

Self-Esteem dan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing

Pande Ketut Bagus Pancadana

P. Henrietta P. D. A. D. S.

Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma

<https://doi.org/10.24071/suksma.v3i1.4740>

Abstract. This research focused on examining the relationship between self-esteem and job insecurity in outsourcing employees. The hypothesis of this research was the existence of a negative and significant relationship between self-esteem and job insecurity. There were 211 participants in this study, who were outsourcing employees. Data was collected by using Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES, $\alpha = 0.745$) and Job Insecurity Scale (JIS, $\alpha = 0.723$). Technique that was used to analyse the data was Spearman's rho correlation technique because the data was not normal. The results showed that there were a negative and significant relationship between self-esteem and job insecurity ($r = -0,246$; $p = 0,000$), positive self-esteem and job insecurity ($r = -0,237$; $p = 0,000$), negative self-esteem and job insecurity ($r = -0,169$; $p = 0,007$). The higher the self-esteem, the lower the job insecurity of outsourcing employees.

Keywords: Self-Esteem, Job Insecurity, Outsourcing Employees

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini membuat perusahaan bersaing ketat untuk menjadi yang terbaik. Salah satu cara untuk meningkatkan posisi kompetitif perusahaan adalah menggunakan jasa *outsourcing* (Maiga & Jacobs, 2004). *Outsourcing* merupakan pendekatan manajemen yang memberikan wewenang, pendelegasian operasi, dan mengontrakkan suatu jasa atau kegiatan kepada pihak luar perusahaan (Indrajit & Djokopranoto, 2003; Suwondo, 2003; Wahyuni, Idrus, Zain, & Rahayu, 2013).

Sistem *outsourcing* dapat memberikan banyak keuntungan lain seperti, kinerja karyawan yang baik dengan harga yang murah, dapat meningkatkan fleksibilitas dan kualitas dari perusahaan, mendapatkan

Korespondensi Penulis

P. Henrietta P. D. A. D. S., Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Email: henrietta.2575@gmail.com

akses teknologi terbaru dan kemampuan terbaik, serta menemukan sumber daya yang sulit dicari untuk menempati posisi tertentu (Adler, 2000; Roberts 2001; Arubayi, 2012).

Di sisi lain, adanya sistem *outsourcing* juga menimbulkan beberapa permasalahan. Wahyuni (2012) menyatakan bahwa status hubungan kerja dari pekerja *outsourcing* tidak jelas serta perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dapat dengan mudah melakukan ancaman PHK. Penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2013) menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kekhawatiran dalam hal pemutusan kontrak kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan. Situasi-situasi tersebut menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* merasa terancam atau khawatir akan kehilangan pekerjaannya. Menurut Mohr (2000) perasaan terancam terkait kehilangan pekerjaan atau terancam menjadi pengangguran disebut dengan *job insecurity*.

Alamako (2017) mengungkapkan bahwa karyawan *outsourcing* yang rata – rata berusia dewasa awal, merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi daripada karyawan tetap. Penelitian Sari (2013) juga menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* laki – laki dan perempuan yang berusia dewasa awal cenderung merasakan *job insecurity* yang tinggi. Tetapi di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yunanti dan Sumbodo (2014) pada karyawan *outsourcing* dengan karakteristik yang serupa menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu karyawan *outsourcing* memiliki *job insecurity* yang tergolong rendah. Hasil tersebut menarik dan memunculkan pertanyaan, yaitu mengapa tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* tergolong rendah di tengah ancaman dari jenis pekerjaan yang ia miliki?

Job insecurity pertama kali diperkenalkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengungkapkan *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keinginannya untuk melanjutkan pekerjaan pada situasi kerja yang mengancam. De Witte et al., (2012) menyatakan *job insecurity* sebagai perbedaan antara apa yang diinginkan pekerja (keamanan tentang masa depan pekerjaan mereka) dan apa yang mereka dapatkan (persepsi bahwa pekerjaan ini tidak aman). Ketidakamanan tentang apa yang terjadi di masa depan tersebut adalah inti atau akar dari *job insecurity* (Sverke et al., 2002; Elst et al., 2014).

