



**PENGARUH *JOB INSECURITY*
TERHADAP *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*
PADA KARYAWAN PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI
SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh
Hadia Halungunan
1511410033

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang” benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 16 September 2015



Hadia Halungunan
1511410033

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang” telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada tanggal 16 September 2015.

Panitia Pengujian Skripsi

Ketua



Drs. Budiyo, M.S.
NIP. 196312091987031002

Sekretaris

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 197905022008012018

Penguji I

Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si
NIP. 197711202005012001

Penguji II

Moh. Iqbal Mabruki, S.Psi., M.Si
NIP. 197503092008011008

Pembimbing Utama / Penguji III

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A
NIP. 197810072005011003

MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO

Hidup Santai, Masa Depan Cerah. Istri Cantik, Mertua Kaya. Mati Masuk Surga

(Penulis)

PERUNTUKAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua (Sufyar Lubis dan Radima Batubara). Terima kasih atas kasih sayang dan semua hal tentang makna hidup yang telah diberikan.

Teman-teman Psikologi Angkatan 2010.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”.

Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu, dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan yang sangat berarti dan telah sabar telah membimbing dan memberikan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si sebagai penguji utama yang telah memberikan bimbingan, kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
5. Moh. Iqbal Mabruhi, S.Psi, M.Si sebagai penguji kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.

6. Kedua orang tua penulis (Sufyar Lubis dan Radima Batubara) yang selalu memberikan motivasi, doa, cinta serta kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Elda Riza, S.Pd., M.Pd atas nasehat-nasehatnya, Cha-cha untuk dukungannya, Icha sebagai pengkritik terbaik bagi penulis, Upiek yang selalu menenangkan penulis, Nurlela sebagai inspirator bagi penulis dan Bouak yang telah sabar memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Psikologi angkatan 2010.
9. Teman-teman atlet Ngadi FC (Grovel, Wira, Umaru, Chrisman, Paian, Joel, Cerry) atas kekeluargaannya, doa, nasehat dan inspirator bagi penulis.
10. Teman-teman kost yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
11. Serta semua pihak *invisible hand* yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu, yang telah membantu penulis hingga akhir masa studi penulis.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 16 September 2015

Penulis

ABSTRAK

Halungunan, Hadia. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Occupational Self-efficacy.*

PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang merupakan salah satu perusahaan garmen terbesar yang ada di Indonesia, yang mengekspor produknya ke lima benua dengan peralatan pabrik yang modern. Tingkat produksi yang tinggi membuat perusahaan menerapkan kebijakan dengan cara menetapkan target kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Keadaan tersebut dapat saja menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan. Karyawan yang merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan berhubungan dengan *occupational self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Berdasarkan studi awal yang dilakukan, didapat hasil bahwa indikasi-indikasi *occupational self-efficacy* yang rendah dirasakan oleh karyawan.

Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah: 1) bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang 2) bagaimana gambaran *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang 3) apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Sampel yang diambil berjumlah 104 subjek dengan karakteristik karyawan yang masih aktif bekerja, mempunyai masa kerja minimal tiga bulan, dan dengan latar belakang pendidikan minimal SMA dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor dengan menggunakan bantuan *software* pengolah data.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $-0,471$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy*. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar $0,233$, hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* adalah $23,3\%$. Sedangkan sisanya sebesar $76,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1 Manfaat Teoritis	15
1.4.2 Manfaat Praktis.....	15
2 LANDASAN TEORI	16
2.1 <i>Self-efficacy</i>	16
2.1.1 Definisi <i>Self-efficacy</i>	16

2.1.2	Aspek-aspek <i>Self-efficacy</i>	17
2.1.3	Sumber <i>Self-efficacy</i>	20
2.1.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-efficacy</i>	22
2.1.5	<i>Occupational Self-efficacy</i>	23
2.1.6	Aspek-Aspek <i>Occupational Self-efficacy</i>	24
2.2	<i>Job Insecurity</i>	26
2.2.1	Definisi <i>Job Insecurity</i>	26
2.2.2	Komponen <i>Job Insecurity</i>	28
2.2.3	Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i>	29
2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	31
2.2.5	Konsekuensi <i>Job Insecurity</i>	34
2.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Occupational Self-efficacy</i>	36
2.4	Kerangka Berpikir.....	42
2.5	Hipotesis.....	43
3	METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	44
3.1.1	Jenis Penelitian.....	44
3.1.2	Desain Penelitian.....	44
3.2	Variabel Penelitian.....	45
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
3.2.2	Definisi Operasional.....	45
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Populasi.....	46

3.3.2	Sampel	48
3.4	Metode Pengumpulan Data	48
3.4.1	Skala <i>Job Insecurity</i>	49
3.4.2	Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	51
3.5	Uji Coba.....	52
3.5.1	Persiapan Uji Coba Instrumen.....	52
3.5.2	Pelaksanaan Uji Coba.....	54
3.5.3	Hasil Uji Coba	54
3.5.3.1	<i>Uji Coba Skala Job Insecurity</i>	54
3.5.3.2	<i>Uji Coba Skala Occupational Self-efficacy</i>	57
3.6	Validitas dan Reliabilitas.....	59
3.6.1	Validitas.....	60
3.6.2	Reliabilitas	61
3.7	Teknik Analisis Data	62
4	HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Persiapan Penelitian.....	63
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian	63
4.1.2	Penentuan Sampel Penelitian	64
4.2	Pelaksanaan Penelitian	65
4.2.1	Pengumpulan Data.....	65
4.2.2	Pelaksanaan Skoring.....	65
4.3	Hasil Penelitian.....	66
4.3.1	Uji Asumsi.....	66

4.3.1.1	<i>Uji Normalitas</i>	66
4.3.1.2	<i>Uji Linearitas</i>	67
4.3.2	Uji Hipotesis	68
4.3.2.1	<i>Uji F</i>	68
4.3.2.2	<i>Analisis Regresi Linear Satu Prediktor</i>	69
4.3.2.3	<i>Uji Koefisien Determinasi</i>	70
4.3.3	Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	72
4.3.3.1	<i>Gambaran Job Insecurity Berdasarkan Komponen Arti Penting Aspek Kerja</i>	74
4.3.3.2	<i>Gambaran Job Insecurity Berdasarkan Komponen Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja</i>	75
4.3.3.3	<i>Gambaran Job Insecurity Berdasarkan Komponen Arti Penting Keseluruhan Kerja</i>	77
4.3.3.4	<i>Gambaran Job Insecurity Berdasarkan Komponen Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja</i>	78
4.3.3.5	<i>Gambaran Job Insecurity Berdasarkan Komponen Ketidakberdayaan</i>	80
4.3.4	Gambaran Umum <i>Occupational Self-efficacy</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	84
4.3.4.1	<i>Gambaran Occupational Self-efficacy Berdasarkan Aspek Level</i>	86
4.3.4.2	<i>Gambaran Occupational Self-efficacy Berdasarkan Aspek Strength</i>	87
4.3.4.3	<i>Gambaran Occupational Self-efficacy Berdasarkan Aspek Generality</i>	88
4.4	Pembahasan	92
4.4.1	Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	92

4.4.2	Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Occupational Self-efficacy</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	97
4.4.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Occupational Self-efficacy</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	101
4.5	Keterbatasan Penelitian	104
5	PENUTUP.....	105
5.1	Simpulan.....	105
5.2	Saran	106
	DAFTAR PUSTAKA	107
	LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1	: Hasil Studi Awal	11
2.1	: Strategi Perubahan Sumber Ekspektasi Efikasi	21
3.1	: Kriteria Skor Jawaban Skala.....	49
3.2	: <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	50
3.3	: <i>Blueprint</i> Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	52
3.4	: Hasil Uji Coba Sebaran Aitem Skala <i>Job Insecurity</i>	54
3.5	: Sebaran Baru Aitem Skala <i>Job Insecurity</i>	56
3.6	: Hasil Uji Coba Sebaran Aitem Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	58
3.7	: Sebaran Baru Aitem Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	59
4.1	: Hasil Uji Normalitas	66
4.2	: Hasil Uji Linearitas.....	67
4.3	: Hasil Uji F	68
4.4	: Hasil Uji Regresi Linear Satu Prediktor	69
4.5	: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
4.6	: Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i>	73
4.7	: Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Komponen Arti Penting Aspek Kerja.....	74
4.8	: Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Komponen Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	76
4.9	: Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Komponen Arti Penting Keseluruhan Kerja.....	77
4.10	: Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Komponen Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja.....	79

4.11 : Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Komponen Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>).....	80
4.12 : Ringkasan Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	81
4.13 : Perbandingan Mean Empiris Tiap Komponen <i>Job Insecurity</i>	82
4.14 : Distribusi Frekuensi <i>Occupational Self-efficacy</i>	84
4.15 : Distribusi Frekuensi <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Aspek <i>Level</i>	86
4.16 : Distribusi Frekuensi <i>Occupational Self-efficacy</i> Berdasarkan Aspek <i>Strength</i>	88
4.17 : Distribusi Frekuensi <i>Occupational Self-Efficacy</i> Berdasarkan Aspek <i>Generality</i>	89
4.18 : Ringkasan Deskriptif <i>Occupational Self-Efficacy</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	90
4.19 : Perbandingan Mean Empiris Tiap Aspek <i>Occupational Self-Efficacy</i>	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1	: Kerangka Berpikir	39
4.1	: Diagram Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.....	73
4.2	: Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.....	82
4.3	: Diagram Perbandingan Mean Empiris dari Tiap Komponen <i>Job Insecurity</i>	84
4.4	: Gambaran Umum <i>Occupational Self-efficacy</i> Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	85
4.5	: Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Occupational Self-efficacy</i> pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang	90
4.6	: Diagram Perbandingan Mean Empiris Berdasarkan Tiap Aspek <i>Occupational Self-efficacy</i>	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Angket Studi Pendahuluan.....	111
2 <i>Try Out</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	113
3 <i>Try Out</i> Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	121
4 Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	127
5 Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	136
6 Uji Validitas	143
7 Uji Reliabilitas	149
8 Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Job Insecurity</i>	151
9 Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Occupational Self-efficacy</i>	163
10 Uji Asumsi Klasik.....	170
11 Uji Hipotesis	173

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan. *Resign* atau keluarnya karyawan berprestasi rendah dalam suatu perusahaan akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya karyawan yang berprestasi tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan berprestasi tinggi yang *resign* menjadikan perusahaan melakukan usaha untuk merekrut karyawan baru agar dapat mengisi posisi yang kosong.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama perusahaan, tidak hanya karena keunikannya, namun karena sumber daya lainnya akan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Sebagai contoh, mesin yang bagus dan modern tidak akan ada artinya bila tidak dioperasikan oleh sumber daya manusia yang cakap dan ahli dalam penggunaan mesin tersebut, begitu pula modal yang besar akan habis bila tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang cakap dalam hal keuangan. Dengan perilakunya, manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Tanajaya, 1995; 8). Oleh karena itu, pihak perusahaan akan berusaha keras untuk dapat mengelola sumber daya manusia

yang dimilikinya sebaik mungkin. Berbagai upaya akan dilakukan oleh perusahaan, mulai dengan memberikan kompensasi yang baik hingga upaya yang dapat memotivasi, mendorong dan mendisiplinkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Semua hal tersebut dilakukan dengan harapan sumber daya manusia yang ada akan memberikan kinerja yang optimal.

