square</i>	Kategori
<i>OBSE</i>	0,259	Moderat
Komitmen Afektif	0,474	Moderat
Kinerja Karyawan	0,548	Moderat

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *R-square* konstruk kinerja karyawan adalah sebesar 0,548 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan konstruk kinerja karyawan sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dapat diketahui pula *R-square* konstruk komitmen afektif adalah sebesar 0,474 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan konstruk komitmen afektif sebesar 47,4% sedangkan 52,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 4 Nilai *Q-square*

Variabel Dependen	<i>Q-Square</i>	Kategori
<i>OBSE</i>	0,067	Cukup
Komitmen Afektif	0,225	Cukup
Kinerja Karyawan	0,300	Cukup

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan nilai *Q-square* pada kinerja karyawan sebesar 0,300 dan komitmen afektif sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang cukup karena nilai *Q-square* > 0,15 dan model yang digunakan cukup baik.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standart deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
Ketidakamanan kerja → <i>OBSE</i>	-0,591	-0,546	0,183	3,222	0,001	Signifikan
<i>OBSE</i> → Kinerja Karyawan	0,740	0,732	0,069	10,806	0,000	Signifikan
<i>OBSE</i> → Komitmen Afektif	0,689	0,678	0,086	8,003	0,000	Signifikan
Ketidakamanan kerja → <i>OBSE</i> → Kinerja Karyawan	-0,438	-0,403	0,147	2,978	0,003	Signifikan
Ketidakamanan kerja → <i>OBSE</i> → Komitmen Afektif	-0,407	-0,373	0,142	2,861	0,004	Signifikan
Efek moderasi → <i>OBSE</i>	0,353	0,332	0,169	2,087	0,037	Signifikan
Efek moderasi → <i>OBSE</i> → Kinerja Karyawan	0,261	0,242	0,123	2,119	0,035	Signifikan
Efek moderasi → <i>OBSE</i> → Komitmen Afektif	0,243	0,223	0,114	2,124	0,034	Signifikan

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa hipotesis 1 sampai 7 diterima. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* pada hipotesis 1 sampai 7 lebih besar dari 1,96 dan juga nilai *P-value* nya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil *Bootstrapping*. Kemudian untuk hipotesis 1, 2 dan 3 dapat dilihat dalam tabel *path coefficient*, sedangkan untuk hipotesis 4, 5, 6 dan 7 dapat dilihat di tabel *Specific Indirect Effect*.

Tabel 6 Hasil Uji *Multi Group Analysis* (MGA)

	<i>Indirect Effect-diff</i>	T-value KP Rendah vs KP Tinggi	P-value KP Rendah vs KP Tinggi
1. Efek Moderasi → OBSE	0,451	0,992	0,324
2. Efek Moderasi → Kinerja Karyawan	0,340	1,015	0,312
3. Efek Moderasi → Komitmen Afektif	0,323	1,052	0,295

Sumber: Data yang telah diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pengaruh antara grup kepribadian proaktif rendah dan grup kepribadian proaktif tinggi. Hal ini dikarenakan hasil dari *Parametric Test* pada uji *Multi Group Analysis* menunjukkan bahwa hipotesis 6 dan 7 memiliki nilai *P-value* lebih besar dari 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis akan dijelaskan dalam pembahasan.

### **Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif pada OBSE**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 nilai *original* sampel untuk ketidakamanan kerja pada OBSE sebesar -0,5. Karena nilai *original* sampel negatif, maka pengaruh yang dihasilkan akan menunjukkan pengaruh negatif. Pengaruh ketidakamanan kerja pada OBSE memiliki *T-statistics* sebesar 5,496 dan *P-value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif pada OBSE sehingga H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif pada OBSE. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja memberikan pengaruh yang negatif pada OBSE. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakamanan kerja seperti tidak memiliki kendali atas keberlanjutan posisi pekerjaan, lokasi tempat bekerja dan karakteristik pekerjaan yang diinginkan, maka OBSE karyawan akan rusak. Selain itu, apabila karyawan merasa tidak memiliki kekuatan untuk meningkatkan atau mempertahankan fitur-fitur penting dalam pekerjaan mereka seperti status di perusahaan, gaji tetap, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi, sehingga karyawan merasa tidak dianggap mampu, berharga, penting, dan kompeten bagi perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut akan mengikis dan merusak OBSE yang dimiliki karyawan.