De Witte et al., (2012) juga menyatakan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan ancaman tentang masa mendatang dan persepsi dari setiap karyawan, namun persepsi karyawan tersebut bersifat subjektif. Dalam artian beberapa karyawan merasa yakin dengan pekerjaan mereka walaupun terdapat kemungkinan kuat mereka akan diberhentikan. Hal ini menunjukkan bahwa situasi objektif yang sama dapat menghasilkan perasaan ketidakpastian yang berbeda antar karyawan (Klandermans & Van Vuuren, 1999; Sverke et al., 2002; Elst et al., 2014).

Menurut Klandermans dan Van Vuuren (1999; dalam Kinnunen, et al., 2003), meskipun perubahan-perubahan dalam kehidupan kerja dan organisasi membentuk latar belakang objektif terhadap *job insecurity*, namun *job insecurity* pada akhirnya merupakan penilaian subjektif terhadap peluang seseorang untuk

kehilangan pekerjaan. Elst et al., (2014) menjelaskan pengalaman subjektif tersebut dihasilkan dari penafsiran individu terhadap lingkungan kerjanya.

Job insecurity dapat memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan maupun karyawan (Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002). Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Nopiando, 2012; Yunanti & Sumbodo, 2014; Bonita & Harlina, 2016), bahkan *job insecurity* dapat memunculkan perilaku kerja yang *counterproductive* (De Cuyper, Sulea, Philippaers, Fischmann, Iliescu, & De Witte, 2014).

Job insecurity dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor – faktor eksternal meliputi: ambiguitas dan konflik peran, komunikasi organisasi dan situasi pekerjaan, status karyawan, dan dukungan sosial (Borg & Elizur, 1992; De Witte & Näswall, 2003; Keim et al., 2014; Kinnunen & Nätti, 1994; Mauno & Kinnunen, 2002; Sverke et al., 2006). Faktor – faktor internal yang memengaruhi *job insecurity* meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian (Cheng & Chan, 2008; Hellgren & Sverke, 2003; Keim et al., 2014; Kinnunen et al., 2000; Moore, Grunberg & Greenberg, 2004; Naswall & De Witte, 2003; Sverke et al., 2006).

Sifat – sifat dari kepribadian telah diidentifikasi sebagai prediktor dari *job insecurity* (Roskies dan Louis-Guerin, 1990). Beberapa penelitian menemukan bahwa faktor kepribadian, seperti individu yang memiliki *external locus of control* cenderung memiliki *job insecurity* yang tinggi (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Orpen, 1994; Sverke et al., 2006); beberapa contoh dari sifat – sifat kepribadian yang berfungsi sebagai anteseden dari *job insecurity* seperti rendahnya *sense of coherence* (Roskies & Luis-Guerin, 1990), pesimisme (Hartley et al., 1991; dalam Lasdat et al., 2014), *self efficacy* (Smith, 2003; Adekiya et al., 2019), dan *self-esteem* (Orpen, 1994; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Kinnunen et al., 1999; Kinnunen et al., 2003). Wells dan Marwell (dalam Mruk, 2006) menyatakan bahwa *self-esteem* dipahami sebagai fungsi atau komponen dari kepribadian. Van Vuuren (1990; dalam Klandermans & Van Vuuren, 1999) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan fenomena subjektif, bahkan pada perusahaan yang memiliki sedikit rasa aman yang objektif beberapa pekerja tetap mengalami rasa tidak aman yang subjektif, sehingga dapat dikatakan bahwa rasa tidak aman tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kepribadian seperti *self-esteem*.