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Globalisasi telah 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. Globalisasi juga telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis, namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul.

Fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stoner (dalam Smithson & Lewis, 2000; 2-3) yang menyatakan bahwa bahwa para manajer sumber daya manusia saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi dalam memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down-sizing*, restrukturisasi, dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata, sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin, ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik.

Jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga manusia atau karyawan lebih dianggap sebagai alat produksi layaknya mesin-mesin. Perusahaan semacam ini umumnya memiliki pemikiran *cost* untuk meningkatkan kepuasan karyawan akan lebih tinggi dibanding dengan *benefit* yang akan diperoleh. Pemikiran yang demikian merupakan pemikiran yang keliru, jika hal ini terjadi sama artinya perusahaan meletakkan bom waktu sebab ketidakpuasan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, hasil kerja yang

menurun, tidak bekerja maksimal, kurang percaya diri, serta lalai pada tugas dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan di tempat kerja.

Reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh seorang tenaga kerja dalam bekerja dipengaruhi oleh *self-efficacy* (efikasi diri) yang dimilikinya. *Self-efficacy* merupakan faktor yang dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1995; 2).

Self-efficacy adalah indikator positif dari *core self-evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri (Judge & Bono, 2001; 83). *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self-efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Self-efficacy adalah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai kinerja tertentu (Bandura, 1995; 2). Menurut Robbins (2003; 36), semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika individu berada dalam situasi yang sulit dan mengancam, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mengurangi usaha kerja atau memilih untuk menyerah. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya tersebut.

Konsep *self-efficacy* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy* (efikasi kerja). Schyns dan Von Collani (dalam Schyns, & Moldzio 2009; 4) menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Dalam lingkup organisasi, *occupational self-efficacy* dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat *self-efficacy* pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda dalam suatu perusahaan (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008; 238). Hal ini karena *occupational self-efficacy* tidak menitikberatkan pada *specific-task self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Titik berat *occupational self-efficacy* lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkungannya lebih luas dibanding tugas-tugas yang spesifik.

Occupational self-efficacy merupakan aspek penting yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja karena berpengaruh pada keberhasilan pekerjaan. Berbagai literatur mengungkapkan bahwa *occupational self-efficacy* sangat besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan. Studi mengenai *occupational self-efficacy* menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dan tuntutan kerja (Schyns & von Collani, 2002, dalam Schyns *et al.*, 2009; 4). Menurut Heslin dan Klehe (2006; 705), tingginya *occupational self-efficacy* akan memperbaiki kemampuan karyawan untuk mengumpulkan informasi yang relevan, membuat keputusan, dan mengambil tindakan yang sesuai ketika berada dalam situasi menekan. Sebaliknya *occupational self-efficacy* yang rendah akan

mengarahkan pada analisis berpikir inkonsisten yang mendasari buruknya kualitas *problem solving*.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Bandura (2006; 3) yang menyebutkan bahwa *occupational self-efficacy* mempengaruhi apakah seseorang berpikir inkonsisten atau strategis, optimis atau pesimis, mempengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan yang mereka atur serta komitmen mereka terhadapnya, seberapa banyak usaha yang dilakukan, seberapa besar hasil yang diharapkan, seberapa lama mampu bertahan dalam menghadapi rintangan, resiliensi terhadap rintangan, kualitas kehidupan emosional, seberapa besar stres dan depresi yang mereka alami dalam menghadapi tuntutan lingkungan, dan pilihan kehidupan yang mereka buat serta pencapaian yang telah mereka capai.

Penilaian positif karyawan terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan akan memunculkan keyakinan diri karyawan pada kemampuannya dalam bekerja pada situasi ketidakpastian dalam suatu perusahaan. Bagaimana karyawan memandang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi ketidakpastian akan memperkuat kondisi penuh keyakinan karyawan dalam bekerja.

Kondisi penuh keyakinan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terkait dengan kondisi mental yang dimilikinya dan berhubungan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. Menurut Burchel (dalam Pradiansyah, 1999; 8), salah satu hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Burchel, *job insecurity* adalah kondisi di mana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan

psikologis. Gangguan psikologis dalam pekerjaan tersebut dapat muncul sebagai atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, dimana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi.

Adanya *job insecurity* dalam diri karyawan ternyata dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; 443). Ashford, Lee dan Bobko (1989; 819) menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan penurunan komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Burchell (1999; 148) menambahkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang "selamat" ketika perusahaannya melakukan pengurangan jumlah karyawan. Selain itu, hasil penelitian mengenai *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak (Estelita, 2005; 149). Penelitian yang dilakukan oleh Abramis (dalam Sverke, Hellgren, Naswall, Chirumbolo, De Witte, & Goslinga, 2002; 88) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; 446) menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan semakin memburuknya sikap dan perilaku mereka seiring dengan terjadinya peningkatan *job insecurity* yang mengakibatkan mereka menjadi *resist* terhadap perubahan, memiliki inisiatif untuk *turn over*, dan kurang produktif yang kesemuanya itu akan berdampak pada performansi organisasional. Dengan demikian, *job insecurity* merupakan hal yang

penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena pada akhirnya reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh tenaga kerja dapat memberikan efek negatif bagi perusahaan dan bagi tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja yang merasakan *job insecurity* akan mengalami gangguan psikologis sehingga akan berdampak terhadap bagaimana tenaga kerja menilai kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaan.

Job insecurity diduga berperan terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerja. Dalam hal ini, *job insecurity* diartikan sebagai tingkat dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford *et al.*, 1989; 804).

Job insecurity dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya (Ernawati, 2014; 189). *Job insecurity* juga mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu (Ashford *et al.*, 1989; 807).

Dooley (dalam Ferrie, 1999; 61) menyatakan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian dan ketidakamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu depresi, stres kerja, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja. Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Hal senada juga

diungkapkan oleh De Witte (2005; 2-3) yang menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan, dalam hal ini memunculkan emosi yang mempengaruhi kondisi psikologis. Emosi yang dimunculkan karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam bekerja dapat berupa emosi negatif seperti kecemasan, depresi, iri, dan berkurangnya rasa percaya diri (Mc Cullough, *et al.*, 2002; 116).

Dampak yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* yang dirasakan karyawan pada tempat kerja tersebut mengarah kepada rendahnya *occupational self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Bandura (dalam Irene, 2008; 22) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *occupational self-efficacy* yang rendah mempunyai ciri-ciri pola tingkah laku seperti komitmen yang rendah, memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri, mudah menyerah atau menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, merasa khawatir, mengalami stres, menjadi depresi, dan merasa tidak berdaya.

Berdasarkan cara pandang diatas, rasional bila kemudian muncul dugaan bahwa *job insecurity* mungkin akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis tertentu, dalam hal ini *occupational self-efficacy*. Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal. Studi awal dilakukan pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.

PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang merupakan salah satu perusahaan garmen terbesar yang ada di Indonesia yang mengekspor produknya ke lima benua dengan peralatan pabrik yang modern, khususnya memproduksi denim pria dan wanita segala umur dengan model yang bervariasi. PT. Sandang

Asia Maju Abadi Semarang dapat memproduksi dan mengekspor lebih dari 300.000 celana dalam sebulan. Tingkat produksi yang tinggi membuat perusahaan menerapkan kebijakan dengan cara menetapkan target kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, namun target kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dianggap terlalu tinggi sehingga timbul persepsi bahwa beban kerja yang diemban karyawan dalam bekerja terlalu besar dan karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.

Dampak yang terjadi dari penetapan target kerja yang tinggi tersebut adalah karyawan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan untuk menyelesaikan target kerja akan sia-sia karena munculnya perasaan bahwa mereka tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu, walaupun masih banyak karyawan lain yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun tidak selesainya target kerja akan berdampak terhadap imbalan yang akan diterima karyawan. Ancaman terhadap adanya pemotongan imbalan dianggap sebagai faktor penting dalam bekerja, sehingga adanya kebijakan perusahaan mengenai pemotongan imbalan tersebut akan membuat karyawan merasa semakin tertekan, sehingga konsentrasi dalam bekerja pun akan menjadi menurun, dampak yang terjadi adalah tidak selesainya target pekerjaan.

Kebijakan lain yang ditetapkan oleh perusahaan adalah adanya giliran kerja (*shift* kerja) dan penghapusan sistem kerja lembur di perusahaan. Kebijakan tersebut berdampak terhadap terjadinya pengurangan jam dan hari kerja, keadaan tersebut membuat karyawan merasa khawatir akan berkurangnya imbalan yang diterima. Kejadian tersebut dianggap oleh karyawan sebagai bentuk ancaman

terhadap salah satu aspek pekerjaan, dalam hal ini berupa ancaman yang berimbas terhadap berkurangnya imbalan yang akan diterima. 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. Ketidakberdayaan atau ketidakmampuan karyawan dalam mengendalikan dan mengatasi situasi yang terjadi pada lingkungan kerja dalam menjalankan pekerjaan tersebut dipandang sebagai *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan dengan menggunakan metode angket pada tanggal 20 November 2014 di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang dengan melibatkan tiga puluh karyawan, maka dapat diketahui bahwa indikasi-indikasi *occupational self-efficacy* yang rendah dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil studi awal yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebesar 73,33% karyawan mempunyai indikasi *occupational self-efficacy* yang tergolong rendah. Hasil studi awal tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Studi Awal

No	Indikator Perilaku	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak merasa yakin akan berhasil (mampu) menyelesaikan target kerja	22	73,33 %
2	Kurang konsentrasi dan kurang bersemangat dalam bekerja	23	76,66 %
3	Kecewa dan takut akan hasil kerja yang kurang maksimal	21	70,00 %
4	Cenderung lebih emosional dalam bekerja	20	66,66 %
5	Cepat tersinggung dan cemas akan hasil pekerjaan	21	70,00 %
6	Tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi	25	83,33 %
Rata-Rata			73,33 %

Berdasarkan hasil studi awal tersebut maka patut diduga bahwa karyawan memiliki *occupational self-efficacy* yang tergolong rendah, hal ini ditandai dengan indikasi yang ditemukan di lapangan. Persentase dari tiap indikator *occupational self-efficacy* yang diperoleh dari tiga puluh karyawan menyatakan bahwa sebesar 73,33% karyawan tidak mempunyai keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan target pekerjaannya tepat waktu, 76,66% kurang berkonsentrasi dan kurang bersemangat dalam bekerja, 70% merasa kecewa dan takut bila hasil pekerjaannya kurang maksimal atau mengalami kegagalan, 66,66% cenderung lebih emosional, 70% cepat tersinggung dan sering cemas mengenai hasil pekerjaannya yang akan berimbas terhadap pengurangan imbalan yang diterima serta 83,33% karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Secara keseluruhan, hasil studi awal tersebut menyatakan bahwa terdapat 73,33% karyawan merasakan indikasi dari *occupational self-efficacy* yang tergolong rendah. Hasil tersebut dijadikan sebagai indikator yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keyakinan yang berbeda dalam menilai kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan delapan orang karyawan yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa bahwa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga mereka merasa tidak mampu untuk menyelesaikan target pekerjaan mereka tepat waktu. Karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi sehingga muncul perasaan khawatir tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan. Informasi yang diberikan

oleh karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang tersebut merasa bahwa adanya beban dan tuntutan yang berasal dari perusahaan maupun lingkungan tempat mereka bekerja yang tidak dapat mereka atasi dengan baik. Indikasi-indikasi yang muncul di lapangan tersebut mengarah kepada adanya penurunan keyakinan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Hasil studi awal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki *occupational self-efficacy* yang tidak ideal, hal ini ditandai dengan perasaan dimana karyawan tidak mempunyai kepercayaan diri dan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan target kerja yang telah diberikan. Dimungkinkan kondisi psikologis yang berbeda bisa muncul bila karyawan memiliki *occupational self-efficacy* meskipun mereka berada pada lingkungan yang mempunyai beban kerja yang tinggi.