### **OBSE Berpengaruh Positif pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 nilai *original* sampel untuk OBSE pada komitmen afektif sebesar 0,74. Karena nilai *original* sampel positif, maka pengaruh yang dihasilkan akan menunjukkan pengaruh positif. Hubungan antara OBSE dengan komitmen afektif memiliki *T-statistics* sebesar 10,134 dan *P-value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan OBSE berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga H2 diterima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa OBSE berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan (Korman, 1970, 1976, 2001) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan

pekerjaannya konsisten dengan *OBSE* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga semakin tinggi tingkat *OBSE* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di tempatnya bekerja. Dilihat dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa terdapat 44 dari 100 sampel karyawan tetap pada PT Telekomunikasi Indonesia Yogyakarta yang memiliki rentang usia 20-29 tahun. Dari data usia tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berada pada usia muda, kemudian dapat diindikasikan bahwa karyawan muda masih enerjik dan *fresh* sehingga memiliki *OBSE* yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik.

### ***OBSE* Berpengaruh Positif pada Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 nilai *original* sampel untuk *OBSE* pada komitmen afektif sebesar 0.689. Karena nilai *original* sampel positif, maka pengaruh yang dihasilkan akan menunjukkan pengaruh positif. Hubungan antara *OBSE* dengan komitmen afektif memiliki *T-statistics* sebesar 8.318 dan *P-value* sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan *OBSE* berpengaruh positif pada komitmen afektif sehingga H3 diterima.

*OBSE* berpengaruh positif pada komitmen afektif. Hal ini ditunjukkan dalam hasil analisis data pada penelitian yang sudah dilakukan. Hasil ini mendukung pernyataan (Pierce et al., 1989) apabila karyawan memiliki *OBSE* yang baik, maka karyawan akan merasa kebutuhan pekerjaannya terpenuhi sehingga akan menimbulkan komitmen afektif yang baik.

### ***OBSE* Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 nilai *original* sampel untuk ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *OBSE* sebesar -0,438. Karena nilai *original* sampel negatif, maka pengaruh yang dihasilkan akan menunjukkan pengaruh negatif. Pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE* memiliki *T-statistics* sebesar 4.579 dan *P-value* sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa *OBSE* memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan sehingga H4 diterima.

Kemudian berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *OBSE* memediasi pengaruh negatif ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh (Pierce et al., 1989) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *OBSE* tinggi akan bersikap sebagaimana mereka merasa bernilai bagi perusahaannya, seperti memiliki kinerja yang unggul. Kemudian ketidakamanan kerja akan merusak *OBSE* karyawan, dengan adanya ketidakamanan kerja maka diindikasikan karyawan akan memiliki kinerja yang buruk dan menunjukkan upaya yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini konsisten dengan rusaknya tingkat *OBSE* karyawan (Pierce dan Gardner, 2004). Pada akhirnya ketidakamanan kerja merusak *OBSE* karyawan di mana hal tersebut berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

### ***OBSE* Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 nilai *original* sampel untuk ketidakamanan kerja pada komitmen afektif yang dimediasi oleh *OBSE* sebesar -0,407. Karena nilai *original* sampel negatif, maka pengaruh yang dihasilkan akan menunjukkan pengaruh negatif. Pengaruh ketidakamanan kerja pada komitmen afektif yang dimediasi oleh *OBSE* memiliki *T-statistics* sebesar 4.313 dan *P-value* sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa *OBSE* memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada komitmen

afektif sehingga H5 diterima.

Selanjutnya hasil analisis data menyatakan bahwa *OBSE* memediasi pengaruh negatif ketidakamanan kerja pada komitmen afektif. Berdasarkan *self-consistency motivational theory*, seseorang akan mencari tempat kerja, pekerjaan dan peran tugas yang paling memuaskan untuk mereka sesuai dengan evaluasi diri (Pierce dan Gardner, 2004). Apabila *OBSE* karyawan dirusak oleh ketidakamanan kerja maka karyawan beranggapan bahwa perusahaan tempatnya bekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan kerja karyawan sehingga komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan akan menurun. Pada akhirnya ketidakamanan kerja merusak *OBSE* karyawan di mana hal tersebut berpengaruh negatif pada komitmen afektif. Artinya ketika karyawan PT Telekomunikasi Indonesia merasakan ketidakamanan kerja maka berpengaruh negatif pada komitmen afektifnya, karena *OBSE* karyawan menjadi terkikis.