William James (dalam Mruk, 2006) pertama kali memperkenalkan topik terkait *self-esteem* lebih dari satu abad yang lalu dalam “*The First American Textbook on Psychology*”, sehingga menjadikan *self-esteem* sebagai salah satu tema tertua dalam ilmu sosial. Awalnya *self-esteem* didefinisikan sebagai sebuah kompetensi, yaitu bagaimana penilaian individu tentang kemampuannya saat ini atau *real self*, yang dibandingkan dengan kemampuan yang diinginkan atau *ideal self*. Semakin kecil jarak antara *real self* dengan *ideal self* maka individu tersebut memiliki *self-esteem* yang tinggi (Mruk, 2006). Menurut Mukhlis (2000;

dalam Ghufon & Rinawati, 2016) *self-esteem* dibentuk sejak individu mulai berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Rosenberg et al. (1995; Papalia et al., 2009) menyatakan bahwa *self-esteem* adalah penilaian yang dibuat individu mengenai keberhargaan dan kelayakan dirinya. *Self-esteem* merupakan evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu secara menyeluruh, baik evaluasi dalam bentuk positif maupun negatif (Santrock, 1996; Baron & Byrne 2003; Ghufon & Rinawati, 2016). Evaluasi mengenai hal positif dan hal negatif tersebut juga disebut sebagai *self-esteem* positif dan *self-esteem* negatif (Corwyn, 2000). *Self-esteem* juga terbukti stabil atau konsisten dalam kurun waktu tiga tahun (Kinnunen et al., 1999).

Coopersmith (dalam Emler, 2001) menyatakan bahwa penilaian individu pada dirinya dapat berupa ungkapan ketidaksetujuan atau persetujuan terkait sejauh mana seseorang percaya bahwa dirinya berharga, mampu, berhasil, dan pantas. Penilaian yang dilakukan individu juga dapat berupa kemampuan, keterampilan, pencapaiannya di masa depan, dan hubungan sosial (Heatherton & Wyland, 2003). Gunarsa (2004) menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh pada proses berpikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, bahkan pada nilai - nilai dan tujuan hidup seseorang. Hal tersebut berarti *self-esteem* merupakan aspek kepribadian yang penting dalam pembentukan perilaku seseorang.

Kinnunen et al. (2003) menyatakan bahwa *self-esteem* juga memiliki fungsi yang penting pada ranah pekerjaan. *Self-esteem* memungkinkan untuk menentukan bagaimana pengalaman individu pada pekerjaannya (Seibert & Kreimer, 2001), bahkan Angreni (2015; Trisanto, 2017) menyatakan bahwa *self-esteem* yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti kepuasan kerja dan kinerja yang produktif (Pierce et al., 1989). Carson et al., (1997) menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi mampu menunjukkan orientasi karir yang lebih kuat dan kurang tertarik untuk memperlambat pekerjaannya. Mereka juga dapat dipercaya dan dihargai pada organisasi tempatnya bekerja (Pierce, 1993).

Hui dan Lee (2000) menyatakan bahwa dalam konteks organisasi, karyawan dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung kurang responsif terhadap informasi negatif terkait dengan ancaman kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan *self-esteem* yang rendah. Hui dan Lee (2000; Adekiya, 2018) menambahkan bahwa individu dengan *self-esteem* rendah cenderung melihat situasi kerjanya sebagai ancaman, bahkan melakukan *avoidance coping*, seperti absen untuk bekerja, berhenti bekerja, menurunkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki *self-esteem* rendah juga cenderung pasif dalam mengatasi masalah di lingkungan kerja mereka (Pierce et al., 1993). Menurut Perce et al. (1989) individu dengan *self-esteem* yang rendah akan menunjukkan sikap kerja yang tidak menguntungkan dan kinerja yang tidak produktif, sehingga hal tersebut juga menunjukkan bahwa mereka memiliki kompetensi yang rendah. Menurut Lastad et al. (2014) konstruk dari *self-esteem* merupakan inti dari evaluasi diri yang terkait dengan bagaimana individu memandang dan memaknai dunia, termasuk memengaruhi persepsi

individu tentang rasa aman maupun tidak aman dalam konteks pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kinnunen et al. (2003) menemukan hasil bahwa *self-esteem* yang tinggi memprediksi *job insecurity* yang rendah. Akan tetapi, 93% dari partisipan penelitian tersebut merupakan karyawan tetap, sehingga mereka cenderung menganggap kehilangan pekerjaan bukan sebagai ancaman yang jelas.