Adanya penurunan rasa keyakinan terhadap kemampuan diri yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut diduga karena dipengaruhi oleh *job insecurity* yang dirasakan karyawan dalam bekerja sebagai dampak dari kebijakan dan lingkungan kerja yang tidak dapat teratasi dengan baik oleh karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang ?
2. Bagaimana gambaran *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang ?
3. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
2. Mengetahui bagaimana gambaran *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual. Pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:

1.4.1. Manfaat teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang Psikologi, terutama tentang *job insecurity* dan *occupational self-efficacy* dan pada bidang keilmuan lain, sekaligus sebagai bahan telaah bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memberikan informasi dan gambaran secara umum kepada perusahaan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. *Self-efficacy*

2.1.1. Definisi *Self-efficacy*

Menurut Bandura (2010; 3), *self-efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. Menurut Pervin (dalam Smeth, 1994; 189) *self-efficacy* mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Lebih lanjut didefinisikan oleh Bandura (dalam Feist, 1998; 308) bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan kontrol pada setiap kejadian yang berpengaruh pada hidupnya. Menurut Hjelle dan Ziegler (1992; 363), *self-efficacy* adalah penilaian seseorang akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu. *Self-efficacy* adalah suatu kepercayaan dimilikinya keterampilan bertingkah laku yang dibutuhkan untuk sukses pada situasi tertentu (Alwisol, 2009; 287).

Menurut Bandura (1997; 80) perasaan *self-efficacy* tidak hanya mengurangi kekhawatiran dan hambatan awal, tapi juga merupakan harapan untuk sukses pada akhirnya. Bandura (dalam Nawangsari, 2001; 80) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu pendapat atau keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya dalam menampilkan suatu bentuk perilaku, dan hal ini

berhubungan dengan situasi yang dihadapi oleh seseorang tersebut dan menempatkannya sebagai elemen kognitif dalam pembelajaran sosial.

Meskipun *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap bagaimana seseorang berperilaku, namun *self-efficacy* bukan satu-satunya faktor yang menentukan perilaku. Kombinasi antara *self-efficacy* dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel kepribadian lainnya, khususnya harapan dari hasil (*outcome expectation*) akan menghasilkan tingkah laku (Feist, 1998; 308). Alwisol (2009; 285) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam mengontrol dan membuat keputusan yang tepat untuk menghadapi tugas atau situasi tertentu dalam mencapai tujuan. *Self-efficacy* memang tidak selalu berhubungan dengan kemampuan seseorang yang sebenarnya (kemampuannya secara obyektif) untuk melakukan suatu tugas atau menghadapi situasi tertentu, melainkan lebih kepada sejauh mana seseorang berpikir mengenai kemampuannya.

2.1.2. Aspek-Aspek *Self-efficacy*

Berdasarkan pada teori belajar sosial yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Alwisol, 2009; 288-289) terdapat 3 aspek *self-efficacy* yaitu:

1. *Outcome Expectancy*

Merupakan harapan terhadap kemungkinan hasil dari suatu perilaku. *Outcome expectation* didefinisikan sebagai suatu perkiraan bahwa tingkah laku atau

tindakan tertentu akan menyebabkan akibat tertentu yang bersifat khusus. Hal ini berkaitan dalam hal apakah perilaku khusus akan mengarah pada konsekuensi khusus. Oleh karena itu, *outcome expectance* dapat diartikan sebagai harapan akan kemungkinan hasil dari perilaku.

2. *Efficacy Expectancy*

Merupakan suatu keyakinan bahwa individu akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkannya. Aspek ini menentukan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi hambatan. *Efficacy expectancy* tergantung pada situasi dan beberapa informasi yang berupa persepsi dari hasil suatu tindakan yang didapatkan melalui kehidupan, modeling, persuasi verbal, dan keadaan emosi yang mengancam.

3. *Outcome Value*

Merupakan nilai hasil yang mempunyai arti dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi bila suatu perilaku dilakukan. Dikatakan pula bahwa *outcome value* merupakan nilai subyektif yang ditempatkan pada sekumpulan hasil akhir tertentu (pentingnya hasil, konsekuensi, atau tujuan tertentu). Oleh karena itu, *outcome value* dapat diartikan sebagai nilai hasil dari perilaku.

Menurut Corsini (1994; 368) aspek-aspek *self-efficacy* antara lain:

1. Kognitif

Merupakan keyakinan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang dapat digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul pada aspek ini adalah semakin efektif

keyakinan seseorang dalam berpikir dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasannya, maka akan mendukung seseorang untuk bertindak dengan tepat guna mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Motivasi

Merupakan keyakinan seseorang dalam memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan tindakan dan mengambil keputusan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap orang berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinannya pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Motivasi dalam *self-efficacy* digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan seseorang.

3. Afeksi

Merupakan keyakinan untuk mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

4. Seleksi

Merupakan keyakinan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Seleksi tingkah laku mempengaruhi perkembangan personal. Asumsi yang timbul pada aspek ini adalah ketidakmampuan seseorang dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat seseorang tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit.

2.1.3. Sumber *Self-efficacy*

Menurut Bandura *self-efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber (dalam Alwisol, 2009; 288), yaitu:

1. Pengalaman Performansi (*Performance Accomplishment*)

Merupakan prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi.

2. Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experience*)

Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati seseorang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Self-efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Kondisi ini adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

4. Keadaan Emosi (*Emotional*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, seperti takut, cemas, dan stres dapat

mengurangi *self-efficacy*, namun bisa jadi peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan *self-efficacy*.

Pengubahan *self-efficacy* banyak dipakai untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku individu yang mengalami berbagai masalah behavioral (Bandura dalam Alwisol, 2009; 289). Keempat sumber tersebut diubah dengan menggunakan berbagai strategi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Strategi Pengubahan Sumber Ekspektasi Efikasi

Sumber	Cara Induksi	
Pengalaman Performansi	<i>Participant Modeling</i>	Meniru model yang berprestasi
	<i>Performance Desensitization</i>	Menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu
	<i>Performance Exposure</i>	Menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih
	<i>Self Instructed Performance</i>	Melatih diri untuk melakukan yang terbaik
Pengalaman Vikarius	<i>Live Modeling</i>	Mengamati model yang nyata
	<i>Symbolic Modeling</i>	Mengamati model simbolik, komik, cerita
Persuasi Verbal	<i>Suggestion</i>	Mempengaruhi dengan kata-kata berdasar kepercayaan
	<i>Exhortation</i>	Nasihat, peringatan yang mendesak atau memaksa
	<i>Self Instruction</i>	Memerintah diri sendiri
	<i>Interpretive Treatment</i>	Interpretasi baru memperbaiki interpretasi lama yang salah
Pembangkitan Emosi	<i>Attribution</i>	Mengubah atribusi, penanggung jawab suatu kejadian emosional
	<i>Relaxation Biofeedback</i>	Relaksasi
	<i>Symbolic Desensitization</i>	Menghilangkan sikap emosional dengan modeling simbolik
	<i>Symbolic Exposure</i>	Memunculkan emosi secara simbolik

Sumber: Alwisol (2009; 289)

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Self-efficacy berkembang dari pengalaman seseorang dalam menjalankan tugas. Keberhasilan yang terus-menerus akan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan suatu tugas. Sebaliknya kegagalan yang berturut-turut akan menurunkan keyakinan tersebut, tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1997; 193) tingkat *self-efficacy* dipengaruhi oleh:

1. Sifat tugas yang dihadapi

Sifat tugas menunjukkan tingkat kesulitan dan kompleksitas sebuah tugas yang dihadapi. Semakin sulit dan kompleks tugas yang dihadapi individu, semakin rendah individu menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah, maka individu semakin tinggi menilai kemampuannya.

2. Intensif eksternal atau *reward* yang diterima dari orang lain

Semakin besar intensif atau *reward* yang diterima dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi *self-efficacy* orang tersebut. Hal ini disebabkan dengan adanya *competence contingent incentive*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu dan dapat meningkatkan *self-efficacy* orang tersebut.

3. Status atau peran individu dalam lingkungannya

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompoknya akan mempunyai tingkat kontrol yang lebih besar, sehingga tingkat *self-efficacy* yang dimiliki pun cenderung lebih tinggi. Oleh karena itu, pada umumnya seorang pemimpin cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan *self-efficacy* bawahannya.

4. Informasi mengenai kemampuan dirinya.

Individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi, jika individu tersebut memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif tentang dirinya.

2.1.5. Occupational Self-efficacy

Occupational self-efficacy merupakan konsep yang berasal dari *self-efficacy* namun dalam domain area pekerjaan. Schyns dan Von Collani (dalam Schyns *et al.*, 2009; 4) menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Bandura (2006; 3) yang menyebutkan bahwa *occupational self-efficacy* mempengaruhi apakah seseorang berpikir inkonsisten atau strategis, optimis atau pesimis, mempengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan yang mereka atur serta komitmen mereka terhadapnya, seberapa banyak usaha yang dilakukan, seberapa besar hasil yang diharapkan, seberapa lama mampu bertahan dalam menghadapi rintangan, resiliensi terhadap rintangan, kualitas kehidupan emosional, seberapa banyak stres

dan depresi yang mereka alami dalam menghadapi tuntutan lingkungan, dan pilihan kehidupan yang mereka buat serta pencapaian yang telah mereka capai.

Penggunaan konsep *occupational self-efficacy* dianggap sesuai untuk melihat *self-efficacy*, karena dalam bekerja seorang tenaga kerja tidak hanya mengerjakan satu tugas yang spesifik, melainkan juga melakukan lebih dari satu tugas (banyak tugas). Sementara itu, menurut Schyns *et al.*, (2009; 3) konsep *general self-efficacy* dianggap kurang menguntungkan apabila digunakan dalam lingkup organisasi karena konsepnya yang terlalu luas dan umum di setiap domain, sehingga sebaiknya lebih dispesifikkan pada lingkup pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka *occupational self-efficacy* dalam penelitian ini diartikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Sama seperti konsep *self-efficacy* pada umumnya, *occupational self-efficacy* dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan tingkah laku, pola pikir dan reaksi emosi, serta penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam bekerja.

2.1.6. Aspek-Aspek Occupational Self-efficacy

Menurut Bandura (2010) aspek-aspek *occupational self-efficacy* (dalam Sulistyawati, Nurtjahjanti, & Prihatsanti, 2012; 145) adalah:

1. *Level*

Level adalah tingkat kesulitan yang diharapkan dapat dicapai oleh individu.