### **Kepribadian Proaktif Memoderasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada *OBSE***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE* yang dimoderasi oleh kepribadian proaktif memiliki *T-statistics* sebesar 2.125 dan *P-value* sebesar 0.034. Kepribadian proaktif memiliki pengaruh moderasi langsung terhadap hubungan antara ketidakamanan kerja dengan *OBSE*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE* sehingga H6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE*. Hasil dari penelitian ini mendukung pernyataan Korman (1970) bahwa semakin menonjol seorang karyawan maka semakin besar pula pengaruh evaluasi diri karyawan dalam *OBSE*. Maka dapat diindikasikan ketika karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Yogyakarta merasakan ketidakamanan kerja tetapi memiliki kepribadian proaktif, maka karyawan akan berusaha untuk memperbaiki keadaan dan meningkatkan kualitas dirinya yang akan berpengaruh pada *OBSE* karyawan yang akan meningkat. Kemudian berdasarkan hasil data pada *Multi Group Analysis* dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan pengaruh antara karyawan dengan kepribadian proaktif tinggi dan kepribadian proaktif rendah. Karyawan dengan kepribadian proaktif tinggi akan berinisiatif untuk mentransformasikan misi, menemukan, dan menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan sehingga akan memengaruhi lingkungan sekitarnya. Karyawan dengan kepribadian proaktif rendah cenderung reaktif dan akan beradaptasi dengan keadaan sekitar (Seibert, Crant, dan Kraimer, 1999) kemudian apa yang ditransformasikan oleh karyawan dengan kepribadian proaktif tinggi akan diikuti oleh karyawan dengan kepribadian proaktif rendah. Pada akhirnya karyawan dengan proaktif tinggi dan proaktif rendah sama-sama akan melakukan inovasi.

### **Kepribadian Proaktif Memoderasi Hubungan Mediasi Ketidakamanan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan Komitmen Afektif yang Dimediasi oleh *OBSE***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 hubungan mediasi ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh *OBSE* dan dimoderasi oleh kepribadian proaktif memiliki *T-statistics* sebesar 2.164 dan *P-value* sebesar 0.031. Sedangkan hubungan mediasi ketidakamanan kerja dan komitmen afektif yang dimediasi oleh *OBSE* dan dimoderasi oleh kepribadian proaktif memiliki *T-statistics* sebesar 2.172

dan *P-value* sebesar 0.030. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif memoderasi hubungan mediasi antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif yang dimediasi oleh *OBSE*, sehingga H7 diterima.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memoderasi hubungan mediasi ketidakamanan kerja dengan kinerja karyawan dan komitmen afektif. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja tetapi memiliki kepribadian proaktif akan meningkatkan *OBSE* karyawan, sehingga memberikan kinerja karyawan yang baik dan memiliki komitmen afektif yang baik juga. Hasil ini mendukung pernyataan (Ashford et al., 1989) bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif tidak akan terlalu terpengaruh oleh keadaan lingkungan kerja yang kurang menguntungkan. Berdasarkan hasil *Multi Group Analysis* dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan kepribadian proaktif tinggi dan kepribadian proaktif yang rendah, karena karyawan dengan kepribadian proaktif rendah akan beradaptasi dan mengikuti apa yang ditransformasikan oleh karyawan dengan kepribadian proaktif tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, setiap pengujian yang bersumber dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *OBSE*. Tinggi atau rendahnya tingkat ketidakamanan kerja karyawan akan membuat perubahan terhadap tingkat *OBSE* yang dimiliki. *OBSE* terbukti berpengaruh positif pada kinerja karyawan. *OBSE* terbukti berpengaruh positif pada komitmen afektif.