Klandermans dan Van Vuuren (1999) menyatakan bahwa faktor kepribadian seperti *self-esteem* dapat menentukan *job insecurity* dalam keadaan yang aman atau keadaan yang tidak berisiko. Oleh karena itu, Kinnunen et al. (2003) berpendapat bahwa penting untuk mencari tahu apakah peran faktor kepribadian dalam *job insecurity* memiliki hasil yang sama atau berbeda pada karyawan yang jelas cenderung merasa tidak aman atau terancam akan kehilangan pekerjaannya.

Kinnunen et al. (2003) dan Adekiya (2018) telah melakukan penelitian mengenai hubungan *self-esteem* dan *job insecurity*, namun penelitian-penelitian tersebut tidak difokuskan kepada karyawan *outsourcing*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan mengenai hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada partisipan yang cenderung merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya, yaitu karyawan *outsourcing*. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Hal ini berarti, semakin tinggi *self-esteem*, maka semakin rendah *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 211 orang yang merupakan karyawan *outsourcing* dengan 85 partisipan laki – laki dan 126 perempuan. Mayoritas partisipan termasuk tahap perkembangan dewasa awal dengan rentang usia 18 – 40 tahun. 88% partisipan memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat, dan 62% partisipan masih berstatus lajang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran skala, yaitu skala *Job Insecurity Scale* (JIS) milik De Witte (2000) dan skala *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) milik Rosenberg (1965). Skala JIS terdiri dari 4 item yang memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,82$ dalam versi bahasa Inggris oleh Elst et al. (2014). *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) merupakan pengukuran global dari *self-esteem* yang terdiri dari gaya respon berupa kata – kata positif dan negatif. Skala Rosenberg (1965) memiliki reliabilitas Guttman sebesar 0,92. Prihastuti (2014) menemukan bahwa reliabilitas pada skala *Rosenberg Self Esteem Scale* yang diterjemahkan oleh Azwar (1979) adalah sebesar 0,778. Peneliti juga melakukan pengukuran

berdasarkan gaya respon dari RSES, yaitu *self-esteem* positif dan *self-esteem* negatif. Hasil uji normalitas pada kedua variabel menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga data dianalisis menggunakan teknik korelasi Spearman rho.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,246 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Artinya semakin tinggi *self-esteem* karyawan, semakin rendah *job insecurity*. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Rendahnya *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* berkaitan dengan tingginya *self-esteem* yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adekiya (2018) yang menemukan bahwa apabila terjadi peningkatan pada *self-esteem*, maka akan mengarah pada menurunnya *job insecurity*. *Self-esteem* merupakan inti dari evaluasi diri yang terkait dengan bagaimana individu memandang dan memaknai dunia, termasuk memengaruhi persepsi individu tentang rasa tidak aman dalam konteks pekerjaan (Lastad et al., 2014). Hui dan Lee (2000) menyatakan bahwa karyawan dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung kurang responsif terhadap informasi negatif terkait dengan ancaman kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan *self-esteem* yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, namun hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori lemah ($r = -0,246$). Lemahnya hubungan antar kedua variabel dapat disebabkan karena adanya faktor lain. Salah satu faktor lain yaitu, *Self-efficacy* yang memiliki keterkaitan dengan *self-esteem* (Bayani, 2016; dalam Adekiya, 2018) dan memiliki peran untuk mengurangi tingkat *job insecurity* (Smith, 2013). Adekiya et al. (2019) juga menyatakan bahwa peningkatan *self-efficacy* secara langsung akan mengarah pada peningkatan *self-esteem*, kemudian menyebabkan penurunan pada *job insecurity*.