Konsep ini berkaitan dengan pencapaian tujuan, beberapa individu berpikir bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang sulit. Tingkat dari suatu tugas

dapat dinilai dari tingkat kecerdikan, adanya usaha, ketelitian, produktivitas, cara menghadapi ancaman dan pengaturan diri yang dikehendaki. Pengaturan diri tidak hanya dilihat dari apakah seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan pada saat tertentu namun apakah seseorang dapat memiliki *occupational self-efficacy* pada setiap saat untuk menghadapi situasi bahkan ketika individu diharapkan untuk pasif.

2. *Strength*

Strength merupakan individu yang memiliki kepercayaan kuat bahwa mereka akan berhasil walaupun dalam tugas yang berat. Individu dengan *occupational self-efficacy* yang rendah akan mudah menyerah apabila mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan, sementara individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan tekun berusaha menghadapi kesulitan dan rintangan. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi daripada sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari.

3. *Generality*

Aspek ini menunjukkan apakah individu mampu memiliki *occupational self-efficacy* pada banyak situasi atau pada situasi-situasi tertentu. *Generality* dapat dinilai dari tingkatan aktivitas yang sama, cara-cara dalam melakukan sesuatu dimana kemampuan dapat diekspresikan melalui proses kognitif, afektif dan konatif, jenis situasi yang dihadapi dan karakteristik individu dalam berperilaku sesuai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *occupational self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

2.2. Job Insecurity

2.2.1. Definisi Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; 438) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke & Hellgren, 2002; 24) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002; 26) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja.

Smithson dan Lewis (2000; 680-683) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000; 681-685).

Wening (2005; 140) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. *Job insecurity* adalah suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999; 8). Lebih lanjut Hui dan Lee (dalam Partina, 2002; 119) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kurangnya kontrol untuk menjaga kelangsungan atau kontinuitas dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Greenglass (2002; 3) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai ketidakamanan yang dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang (Reisel, 2002; 89).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2.2.2. Komponen *Job Insecurity*

Ashford *et al.*, (1989; 810) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau

dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

2.2.3. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Rowntree (2005; 11) menambahkan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.
2. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.
3. Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut Suwandi dan Indriantoro (1999: 7-9) berdasarkan hasil studi sebelumnya menambahkan bahwa dimensi *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan. Merupakan lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tingginya beban kerja yang dirasakan individu pada saat bekerja.
2. Pengembangan karir. Merupakan tingkat dimana individu merasa kesulitan dalam mengembangkan karir dan adanya ketidakjelasan mengenai jenjang karir individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Konflik peran. Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. Dimensi ini merupakan pertentangan antara tugas dan tanggung jawab dan tuntutan-tuntutan perusahaan yang dirasa bertentangan dengan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
4. Ketidakjelasan peran. Seperti ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
5. Perubahan organisasi. Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi *merger*, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen yang terjadi di dalam suatu organisasi.

6. Pusat pengendalian (*locus of control*). Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal (*internal*) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*external*) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini akan digunakan komponen *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford *et al.*, (1989; 810) karena dirasa sesuai dengan keadaan lapangan yang akan diteliti, yaitu: kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity

Robbins (dalam Setiawan, 2009; 7) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

1. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut.

2. Status perkawinan

3. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

4. Tingkat kepuasan kerja.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Burchell (1999; 12) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Lebih lanjut, Ashford (1989; 817-819) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

1. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.
2. Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.

3. *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
4. Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; 440-443) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada *level* atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan *merger* oleh perusahaan.
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, *gender*, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi.

2.2.5. Konsekuensi *Job Insecurity*

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan (Sverke & Hellgren, 2002; 31-33), diantaranya:

1. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
2. Meningkatnya gangguan fisik
3. Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *turnover*.
4. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
5. Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.
6. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri karyawan saja, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity* (dalam Irene, 2008; 16-17).

1. Stres

Job insecurity dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

2. Kepuasan kerja.

Job insecurity memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Job insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

4. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for Business Research menunjukkan individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga didapatkan hasil bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan.

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Reaksi-reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pula (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; 443).

2.3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy*

Salah satu keterkaitan antara pekerjaan dan kondisi mental tergambar pada konsep *job insecurity* (ketidakamanan kerja). *Job insecurity* adalah kondisi di mana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis (Burchel (dalam Pradiansyah, 1999; 8).

Job insecurity yang dialami karyawan di tempat kerja bisa saja dipengaruhi oleh aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja. Ashford dan Hartley (dalam De Witte, 2005; 2) menyatakan bahwa faktor lingkungan utama dan kondisi organisasional lebih dominan dalam menentukan tingkat ketidakamanan kerja seorang karyawan dalam bekerja. Aspek yang ada pada lingkungan kerja tersebut dapat berupa beban atau target kerja yang terlalu tinggi, kesulitan dalam pengembangan karir, ketidakjelasan peran, dan perubahan organisasi.

Gangguan psikologis yang dialami individu dalam bekerja bisa jadi disebabkan oleh atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, misalnya bisa berupa ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dooley (dalam Ferrie, 1999; 61) menyatakan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian dan ketidakamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; 438) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena

ancaman situasi yang melekat pada suatu pekerjaan. Adanya *job insecurity* akan menimbulkan konsekuensi pada kondisi psikologis pekerja. Hal senada juga diungkapkan oleh De Witte (2005; 2-3) yang menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan, dalam hal ini memunculkan emosi yang mempengaruhi kondisi psikologis. Emosi yang dimunculkan karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam bekerja dapat berupa emosi negatif seperti kecemasan, depresi, iri, serta berkurangnya rasa percaya diri. (Mc Cullough, *et al.*, 2002; 116).

Job insecurity yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi keadaan emosi karyawan dalam bekerja. Emosi yang dimunculkan karyawan dalam kondisi *job insecurity* dapat berupa rasa tidak senang terhadap pekerjaan, kecemasan, depresi, dan berkurangnya rasa percaya diri karyawan yang akan berdampak terhadap tidak terselesaikannya target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Bandura (dalam Alwisol 2009; 288) menyatakan bahwa keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, dan stres dapat mengurangi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa adanya *job insecurity* yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan dapat mengurangi *self-efficacy* karyawan, karena adanya *job insecurity* akan memunculkan emosi negatif seperti rasa takut akan hasil pekerjaan, cemas, dan stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Job insecurity timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stres sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen dalam Yunanti &

Prabowo, 2014; 39). *Job insecurity* merupakan suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para karyawan terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. Asford *et al.*, (1989; 822) menyatakan bahwa salah satu pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan adalah karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan sosialnya. Padahal lingkungan sosial sangat diperlukan untuk meningkatkan jiwa semangat dan kepercayaan diri karyawan.

Bandura (dalam Alwisol, 2009; 288) menyatakan bahwa *self-efficacy* juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial, seberapa besar dan bagus informasi yang didapatkan karyawan tentang kemajuan dalam melakukan tugasnya sangat tergantung kepada lingkungan sosial karyawan tersebut. Sedangkan adanya *job insecurity* akan dapat melemahkan *self-efficacy* karyawan karena dapat menghambat karyawan untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan dan dirinya yang dapat diperoleh dari lingkungan sosial atau lingkungan kerja karyawan.

Pemberhentian kerja yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan mengenai kelangsungan pekerjaan dalam suatu perusahaan, karyawan merasa curiga jikalau suatu saat perusahaan akan melakukan hal yang sama terhadap dirinya. Keadaan yang demikian disebut dengan pengalaman vikarius. Bandura (dalam Alwisol, 2009; 288) menyatakan bahwa pengalaman vikarius diperoleh melalui model social, dimana *efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, dan sebaliknya *efficacy* akan menurun jika mengamati seseorang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Munculnya *job insecurity* dianggap memiliki pengaruh terhadap

kegagalan karyawan dalam bekerja, karena *job insecurity* yang dialami karyawan akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja (Sverke *et al.*, 2002; 88) dan berkurangnya konsentrasi dalam bekerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan konsentrasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang optimal yang akan menimbulkan konsekuensi terhadap proses pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Green (2003; 6-7), elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang berupa ketakutan akan kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Ketidakpastian lain yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji, serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Burchell (1999; 1-2) menyatakan bahwa semua masalah ketidakpastian yang dirasakan karyawan dapat mengurangi *welfare* atau rasa aman dan rasa sejahtera pada karyawan dalam bekerja.

Seorang karyawan yang merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya berhubungan dengan kepercayaan atau keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dalam bekerja (Amalia, 2014; 231). Seseorang yang memiliki keyakinan diri akan menguasai tugas-tugas yang diberikan terlihat mengeluarkan

usaha yang lebih besar dibandingkan jika ia memiliki keraguan terhadap dirinya (Bandura dalam Amalia, 2014; 231), sedangkan adanya *job insecurity* akan memunculkan rasa cemas dan keraguan terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Memiliki keyakinan untuk mencapai hasil yang maksimal berhubungan dengan keberdayaan (*power*) seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, apakah karyawan tersebut merasa mampu untuk mengontrol situasi atau hal-hal yang dapat mempengaruhi keseluruhan pekerjaan atau tidak. Namun adanya *job insecurity* akan memunculkan rasa ketidakberdayaan (*powerlessness*) dalam mengontrol situasi, lingkungan kerja ataupun hal-hal yang menyangkut keseluruhan pekerjaan dan akan mempengaruhi keyakinan individu untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan.

Penilaian positif karyawan terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan kerja akan memunculkan keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam bekerja. Bagaimana karyawan memandang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi ketidakpastian dalam lingkungan kerja akan memperkuat keyakinan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

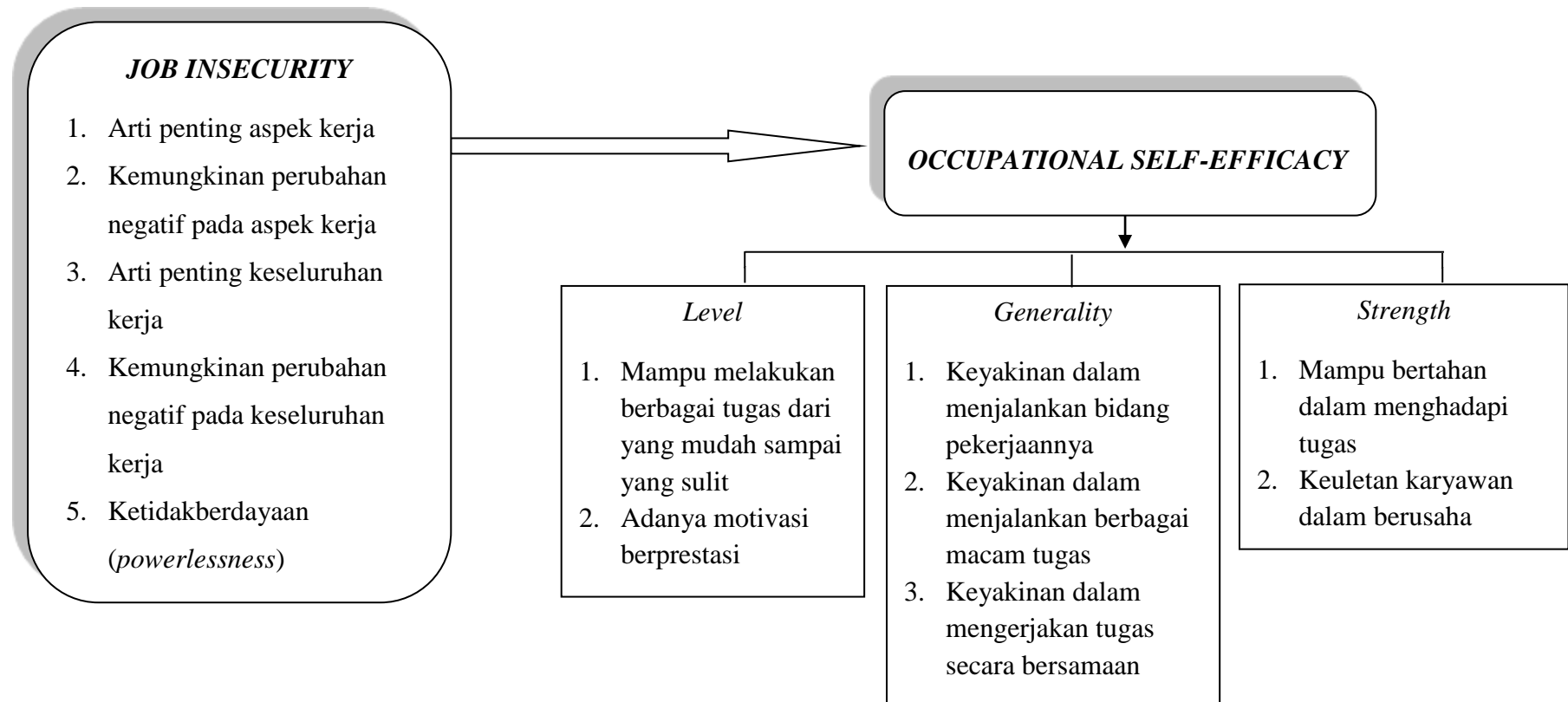
Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa *job insecurity* merupakan serangkaian persepsi karyawan mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan. Sehingga sangat mungkin perasaan ini akan memunculkan dampak negatif pada persepsi karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *job insecurity* yang dirasakan