Sebagai variabel mediasi, *OBSE* terbukti memediasi pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja karyawan dan komitmen afektif. Selanjutnya, kepribadian proaktif terbukti memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja pada *OBSE*. Kepribadian proaktif terbukti memoderasi pengaruh mediasi ketidakamanan kerja dengan *OBSE* pada kinerja karyawan dan komitmen afektif. Berdasarkan hasil MGA, tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepribadian proaktif tinggi dan rendah.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan dan masih jauh dari kata sempurna. Hasil *multigroup analysis* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antar 2 kelompok sehingga dapat dikatakan tingkat kesesuaian model belum cukup baik.

Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan tetap saja. Hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan tidak memberi izin untuk memberikan kuesioner kepada karyawan kontrak. Dikarenakan sulitnya mendapatkan izin penelitian, penelitian ini hanya melibatkan satu perusahaan telekomunikasi, yaitu PT Telekomunikasi Indonesia Yogyakarta sehingga hasil penelitian ini digeneralisasikan pada konteks perusahaan yang serupa.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan keterbatasan yang dijelaskan, peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi. Hasil *multigroup analysis* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antar 2 kelompok sehingga dapat dikatakan tingkat kesesuaian model belum cukup baik. Oleh karena itu, penelitian berikutnya harus mencermati kembali jika ingin menggunakan model penelitian ini.

Jika mendapatkan izin dari pihak perusahaan, sebaiknya penelitian selanjutnya juga membagikan kuesioner kepada karyawan kontrak di perusahaan untuk mendapatkan responden yang lebih banyak dan lebih sesuai. Penelitian yang akan datang dapat dilaksanakan pada cakupan yang lebih luas, misalnya dilakukan di beberapa perusahaan telekomunikasi sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. L., and Greenhalgh, L. R. 1989; 1984. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test; Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Journal*; *Academy of Management Review*.
- Ashford, S., Lee, C., Bobko, P., Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z., and Shoss, M. K. 1989; 1984; 2017. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test; Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity; Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Academy of Management Journal*; *Academy of Management Review*; *Journal of Management*, 32, 803-829; 9, 438-448; 43, 1911-1939.
- Bandura, A. 1977. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Reviews*, 84: 191-215.
- Bateman, T. S., and Crant, J. M. 1993. The Proactive Component of Organizational Behaviour: A Measure and Correlates. *Organizational Behaviour*, 103-118.
- Bowers, K. S. 1973. Situationism in Psychology: An Analysis and Critique. *Psychological Bulletin*, 80, 307-336.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., and Frautschy DeMuth, R. L. 2006. Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Buss, D. M. 1987. Selection, Evocation, and Manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1220.
- Cheng, G. H., and Chan, D. K. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57: 272-303.
- Coopersmith, J. 1967. *The Antecedents of Self-Esteem*. San Fransisco: Freeman.
- Crant, J. M. 2000. Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Dessler, G., and Haynes, B. 2005; 2007. An Evaluation of Office Productivity Measurement.
- Korman, A. 1970; 1976; 2001. Toward a Hypotesis of Work Behaviour; Hypotesis of Work Behaviour Revisited and an Extension; Self-Enhancement and Self-Protection: Toward a Theory of Work Motivation. *Journal of Applied Psychology*; *Academy of Management Review*; *Work Motivation in the Context of a Globalizing Economy*, 39, 79-92; 1, 50-63; 121-130.
- Langer, E. 1983. *The Psychology of Control*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z. X., and Ren, X. 2007. Cross-Cultural Development of an Abridged Job Insecurity Measures. 29.
- Lewin, K. 1938. *The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Force*. Durham, N.C: Duke University Press.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Pierce, J., and Gardner, D. 2004. Self-Esteem within the Work and Organizational

- Context: A Review of Organizational-Based-Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., and Dunham, R. B. 1989. Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *The Academy of Management*, 622-648.
- Seibert, Scott E, Michael Crant J. and Kraimer, Maria L. 1999. 'Proactive Personality and Career Success.' *Journal of Applied Psychology*. 84 (3), 416-427.
- Selenko, E., Makikangas, A., and Stride, c. b. 2017. Does Job Insecurity Threaten Who You Are? Introducing a Social Identity Perspective to Explain Well-Being and Performance Consequences of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behaviour*, 38, 865-875.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.