Selain *self-efficacy*, Locke (1996; dalam Kinnunen et al., 2003) menyatakan bahwa situasi intrinsik pada pekerjaan individu memiliki asosiasi pada tingkat *job insecurity*. Misalnya, peran situasi pada pekerjaan individu seperti ambiguitas dan konflik peran memiliki asosiasi pada tingkat *job insecurity* (Keim et al., 2014). Dengan adanya kejelasan dalam peran pekerjaan, tanggung jawab, tujuan, dan tugas, serta konflik peran yang lebih sedikit, maka organisasi dapat mengurangi *job insecurity*. Begitu pula dengan karyawan yang mengalami banyak tuntutan dan ketidakpastian tentang apa peran mereka dalam pekerjaan, maka mereka cenderung merasakan *job insecurity* (Keim et al., 2014).

Self-esteem pada penelitian ini dibagi menjadi dua gaya respon, yaitu *self-esteem* positif yang terdiri

dari kata-kata bernada positif dan *self-esteem* negatif yang terdiri dari kata-kata bernada negatif. Peneliti juga melakukan pengukuran terhadap gaya respon dari RSES berupa *self-esteem* positif dan *self-esteem* negatif sebagai tambahan. *Self-esteem* positif dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,237 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. *Self-esteem* negatif dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,169 dan nilai signifikansi $p = 0,007$. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Hal tersebut juga berlaku untuk gaya respon dari *self-esteem*, yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self-esteem* positif dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, serta terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *self-esteem* negatif dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

Partisipan dalam penelitian ini cenderung memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi pada *self-esteem* positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schmitt dan Allik (2005; Mullen et al., 2013; Michaelides et al., 2015) yang menyatakan bahwa *self-esteem* positif cenderung lebih tinggi daripada *self-esteem* negatif. Schmitt dan Allik (2005) menjelaskan hal ini dikarenakan sebagian besar budaya memiliki bias pada item negatif, sehingga cenderung menunjukkan *self-esteem* negatif yang lebih rendah. Alessandri et al. (2015) menyatakan bahwa hal tersebut dapat disebabkan karena umumnya individu cenderung lebih mendukung kapasitas positif yang dimiliki.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memiliki hubungan negatif dan signifikan. Hal ini berarti, apabila terdapat kenaikan pada tingkat *self-esteem*, maka diikuti dengan penurunan tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada tingkat *self-esteem*, maka diikuti dengan kenaikan tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *job insecurity* memiliki hubungan yang lemah. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang diduga memiliki peranan penting dalam hubungan antar kedua variabel tersebut, seperti *self-efficacy* dan karakteristik internal pekerjaan.

Daftar Acuan

- Adekiya, A. A. (2015). Perceived job insecurity: Its individual, organisational and societal effects. *European Scientific Journal*, 1, 100-118.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of self-esteem on perceived job insecurity: The moderating role of self-efficacy and gender. *Nas̃ Gospodarstvo/Our Economy*, 64(4), 10-22. doi: 10.2478/ngoe-2018-0019
- Adekiya, A. A., Adepoju, B., Bala Bello, G., & Bernardes, O. (2019). The effect of self-efficacy on perceived job insecurity in the Nigerian banking industry: The mediating role of employee self-esteem. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 11-20. doi: 10.24913/rjap.21.01.03
- Adler, J. (2000). Shifting players. *The Journal of Property Management*, 65(4), 18-22.
- Alamako, Y. S. (2017). Perbedaan *job insecurity* antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing PT. Vale Indonesia di Soroako. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Alessandri, G., Vecchione, M., Eisenberg, N., & Laguna, M. (2015). On the factor structure of the Rosenberg (1965) Self-Esteem Scale. *Psychological Assessment*, 27(2) 621-635. doi:10.1037/pas0000073
- Antara (2019, Juli 02). Ribuan buruh outsourcing di Cilegon tolak restrukturisasi dan phk Krakatau steel. *iNews.id*. Diunduh dari <https://www.inews.id>
- Arubayi, D. O. (2012). The benefits and dangers of outsourcing employees in an emerging economy. *Administratio*, 4(2), 65-78.
- Baron, R. A & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial*. Erlangga.
- Berk, L. E. (2012). *Development through the lifespan fifth edition*. Pustaka Pelajar.
- Bonita, R., & Harlina Nurtjahjanti. (2016). Hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549-552.
- Corwyn, R. (2000) . The factor structure of global self-esteem among adolescents and adults. *Journal of Research in Personality*, 34, 357-379 .
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran, edisi ke-4*. Pustaka Pelajar.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), 536 – 552. doi: 10.1108/PR-03-2013-0050
- De Witte, H., & Naswall, K. (2003). `Objective' vs `subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.

- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T.V., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- Elst, T. V., Hans D. W., & Nele D. C. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five european countries European. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. doi: 10.1080/1359432X.2012.745989
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Indrajit, R.E., & Djokopranoto, R. (2003). *Proses bisnis outsourcing*. Grasindo.
- Keim, A. C., Charles A. P., Ronald S. L., & David, R. E. (2014). Why do employees worry about their jobs? a meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290. doi: 10.1037/a0036743
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among finnish employees. *Uropean Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 243-260. doi: 10.1080/135943299398348
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences* 35. 617-632.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(02), 145-153.
- Lastad, L., Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2014). Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 680-692. doi: 10.1080/1359432X.2013.800678
- Maiga, A.S., & Jacobs, F.A. (2004). The association between benchmarking and organizational performance: An empirical investigation. *Managerial Financial.*, 30(08), 13-33. doi: 10.1108/03074350410769209
- Meier, L. L., Orth U., Denissen, J. J. A., Kuhnle, A. (2011). Age differences in instability, contingency, and level of self-esteem across the life span. *Journal of Research in Personality*, 45(6), 604-612. doi: 10.1016/j.jrp.2011.08.008

- Michaelides, M. P., Koutsogiorgi, C., & Panayiotou, G. (2015). Method effects on an adaptation of the rosenberg self-esteem scale in greek and the role of personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 98(2), 178-188. doi: 10.1080/00223891.2015.1089248
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Mullen, S. P., Gothe, N. P., & McAuley, E. (2013). Evaluation of the factor structure of the rosenberg self-esteem scale in older adults. *Pers Individ Dif*, 54(2), 153-157. doi: 10.1016/j.paid.2012.08.009
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 01(02), 1-6.
- Papalia, E. D., Olds, S.W., Feldman, R.D. (2009). *Human development, eleventh edition*. McGraw-Hill.
- Sari, W. P. A. (2013). Hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Rianti, N. A. (2013). Studi deskriptif mengenai psychological well-being pada pekerja *outsourcing* di PT. X di Surabaya. *Calyptra*, 2(2), 1-8.
- Roberts, V. (2001). Managing strategic outsourcing in the healthcare industry. *Journal of Healthcare Management*, 46(4), 239-49.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rosenberg, M., Schoenbach, C., Schooler, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal Of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Santrock, J.W (1996). *Adolescence 6th edition*. W. M. C. Brown Publisher.
- Schmitt, David P., & Allik, P. (2005). Simultaneous administration of the rosenberg self-esteem scale in 53 nations: Exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(4), 623-642. doi: 10.1037/0022-3514.89.4.623
- Smith, R. E. (2013). Insecure commitment and resistance: An examination of change leadership, self-efficacy, and trust on the relationship between job insecurity, employee commitment, and resistance to organizational change. Disertasi. Universitas Minesota.
- Suwondo, Chandra. (2003). *Outsourcing, implementasi di Indonesia, edisi ke-2*. PT. Elex Media Komputindo.

- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. doi: 10.1037//1076-8998.7.3.242
- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K., (2006). *Job insecurity a literature review*. National Institute for Working Life and Authors.
- Wahyuni, D. (2012). Posisi pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI*, 2(2), 137-149.
- Wahyuni, S., Idrus, M. S., Zain, D., & Rahayu, M. (2013). Outsourcing sumberdaya manusia: Tinjauan dari perspektif vendor dan karyawan. *Universitas Sebelas Maret*, 1-18.
- Yunanti, Y. D., & Sumbodo, P. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari job insecurity karyawan outsourcing. *Psikodimensia*, 13(1), 37-46.