karyawan bisa saja mengarah kepada *occupational self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam bekerja, karena dampak yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* dapat terlihat pada individu yang mempunyai *occupational self-efficacy* yang rendah. Bandura (dalam Irene, 2008; 22) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *occupational self-efficacy* yang rendah mempunyai ciri-ciri pola tingkah laku seperti komitmen yang rendah, memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri, mudah menyerah atau menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, merasa khawatir, mengalami stres, menjadi depresi, dan merasa tidak berdaya.

Komitmen kerja yang rendah, mudah menyerah atau menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, merasa khawatir mengenai pekerjaan, mengalami stres, menjadi depresi, dan merasa tidak berdaya dalam bekerja merupakan hal-hal yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dampak yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* dapat terlihat ciri-ciri dan pola perilakunya pada individu yang mempunyai *occupational self-efficacy* yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengasumsikan bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap *occupational self-efficacy* yang dimiliki karyawan.

2.4. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah “Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010; 5). Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

3.1.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu

variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2010; 8-9). Dengan desain korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubung diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistik. Data yang diperoleh merupakan data alamiah seperti apa adanya, sehingga dimungkinkan untuk melihat hubungan di antara dua variabel tanpa dicemari oleh variasi variabel-variabel lain (Azwar, 2010; 21).

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel

Menurut Arikunto (2010; 161) variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu. Peneliti dapat memilih salah satu atau beberapa diantara banyak variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Independen (x)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

b. Variabel Dependen (y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy*.

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi definisi operasional disebut dengan operasionalisasi variabel

penelitian (Azwar, 2010; 74). Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

a. Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. *Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* yang disusun berdasarkan komponen-komponen *job insecurity*, yaitu: arti penting aspek (bagian-bagian) kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

b. Occupational Self-efficacy

Occupational self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. *Occupational self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek *occupational self-efficacy*, yaitu: *level*, *strength*, dan *generality*.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Arikunto (2010; 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus

memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2010; 77).

Penelitian yang hasilnya akan diterapkan pada suatu populasi, harus menentukan lebih dahulu karakteristik populasinya secara jelas sebelum menentukan cara-cara pengambilan sampelnya. Dengan begitu peneliti akan mengetahui heterogenitas populasinya, mengetahui siapa saja yang memenuhi syarat sebagai anggota populasi, dapat memperkirakan besarnya sampel yang harus diambil dan tahu persis kepada siapa generalisasi kesimpulannya nanti akan berlaku (Azwar, 2010; 78). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.
2. Karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 3 bulan. Kontrol dilakukan dengan asumsi bahwa karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 bulan sudah memiliki pengalaman dan sudah mengetahui lingkungan pekerjaannya.
3. Latar belakang pendidikan minimal SMA. Aspek pengetahuan dan kemampuan kognitif seseorang yang telah mendapatkan pendidikan hingga SMA sudah dikatakan baik dan telah memasuki tahap perkembangan kognitif formal operasional, dimana individu dianggap sudah mampu berpikir

mengenai hal-hal abstrak dan mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang, sehingga partisipan dengan latar belakang pendidikan minimal SMA diharapkan tidak mengalami kesulitan dalam memahami dan mengisi skala yang diberikan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2010; 79). Sedangkan menurut Arikunto (2010; 174), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2010; 176).

Teknik pengambilan sampel secara *non probabilitas* yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2010; 97), sampling bertujuan (*purposive sample*) adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya. *Purposive sampling* menunjukkan bahwa teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam suatu penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai pengumpul data, yaitu alat ukur yang berupa beberapa pernyataan yang mengungkap aspek atau atribut afektif (Azwar, 2010; 3). Metode

skala digunakan untuk mengingat pengungkapan atribut yang konsepsinya abstrak, sebagaimana aspek-aspek kepribadian, tidak dapat dilakukan secara langsung melainkan harus melalui indikator-indikator perilaku yang diidentifikasi secara jelas. Hanya dengan instrumen yang validlah kita dapat memiliki keyakinan bahwa data penelitian kita adalah valid dan pada gilirannya kita dapat percaya pada hasil penelitian yang bersangkutan (Azwar, 2010; 100).

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model Likert. Skala sikap disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak-setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam skala sikap, objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Menurut Azwar (2010; 97) skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favourabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavourabel* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2010; 97). Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi skor skala dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Jawaban Skala

No	Jawaban	Nilai (Skor)	
		<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

3.4.1. Skala *Job Insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Pengukuran variabel *job insecurity* menggunakan komponen *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford *et al.*, (1989).

Penyusunan skala ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourabel* dan aitem *unfavourabel*. Penyusunan skala *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan penilaian skala Likert. Pemakaian skala Likert dalam hal ini dilakukan dengan tujuan meminimalkan terjadinya kecemasan responden dalam menjawab. Adapun rancangan skala *job insecurity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Job Insecurity*

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1, 39	37, 56	4
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	34, 60	2, 5	4
	Menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam mencapai target kerja	20, 35	16, 38	4
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	32, 40	33, 36	4
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	6, 55	7, 17	4
	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan <i>level</i> yang sama	41, 44	57, 29	4

Lanjutan tabel 3.1

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Arti Penting Keseluruhan Kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	8, 9, 30	43	4
	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	12, 28, 31	45	4
	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	10, 42	22, 50	4
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	13, 46	11, 26	4
	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	14, 25, 53	47	4
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	23, 24	15, 48	4
Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>)	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	27, 52	49, 58	4
	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	3, 21	18, 54	4
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	4, 51	19, 59	4
Jumlah Total		33	27	60

3.4.2. Skala *Occupational Self-efficacy*

Occupational self-efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. *Occupational self-efficacy* diukur

dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura.

Penyusunan kuesioner ini juga dikelompokkan dalam aitem *favourabel* dan aitem *unfavourabel*. Adapun rancangan skala *occupational self-efficacy* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Occupational Self-efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fafourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Level</i>	Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit	23, 37, 45	14, 42	5
	Adanya motivasi berprestasi	1, 13, 15, 32	26	5
	Keyakinan mampu menyelesaikan target kerja	2, 27, 35	12, 24	5
<i>Strength</i>	Mampu bertahan dalam menghadapi tugas	3, 25, 36	10, 16, 33, 38	7
	Keuletan karyawan dalam berusaha	4, 11, 17, 28, 29	9, 31, 41	8
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya	5, 18, 21, 43	22	5
	Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas	8, 30, 39	6, 19	5
	Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	20, 40, 44	7, 34	5
Jumlah Total		28	17	45

3.5. Uji Coba

3.5.1. Persiapan Uji Coba Instrumen

Suatu penelitian membutuhkan suatu alat pengumpul data atau instrumen yang tepat supaya mendapatkan hasil yang akurat dan terpercaya sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi sebagai pengumpul data, yaitu alat ukur yang berupa beberapa pernyataan yang mengungkap aspek afektif. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menyusun instrumen yaitu:

1. Mengidentifikasi variabel yang akan diteliti. Penentuan variabel terdiri dari variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah *job insecurity* dan variabel tergantung adalah *occupational self-efficacy*.
2. Menjabarkan variabel-variabel. Variabel *job insecurity* menggunakan lima komponen, yaitu; arti penting aspek (bagian-bagian) kerja, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Sedangkan variabel *occupational self-efficacy* disusun berdasarkan aspek *level*, *strength*, dan *generality*.
3. Merumuskan tiap-tiap komponen dan aspek variabel tersebut menjadi beberapa aitem, sehingga terbentuk 80 aitem. Variabel *job insecurity* mewakili 50 aitem dan variabel *occupational self-efficacy* mewakili 30 aitem.

4. Menentukan karakteristik jawaban. Jawaban dari masing-masing skala disusun secara kontinum berdasarkan skala psikologi. Skala *job insecurity* dan *occupational self-efficacy* menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
5. Menyusun format instrument. Penyusunan format skala dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah subjek dalam mengisi skala yang diberikan. Format tersebut berisi halaman sampul, kata pengantar, identitas responden, dan petunjuk pengisian skala.

3.5.2. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba (*try out*) skala *job insecurity* dan skala *occupational self-efficacy* yang telah disusun dalam bentuk *booklet* dilaksanakan pada tanggal 22-28 April 2015 terhadap karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Skala yang disebar berjumlah 85 skala dan jumlah skala yang kembali dan bisa ditabulasikan (yang memenuhi syarat penelitian) berjumlah 70 skala. Hasil uji coba dianalisis dengan menggunakan bantuan *software* pengolah data.

3.5.3. Hasil Uji Coba

3.5.3.1. Uji Coba Skala Job Insecurity

Berdasarkan hasil uji coba skala *job insecurity* yang dilakukan di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang, diperoleh hasil bahwa dari 60 aitem yang telah disusun sebelumnya untuk keperluan uji coba, terdapat 54 aitem yang valid dan 6 aitem yang tidak valid. Aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 4, 8, 15, 35, 47, dan 56. Hasil sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Sebaran Aitem Skala *Job Insecurity*

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1, 39	37, 56*	4
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	34, 60	2, 5	4
	Menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam mencapai target kerja	20, 35*	16, 38	4
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	32, 40	33, 36	4
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	6, 55	7, 17	4
	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan <i>level</i> yang sama	41, 44	57, 29	4
Arti Penting Keseluruhan Kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	8*, 9, 30	43	4
	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	12, 28, 31	45	4
	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	10, 42	22, 50	4
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	13, 46	11, 26	4
	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	14, 25, 53	47*	4
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	23, 24	15*, 48	4

Lanjutan tabel 3.4

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>)	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	27, 52	49, 58	4
	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	3, 21	18, 54	
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	4*, 51	19, 59	4
Jumlah Total		33	27	60

Tanda bintang (*): aitem yang tidak valid

Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian yang sebenarnya, sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid dibuang. Jumlah aitem yang digunakan sebagai alat pengumpulan data pada skala *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 aitem, karena sudah mewakili setiap komponen *job insecurity* dan dianggap sudah mencukupi oleh peneliti. Sebaran baru aitem untuk skala *job insecurity* dapat dilihat dalam tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5 Sebaran Baru Aitem Skala *Job Insecurity*

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	11, 40	21	3
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	26, 32	37, 49	4
	Menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam mencapai target kerja	44	4, 13	3

Lanjutan tabel 3.5

Komponen	Indikator	Aitem		Total
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	10, 29	46	3
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	31	22, 50	3
	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan <i>level</i> yang sama	24, 48	25, 35	4
Arti Penting Keseluruhan Kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	20, 43	15	3
	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	14, 27, 41	33	4
	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	16, 42	30	3
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	1, 47	6, 12	4
	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	7, 9, 19	–	3
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	28, 45	38	3
Ketidakberdayaan (<i>Powerlessness</i>)	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	3, 34, 36	–	3
	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	2, 17	18, 23	4
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	8	5, 39	3
Jumlah Total		30	20	50

3.5.3.2. Uji Coba Skala Occupational Self-efficacy

Berdasarkan hasil uji coba skala *occupational self-efficacy*, diperoleh hasil bahwa dari 45 aitem yang disusun, terdapat 41 aitem yang valid dan 4 aitem yang tidak valid, yaitu pada aitem nomor 18, 19, 31, dan 35. Hasil sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Sebaran Aitem Skala *Occupational Self-efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
<i>Level</i>	Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit	23, 37, 45	14, 42	5
	Adanya motivasi berprestasi	1, 13, 15, 32	26	5
	Keyakinan mampu menyelesaikan target kerja	2, 27, 35*	12, 24	5
<i>Strength</i>	Mampu bertahan dalam menghadapi tugas	3, 25, 36	10, 16, 33, 38	7
	Keuletan karyawan dalam berusaha	4, 11, 17, 28, 29	9, 31*, 41	8
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya	5, 18*, 21, 43	22	5
	Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas	8, 30, 39	6, 19*	5
	Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	20, 40, 44	7, 34	5
Jumlah Total		28	17	45

Tanda bintang (*): aitem yang tidak valid

Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian yang sebenarnya, sedangkan aitem yang dinyatakan tidak valid dibuang. Jumlah aitem yang digunakan sebagai alat

pengumpulan data pada skala *occupational self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 aitem, karena sudah mewakili setiap aspek *occupational self-efficacy* dan dianggap sudah mencukupi oleh peneliti. Sebaran baru aitem untuk skala *occupational self-efficacy* dapat dilihat dalam tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7 Sebaran Baru Aitem Skala *Occupational Self-efficacy*

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
<i>Level</i>	Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit	2, 23	14	3
	Adanya motivasi berprestasi	1, 9, 13, 26	–	4
	Keyakinan mampu menyelesaikan target kerja	27	12, 17	3
<i>Strength</i>	Mampu bertahan dalam menghadapi tugas	3, 25	10, 16, 28	5
	Keuletan karyawan dalam berusaha	4, 11, 18, 24	19	5
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya	5, 21	22	3
	Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas	8, 15, 30	6	4
	Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	20, 29	7	3
Jumlah Total		20	10	30

3.6. Validitas Dan Reliabilitas

Sejauhmana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian sosial tergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya (Azwar, 2010; 105).

Pada instrumen yang bersifat psikologis, akurasi data yang hendak diperoleh dapat diprediksi dengan perhitungan validitas instrumen tersebut melalui prosedur komputasi tertentu. Sumber eror yang dapat mengurangi validitas dan reliabilitas hasil pengukuran dalam tes dan skala psikologis lebih banyak. Eror tersebut dapat bersumber dari alat ukurnya sendiri yang mungkin belum memenuhi syarat, dapat berasal dari kesalahan cara administrasinya, dapat bersumber dari keadaan responden yang kurang memahami isi pernyataan ataupun yang memiliki rasa menolak terhadap pertanyaan, dan dapat pula berasal dari kesalahan interpretasi yang dilakukan oleh peneliti sendiri (Azwar, 2010; 106).

3.6.1. Validitas

Menurut Arikunto (2010; 211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai viliditas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan jenis validitas konstruk (*construct validity*) yang menggunakan rumus

Product Moment dari Karl Pearson yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor totalnya (Arikunto, 2010; 213).

Berdasarkan hasil perhitungan validitas, diperoleh hasil bahwa aitem yang dinyatakan valid pada skala *job insecurity* mempunyai koefisien validitas (r) yang berkisar antara 0,330 sampai dengan 0,729 dengan taraf signifikansi 5%. Sedangkan untuk skala *occupational self-efficacy*, aitem yang dinyatakan valid memiliki koefisien validitas (r) yang berkisar antara 0,269 sampai dengan 0,710 dengan taraf signifikansi 5%.

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2010; 111) “reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran”. Reliabilitas dapat diartikan sebagai sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada subjek yang sama. Bila perbedaan sangat jauh berbeda, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* pengolah data. Teknik ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisien tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Arikunto, 2010; 238).

Berdasarkan analisis data yang menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* pengolah data, didapatkan hasil untuk reliabilitas skala *job insecurity* diperoleh koefisien sebesar 0,747. Sedangkan untuk skala *occupational self-efficacy* diperoleh koefisien sebesar 0,748. Berdasarkan hasil tersebut, maka skala *job insecurity* dan skala *occupational self-efficacy* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

3.7. Teknik Analisis Data

Azwar (2011: 123) menerangkan metode analisis data merupakan suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear satu prediktor dan menggunakan alat bantu komputer dengan bantuan program *software* pengolah data. Teknik analisis data regresi linear satu prediktor digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang.

BAB 5

PENUTUP

5.1. SIMPULAN

1. *Job insecurity* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang berada pada kategori sedang yang cenderung tinggi. Komponen yang paling berpengaruh pada *job insecurity* adalah kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja.
2. *Occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang berada pada kategori sedang yang cenderung rendah. Aspek yang paling berpengaruh dalam *occupational self-efficacy* karyawan adalah aspek *level*.
3. Terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang, yang berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *occupational self-efficacy* karyawan dan semakin rendah *job insecurity* karyawan maka semakin tinggi *occupational self-efficacy* karyawan. Besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* adalah 23,3%. Sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5.2. SARAN

Merujuk pada simpulan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi yang baik kepada karyawan mengenai perubahan atau penetapan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan di dalam perusahaan, agar tidak terjadi kekhawatiran dalam diri karyawan mengenai keberadaan pekerjaannya. Dengan dilakukannya sosialisasi yang baik diharapkan karyawan sudah siap menerima kebijakan yang akan ditetapkan oleh pihak perusahaan dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan *occupational self-efficacy* para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *training* yang dapat membuat kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja akan semakin bertambah, keterampilannya meningkat, dan mampu menghadapi pekerjaan yang lebih sulit, serta dapat juga dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Diharapkan dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan maka karyawan akan semakin siap dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan mampu untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Pihak perusahaan diharapkan dapat mengurangi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah

dengan cara 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.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *occupational self-efficacy*, misalnya ditinjau dari sumber-sumber *self-efficacy* dan memperhitungkan jumlah aitem serta sampel yang digunakan, agar penelitian yang dilakukan dapat diterapkan secara makro.

Peneliti selanjutnya dapat memperkaya orientasi kancah penelitian pada jenis *occupational self-efficacy* lainnya, misalnya *general self-efficacy*, *task spesific self-efficacy* atau dapat mengukur *job insecurity* dengan menggunakan komponen berbeda sehingga dapat mengungkap wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amalia, R. 2014. Efikasi Diri Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02 No. 02, Tahun 2014.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asford, S., Lee, C & Bobko, P. 1989. Content, Causes, and Consequence of Job insecurity: a Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 No.4 Page 803-829.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- _____. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bandura, A. 1995. *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- _____. 1997. *Social Learning Theory*. New Jessy: Englewood Cliffs Prentice Hall.
- _____. 2006. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Cambridge University Press.
- _____. 2010. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bosman, J., J. H. Buitendach, & S. Bothman. 2005. Work Locus of Control and Dispositional Optimism as Antecedents to Job Insecurity. *Journal of Industrial Psychology*. 2005, 31 (4), 17-23.
- Burchell, B.J. 1999. The unequal distribution of job insecurity, 1966-86. *International Review of Applied Economics*. 13 (3), 437-458.
- Corsini, R. J. 1994. *Enyclopedia of Pshycology*. United State of America: Mc. Graw. Hill Companies.

- De Witte, H. 2005. Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definition, Prevalence, Antecedent And Consequences. *Journal of Industrial psychology*. Vol. 31 (4), p. 1-6.
- Ernawati, L. 2014. Kebersyukuran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02. No. 02.
- Estelita, Y. 2005. Sumbangan Job Insecurity dan Iklim Psikologis terhadap Kepuasan Kerja (Kajian Pada Karyawan Kontrak). *Tesis*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. (Tidak Diterbitkan).
- Feist, J., & Feist, G. 1998. *Theories Of Personality (Fourth Edition)*. United State Of America.
- Ferrie, J. E. 1999. Health consequences of job insecurity. Department of Epidemiology and Public Health, University College London, United Kingdom. (*WHO regional publications. European series*; No. 81).
- Green, F. 2003. The Rise and Decline of Job Insecurity. Paper to be presented at the ESRC. *Seminar "Work Life and Time in the New Economy"*: Manchester University.
- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. 2002. "Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses". *Stress News*: January, 14 (1):1-7.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*. Vol. 9, No. 3, 438-448.
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. 2006. Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. Vo.2, p. 705-708. Thousand Oaks: Sage.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. 1992. *Personality Theories Basic Assumptions, Research, and Applications*. Singapore: McGraw Hill International Book Company.
- Irene, J. 2008. Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. 2001. Relationship of core self-evaluations traits, self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability,

- with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86, No. 1, p. 80–92.
- Mc Cullough, M. E., Emmons, A. R., & Tsang. 2002. The grateful disposition : A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- Nawang Sari, N. A. 2001. Pengaruh Self-Efficacy dan expectancy-Value Terhadap Kecemasan Menghadapi Pelajaran Matematika. *Jurnal Insan Media Psikologi* Vol 3 (75-88).
- Partina, A. 2002. "Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job insecurity dan Konsekuensinya", *Tesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. (Tidak Diterbitkan).
- Pradiansyah, A. 1999. "Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis". *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. XXVIII (2): 7-11.
- Reisel, W. D. 2002. 'Job insecurity revisited: reformulating the affect'. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 4(1): 87–91.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. 2008. A short version of the occupational self-efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Rowntree, D. 2005. *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Schyns, B., & Moldzio, T. 2009. The Value of Occupational Self Efficacy in Selection and Development. *British academy of management*. 15-17.
- Setiawan, R., & Hadiano, B. 2009. Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha*: Bandung.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Smithson, J., & Lewis, S. 2000. "Is job insecurity changing the psychological contract?", *Personnel Review*, Vol.29, No.6.

- Sulistiyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. 2012. The Relationship Between Work Efficacy With Job Insecurity On Production Employees PT “X” Semarang. *Jurnal Psikologi*, Vol: 1, No: 1, Tahun 2012, Hal. 139-153.
- Suwandi, H. & Indriantoro, L. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, 173-195.
- Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K., Chirumbolo A., De Witte H., & 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.
- Tanjaya, M & Srimulyani N. 1995. Perbedaan Faktor-faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*. No. 1 h. 8-16.
- Wening, N. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja* Vol. 9, No. 2, p. 135-147.
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. 2014. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1. Januari – Juni 2014, 37 – 46.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
ANGKET
STUDI PENDAHULUAN

ANGKET PENELITIAN

Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Saya **Hadia Halungunan**, mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi angket yang berhubungan dengan pengalaman saudara dalam bekerja. Semua informasi yang saudara berikan akan menjadi rahasia peneliti. Terimakasih banyak atas kesediaan saudara meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Petunjuk pengisian kuisisioner:

- a. Isilah Identitas diri saudara.
- b. Berikan tanda centang (\surd) pada kolom yang disediakan.

YA apabila pernyataan tersebut sesuai dengan yang anda rasakan

TIDAK apabila pernyataan tersebut tidak pernah anda rasakan

Identitas Diri

Nama/Initial :

Lama Bekerja (Bulan):

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya yakin dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu		
2	Saya merasa kurang berkonsentrasi dan kurang bersemangat dalam bekerja		
3	Saya sering merasa kecewa dan takut bila hasil pekerjaan kurang maksimal		
4	Lingkungan dan kondisi pekerjaan membuat perasaan saya dalam bekerja menjadi tidak nyaman		
5	Dalam bekerja, saya cepat tersinggung dan sering cemas mengenai hasil pekerjaan yang akan berimbas terhadap pengurangan gaji		
6	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu		

LAMPIRAN 2
TRY OUT
SKALA JOB INSECURITY

TRY OUT SKALA JOB INSECURITY



**SKALA
PSIKOLOGI**

Ψ

OLEH:

HADIA HALUNGANAN

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, saya membutuhkan sejumlah data yang hanya akan saya peroleh dengan adanya kerja sama dari bapak/ibu/saudara.

Angket ini merupakan penelitian yang berhubungan dengan perilaku kerja, penelitian ini berhubungan dengan peningkatan kualitas kerja di PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket ini.

Dalam mengisi angket ini, tidak ada jawaban yang benar dan salah, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Dengan demikian sudilah kiranya anda memberikan jawaban sendiri, jujur, dan tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

Kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi angket ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tuhan membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara dengan hal yang lebih baik. Amin.

Hormat Saya,

(Hadia Halungunan)

IDENTITAS DIRI

Silahkan mengisi identitas diri terlebih dahulu:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Pada angket ini terdapat 60 pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Bapak/ibu/saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia di kanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya.

Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya		√		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Semakin besar gaji yang diterima maka semakin penting posisi karyawan dalam perusahaan				
2	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan				
3	Nasib saya dipegang penuh oleh perusahaan				
4	Saya merasa tidak bisa berbuat apa-apa mengenai peraturan yang ada di perusahaan				
5	Bagi saya, dalam bekerja masih banyak hal yang lebih penting dari pada promosi jabatan				
6	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji				
7	Saya menerima gaji penuh selama bekerja				
8	Kehilangan pekerjaan membuat saya merasa tidak berharga				
9	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang				
10	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan				
11	Saya dapat mempertahankan posisi saya di perusahaan				
12	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi				
13	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada perusahaan ini				
14	Saya merasa kurang nyaman bekerja karena adanya peringatan bahkan sanksi pemberhentian bagi yang melanggar peraturan				
15	Saya yakin <i>supervisor</i> akan menilai baik kinerja saya karena sudah bekerja optimal				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Saya yakin dapat mencapai target kerja walaupun tidak mengikuti arahan dari <i>supervisor</i>				
17	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja				
18	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya diperusahaan				
19	Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan saya dalam bekerja				
20	Bagi saya <i>supervisor</i> mempunyai pengaruh yang besar dalam bekerja				
21	Perusahaan bisa saja melakukan pengurangan karyawan secara tiba-tiba				
22	Bekerja dalam tim hanya akan memperlambat saya dalam bekerja				
23	Saya merasa khawatir jika <i>supervisor</i> menilai saya kurang optimal dalam bekerja padahal saya sudah bekerja dengan optimal				
24	Saya takut kalau usaha yang sudah saya tunjukkan selama ini untuk menguasai semua pekerjaan masih dinilai kurang oleh pihak perusahaan				
25	Kebijakan perusahaan untuk memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan terlalu berat				
26	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa perusahaan akan mempertahankan saya				
27	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu				
28	Saya bangga dengan pekerjaan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik				
30	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat				
31	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting				
32	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
33	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				
34	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya				
35	Tercapainya target kerja merupakan hasil kerja keras <i>supervisor</i> dalam membimbing karyawan				
36	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja				
37	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras karyawan				
38	Bagi saya, <i>Supervisor</i> tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya				
39	Gaji menandakan kesuksesan seseorang dalam bekerja				
40	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan perusahaan				
41	Saya merasa khawatir perusahaan akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain				
42	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
43	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya				
44	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke bidang pekerjaan yang lain				
45	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya				
46	Perusahaan bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
47	Perusahaan tidak akan memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan				
48	Saya yakin pihak perusahaan merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan				
49	Perusahaan mempunyai kuasa penuh terhadap karyawan				
50	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada dalam tim				
51	Kebijakan perusahaan sering kali merugikan saya				
52	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan membuat saya sulit untuk berkembang				
53	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan perusahaan				
54	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan diperusahaan				
55	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima				
56	Gaji yang diterima tidak mencerminkan kinerja dalam bekerja				
57	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
58	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja dikontrol sepenuhnya oleh perusahaan				
59	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di perusahaan				
60	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi				



TERIMA KASIH

LAMPIRAN 3

TRY OUT

SKALA OCCUPATIONAL

SELF-EFFICACY

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, saya membutuhkan sejumlah data yang hanya akan saya peroleh dengan adanya kerja sama dari bapak/ibu/saudara.

Angket ini merupakan penelitian yang berhubungan dengan perilaku kerja, penelitian ini berhubungan dengan peningkatan kualitas kerja di PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket ini.

Dalam mengisi angket ini, tidak ada jawaban yang benar dan salah, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Dengan demikian sudilah kiranya anda memberikan jawaban sendiri, jujur, dan tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

Kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi angket ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tuhan membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara dengan hal yang lebih baik. Amin.

Hormat Saya,

(Hadia Halungunan)

IDENTITAS DIRI

Silahkan mengisi identitas diri terlebih dahulu:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Pada angket ini terdapat 45 pernyataan. Bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Bapak/ibu/saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia di kanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya.

Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya		√		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik				
2	Saya mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu				
3	Teguran dari atasan akan memperbaiki kinerja saya dalam bekerja				
4	Saya bekerja dengan tekun dan giat untuk meningkatkan kinerja saya di perusahaan				
5	Saya adalah orang yang sukses dalam bidang pekerjaan saya				
6	Saya hanya bisa berkonsentrasi pada satu jenis pekerjaan				
7	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jenis yang berbeda tepat waktu				
8	Saya selalu merasa tertantang untuk mencoba jenis pekerjaan yang baru				
9	Terkadang saya merasa terlalu lelah dalam bekerja sehingga pekerjaan saya menjadi kurang optimal				
10	Banyaknya pekerjaan membuat saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya				
11	Saya selalu berusaha datang tepat waktu				
12	Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa ragu untuk dapat menyelesaikan target kerja				
13	Saya memiliki semangat tinggi untuk meraih target pekerjaan				
14	Saya merasa akhir-akhir ini pekerjaan yang saya lakukan terlalu sulit bagi saya				
15	Saya merasa malas jika harus bekerja lembur				
16	Beban kerja yang tinggi membuat semangat saya dalam bekerja menjadi berkurang				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Saya memeriksa hasil pekerjaan saya kembali				
18	Saya dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan atasan saya				
19	Saya merasa tidak senang jika dihadapkan dengan jenis pekerjaan yang baru				
20	Saya mampu mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang bersamaan				
21	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas saya dengan baik seperti rekan kerja saya yang lain				
22	Saya merasa bahwa saya kurang menguasai pekerjaan dengan baik				
23	Saya bisa menguasai semua pekerjaan yang diberikan perusahaan				
24	Saya merasa bahwa saya tidak akan menyelesaikan target kerja yang begitu tinggi				
25	Sanksi yang diberikan perusahaan tidak akan menurunkan kinerja saya				
26	Saya akan menjadi yang terbaik di bidang pekerjaan saya				
27	Saya yakin mencapai target yang telah ditetapkan				
28	Saya bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang kurang saya pahami				
29	Saya peduli terhadap setiap detail pekerjaan saya				
30	Saya yakin dapat melakukan pekerjaan lain di luar bidang kerja yang diberikan perusahaan				
31	Saya sering terlambat datang bekerja				
32	Saya mempunyai target kerja yang saya tetapkan sendiri				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
33	Karena merasa tidak betah, saya mencari cara agar dipindahkan ke bidang pekerjaan lain				
34	Saya merasa kesulitan jika diminta untuk menyelesaikan dua macam pekerjaan dalam satu waktu				
35	Saya selalu menemukan cara untuk mencapai target pekerjaan				
36	Saya bisa menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang diberikan				
37	Saya belum menemui kesulitan yang berarti dalam menjalankan pekerjaan saya				
38	Saya sering merasa terlalu lelah dalam bekerja				
39	Saya dapat menangani banyak tugas dalam pekerjaan				
40	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda secara bersamaan				
41	Saya mencuri waktu untuk beristirahat di saat bekerja				
42	Saya merasa kesulitan untuk mengikuti tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh <i>supervisor</i> kepada saya				
43	Saya mampu memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja				
44	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik pada dua jenis pekerjaan yang berbeda				
45	Saya memiliki kemampuan yang bisa dibanggakan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik				

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 4
TABULASI DATA *TRY OUT*
SKALA *JOB INSECURITY*

SUBJE	ITEM																																																												ΣY	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
S1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	144			
S2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	172					
S3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	170					
S4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	173					
S5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	171						
S6	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	174		
S7	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	178						
S8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	194					
S9	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	1	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	160			
S10	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	161					
S11	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	225					
S12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3	199				
S13	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	193			
S14	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	165				
S15	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	166				
S16	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	214					
S17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	209				
S18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	186				
S19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	202		
S20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	222			
S21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	175			
S22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	165			
S23	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	182			
S24	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	192			
S25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	160			
S26	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	180	
S27	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	195		
S28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	170			
S29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	173	
S30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	186
S31	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	189	
S32	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	187	
S33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3																																

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA *TRY OUT*
SKALA *OCCUPATIONAL*
SELF-EFFICACY

SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	ΣY				
S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97	
S2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	118	
S3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	109
S4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	108	
S5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	96		
S6	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	108		
S7	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	110		
S8	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	105		
S9	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	109		
S10	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91	
S11	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	
S12	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	113	
S13	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	100	
S14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	126	
S15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	94		
S16	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	106	
S17	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	107	
S18	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	75	
S19	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	138	
S20	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	115		
S21	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	111	
S22	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	121		
S23	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	124	
S24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	126	
S25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	127	
S26	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	104	
S27	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	122		
S28	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	114		
S29	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	102		
S30	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	115	
S31	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	90		
S32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94	
S33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	128	
S34	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	75	
S35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	122		
S36	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	111		
S37	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	116		
S38	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	106		

S39	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	101					
S40	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	82				
S41	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	121					
S42	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	86		
S43	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	113				
S44	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	117				
S45	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	105		
S46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	119		
S47	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	133			
S48	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	130
S49	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	127				
S50	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	101		
S51	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	83				
S52	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	90
S53	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	114		
S54	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	115		
S55	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	83		
S56	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	76		
S57	1	2	1	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	67	
S58	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	4	2	83
S59	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	116			
S60	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	78
S61	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	114
S62	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	98	
S63	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	112	
S64	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	102		
S65	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	113		
S66	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84		
S67	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	88	
S68	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	108	
S69	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	75		
S70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	91
ΣX	159	161	165	152	163	164	169	166	171	160	163	160	155	157	169	164	162	160	179	166	163	163	164	161	165	166	163	163	163	151	182	155	158	164	153	159	164	154	160	179	158	163	169	175	161	7341				

LAMPIRAN 6

UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS SKALA
JOB INSECURITY

ITEM		Total
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.604** .000 70.000
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.478** .000 70.000
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.581** .000 70.000
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.093 .444 70.000
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.559** .000 70.000
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.700** .000 70.000
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.588** .000 70.000
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.113 .350 70.000
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.651** .000 70.000
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.639** .000 70.000
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330** .005 70.000
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .000 70.000
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.537** .000 70.000
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.674** .000
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.165 .172

ITEM		Total
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.463** .000 70.000
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356** .002 70.000
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.473** .000 70.000
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.659** .000 70.000
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.625** .000 70.000
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.575** .000 70.000
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.419** .000 70.000
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .000 70.000
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.522** .000 70.000
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567** .000 70.000
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.680** .000 70.000
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.421** .000 70.000

VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.488** .000 70.000
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.637** .000 70.000
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.240* .045
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.326** .006 70.000
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.330** .005 70.000
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.392** .001 70.000
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.384** .001 70.000
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.204 .090 70.000
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.604** .000 70.000
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.713** .000 70.000
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.717** .000 70.000
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.541** .000 70.000
VAR00040	Pearson	.633**

	Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 70.000
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.482** .000 70.000
VAR00042	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.714** .000 70.000
VAR00043	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.660** .000 70.000
VAR00044	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545** .000 70.000
VAR00045	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.412** .000
VAR00046	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688** .000 70.000
VAR00047	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.215 .075 70.000
VAR00048	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.644** .000 70.000
VAR00049	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513** .000 70.000
VAR00050	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.333** .005
VAR00051	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 70.000
VAR00052	Pearson	.443**

	Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 70.000
VAR00053	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555** .000 70.000
VAR00054	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589** .000 70.000
VAR00055	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.354** .003 70.000
VAR00056	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.205 .089 70.000
VAR00057	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.421** .000 70.000
VAR00058	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.485** .000 70.000
VAR00059	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.325** .006 70.000
VAR00060	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.397** .001

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**UJI VALIDITAS SKALA
OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY**

ITEM		Total
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.686** .000 70
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.296* .013 70
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693** .000 70
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.454** .000 70
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.641** .000 70
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372** .002 70
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.607** .000 70
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633** .000 70
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.304* .011 70
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.743** .000 70
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.643** .000 70
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.658** .000
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.668** .000 70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ITEM	Total	
VAR00014	Pearson Correlation	.253*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	70
VAR00015	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00016	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00017	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00018	Pearson Correlation	.151
	Sig. (2-tailed)	.212
	N	70
VAR00019	Pearson Correlation	.227
	Sig. (2-tailed)	.059
	N	70
VAR00020	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00021	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00022	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
ITEM		Total
VAR00023	Pearson Correlation	.372**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	70
VAR00024	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00025	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00026	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00027	Pearson Correlation	.267*
	Sig. (2-tailed)	.026

	N	70
VAR00028	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
VAR00029	Pearson Correlation	.254*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	70
VAR00030	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

UJI RELIABILITAS

1. UJI RELIABILITAS *JOB INSECURITY*

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.954	51

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. UJI RELIABILITAS *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.935	31

LAMPIRAN 8
TABULASI DATA
PENELITIAN
SKALA *JOB INSECURITY*

SUBJEK	ITEM																																																		ΣY		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
S1	3	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	140		
S2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	147	
S3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	135	
S4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	134		
S5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	140		
S6	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	134		
S7	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	133		
S8	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	145		
S9	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	135		
S10	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	136			
S11	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	1	2	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137		
S12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	144		
S13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148	
S14	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	143	
S15	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	139		
S16	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	132		
S17	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	142		
S18	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	141		
S19	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	4	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	128		
S20	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	142		
S21	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	131		
S22	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	140		
S23	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	135	
S24	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	148
S25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
S26	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	131		
S27	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	138	
S28	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	137	

S29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	133						
S30	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	140							
S31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	1	1	1	4	1	2	2	1	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	1	3	3	3	139						
S32	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	139				
S33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	139			
S34	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	133				
S35	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	4	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	133			
S36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	4	3	1	1	1	2	2	4	2	1	1	131				
S37	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	1	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	134				
S38	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	147				
S39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	145			
S40	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	136					
S41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	1	1	2	3	1	110	
S42	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	132				
S43	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	143				
S44	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	116				
S45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	133	
S46	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	2	133				
S47	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	133				
S48	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	123		
S49	4	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	3	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	1	3	1	4	1	1	3	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	124			
S50	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	137		
S51	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	131			
S52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	131		
S53	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	133			
S54	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	145
S55	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	1	1	2	1	2	2	134				
S56	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	2	131
S57	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	131
S58	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	136

S59	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	133				
S60	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	134				
S61	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	135					
S62	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	136						
S63	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	137
S64	2	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	138						
S65	2	3	3	4	2	2	2	3	1	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	139						
S66	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	140			
S67	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	141				
S68	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	142						
S69	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	143							
S70	3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	144					
S71	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	145							
S72	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	146					
S73	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	147					
S74	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	148				
S75	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	2	2	3	149					
S76	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	150						
S77	3	3	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	1	3	3	4	3	3	3	1	151			
S78	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	152			
S79	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	153						
S80	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	154						
S81	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	155				
S82	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	156					
S83	4	3	3	4	1	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	157						
S84	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	158						
S85	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159					
S86	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	1	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	1	3	3	4	160						
S87	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	161						
S88	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	162				

S89	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	4	3	4	2	2	4	4	2	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	132		
S90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	134	
S91	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	132		
S92	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	132
S93	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	1	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	133	
S94	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	133	
S95	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3	2	2	3	133	
S96	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	134	
S97	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	133	
S98	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	132	
S99	3	4	2	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	135	
S100	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	143
S101	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	134		
S102	3	3	2	2	3	4	2	1	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	134	
S103	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	133	
S104	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	133
JX	329	323	312	317	302	296	312	305	337	321	325	327	303	325	332	339	322	334	321	314	314	305	306	317	306	308	305	316	300	286	311	301	324	291	317	309	296	293	298	294	311	306	280	321	306	320	301	306	309	298	1553	

LAMPIRAN 9
TABULASI DATA
PENELITIAN
SKALA *OCCUPATIONAL*
SELF-EFFICACY

SUBJ	ITEM																														ΣY	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
S1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	61
S2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	77	
S3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	70	
S4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	71	
S5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	62	
S6	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	72	
S7	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	74	
S8	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	71	
S9	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	75	
S10	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	61	
S11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	56	
S12	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	75	
S13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	65	
S14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	85	
S15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	63	
S16	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
S17	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	68	
S18	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	49	
S19	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	93	
S20	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	79	
S21	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	75	
S22	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	83	
S23	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	83	
S24	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	84	
S25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	86	
S26	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	72	
S27	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	79	
S28	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	76	
S29	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	70
S30	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	75	
S31	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	62	
S32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61

S68	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	72	
S69	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	49
S70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61	
S71	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	57	
S72	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	1	2	1	71
S73	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	1	1	3	3	69
S74	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	64
S75	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	2	2	68
S76	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	65
S77	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	1	1	2	3	1	3	3	1	1	66
S78	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	72
S79	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	63
S80	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	64
S81	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	70
S82	2	2	2	2	3	2	1	4	4	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	72
S83	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	2	2	3	2	1	2	4	1	4	3	2	69
S84	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	67
S85	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	4	3	2	2	1	2	2	3	2	69
S86	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	69
S87	3	1	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	68
S88	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	69
S89	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	4	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	4	64
S90	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	1	2	64
S91	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	80

S92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	75
S93	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	74
S94	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	70
S95	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	74
S96	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62
S97	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	81
S98	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	1	3	4	2	2	3	79
S99	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
S100	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	84
S101	1	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	86
S102	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	74
S103	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	75
S104	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	62
ΣX	232	244	228	245	247	249	234	238	243	234	239	257	242	242	243	248	245	236	241	251	237	242	250	234	240	258	242	242	245	245	7273

LAMPIRAN 10

UJI ASUMSI KLASIK

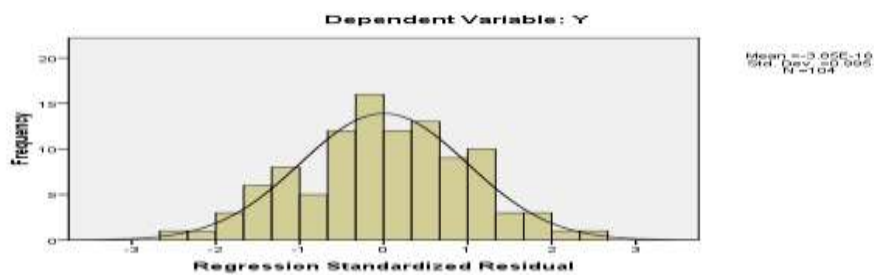
UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

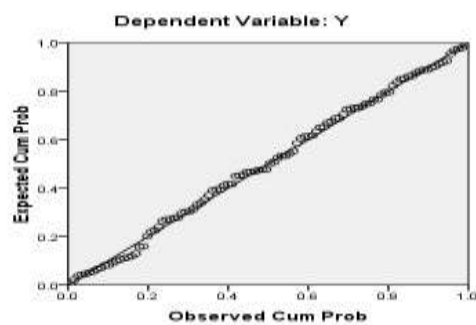
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.18102396
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.457
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y Between (Combined)	6410.505	38	168.698	2.234	.002
* Groups	2636.535	1	2636.535	34.917	.000
X	3773.970	37	101.999	1.351	.143
Deviation from Linearity					
Within Groups	4908.024	65	75.508		
Total	11318.529	103			

LAMPIRAN 11

UJI HIPOTESIS

UJI HIPOTESIS

1. UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2533.341	1	2533.341	30.495	.000 ^a
Residual	8473.572	102	83.074		
Total	11006.913	103			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

2. UJI REGRESI LINEAR SATU PREDIKTOR

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	140.316	12.679		11.067	.000
X	-.471	.085	-.483	-5.566	.000

a. Dependent Variable: Y

3. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.225	9.22592

a. Predictors: (Constant), X