

TUGAS AKHIR

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *WORK-RELATED BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN TETAP DAN SEMENTARA STUDI KASUS PADA PT. X

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Sastra Satu

Oleh:

NAMA : ADRIAN PRAWONO

NPM : 01120100015



**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Pelita Harapan
Surabaya
2014**



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS
AKHIR

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya,

Nama Mahasiswa : Adrian Prawono

Nomor Pokok Mahasiswa : 01120100015

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya tugas akhir yang saya buat dengan judul “Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work-Related Behaviour* pada Karyawan Tetap dan Sementara: Studi Kasus pada PT. X” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, dan buku-buku serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapat gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Jikalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Surabaya, 5 Desember 2014



(Adrian Prawono)



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work-Related Behaviour* pada
Karyawan Tetap dan Sementara
Studi Kasus pada PT. X**

Oleh :

Nama : Adrian Prawono

NPM : 01120100015

Jurusan : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya.

Surabaya, 5 Desember 2014

Menyetujui:

Pembimbing Utama

Hastuti Naibaho, SE., M.Si, CHRM

Co-Pembimbing/Supervisor

Hanani M. Gunawan BA., MBA

Ketua Jurusan Manajemen
Ronald Suryaputra, S.T., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi
Prof. Dr. Louie Divinagracia






UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada 5 Desember 2014 telah diselenggarakan ujian komprehensif untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna mencapai Gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi Fakultas Jurusan Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya atas nama:

Nama : Adrian Prawono
NPM : 01120100015
Jurusan : Manajemen

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work-Related Behaviour* pada Karyawan Tetap dan Sementara: Studi Kasus pada PT. X” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Dewan Penguji:	Status	Tanda Tangan
Hastuti Naibaho, SE., M.Si, CHRM	, sebagai Ketua Penguji, Pembimbing	
Ronald Surjaputra, S.T., M.M	, sebagai Penguji	
Oliandes Sondakh SE., MM	, sebagai Penguji	

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan syukur dan terima kasih yang luar biasa atas kasih dan karunia Tuhan yang selama ini senantiasa membimbing dan menuntun setiap langkah yang dicapai oleh penulis hingga akhirnya penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir persyaratan akademik guna mengejar gelar studi Strata Satu Sarjana Ekonomi di Universitas Pelita Harapan Surabaya ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin sekali memberikan ucapan terima kasih yang begitu besar kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya penelitian ini hingga akhir. Ucapan terima kasih ini khususnya ditujukan kepada:

1. Prof. Louie Divinagracia, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Surabaya.
2. Ibu Hastuti Naibaho, SE., M.Si, CHRM, selaku dosen pembimbing utama yang telah mencurahkan begitu besar perhatian, tenaga, serta memberikan dorongan yang begitu tinggi kepada penulis dari awal hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Hananiel M. Gunawan BA., MBA, selaku dosen pembimbing anggota yang telah membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Para staff pengajar Program Pra Sarjana Strata Satu Jurusan Manajemen Universitas Pelita Harapan Surabaya yang telah memberikan ilmu-ilmu melalui suatu kegiatan belajar-mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik sehingga diharapkan berguna bagi penulis setelah lulus nanti.
5. Para staff administrasi Program Pra Sarjana Strata Satu Jurusan Manajemen Universitas Pelita Harapan Surabaya yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Para responden, yang bekerja di PT. X yang telah bersedia mengisi kuisioner, khususnya Bapak Heri selaku *Manager Human Resources* PT. X.

7. Papa dan Mama, yang telah banyak membantu dan berdoa untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan tugas-tugas terutama penelitian tugas akhir ini, serta mendukung sepenuhnya agar penulis mampu mewujudkan harapan dan cita-citanya untuk membahagiakan keluarga ini kedepannya setelah lulus dari Universitas Pelita Harapan Surabaya.
8. Teman-teman terbaikku sepanjang masa, Randy, Iwan, Bastian, Astrid, Nata, Ahong, Vani, Meylissa, Dianti, Dennis, dan Indra, yang selalu ada ketika dibutuhkan meski sudah larut malam hingga subuh, demi membantu, memberi semangat, dan motivasi kepada penulis dalam mengerjakan penelitian dan penulisan ini agar penulis dapat menyelesaikan studinya dengan secepatnya dan hasil yang terbaik.
9. Teman-teman mahasiswa, khususnya yang telah banyak membantu dan teman-teman seperjuangan lainnya yang selama ini berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan studi di Universitas Pelita Harapan Surabaya, yang telah saling mendukung dan mendoakan agar dapat bersama-sama lulus dengan bangga dan membawa keharuman nama baik universitas.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini.

Penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga Tuhan berkenan membalas semua kebaikan dan dukungan dari Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman sekalian. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama.

Penulis meyakini bahwa pengungkapan, penyajian, maupun penggunaan kata-kata dan bahasa pada penelitian ini dirasa masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan penelitian tugas akhir ini agar bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Surabaya, 5 Desember 2014

Adrian Prawono

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	2
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	3
1.5.1 Manfaat Teoritis	4
1.5.2 Manfaat Praktis	4
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 <i>Type of Contract</i> (Jenis Perjanjian Kerja)	6
2.1.2 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.3 <i>Work-Related Behaviour</i> (Perilaku Kerja Karyawan)	9
2.1.3.1 <i>Counterproductive Work Behaviour</i> (CWB)	9
2.1.3.2 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Pengembangan Hipotesis	15
2.3.1 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Counterproductive Work</i>	

	<i>Behaviour</i> pada Karyawan Tetap	15
2.3.2	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> pada Karyawan Sementara	17
2.3.3	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Jenis Perjanjian Kerja pada Karyawan Tetap dan Sementara	18
2.4	Model Penelitian	22
2.5	Bagan Alur Berpikir	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Populasi dan Sampel	24
3.2.1	Populasi	24
3.2.2	Sampel	24
3.3	Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1	Jenis dan Sumber Data	27
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.5	Pengolahan Data	29
3.5.1	Analisa Deskriptif	30
3.5.2	Uji Validitas dan Reabilitas	30
3.5.2.1	Uji Validitas	30
3.5.2.2	Uji Reabilitas	31
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.5.3.1	Normalitas	31
3.5.3.2	Heterokedastisitas	32
3.5.3.3	Linearitas	33
3.5.4	Analisis Linier Regresi Sederhana	33
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi (R)	34
3.5.6	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	34
3.6	Pengujian Hipotesis	35
3.6.1	Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	35
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36

4.1.1	Gambaran Umum PT. X	36
4.2	Analisis Data Responden	37
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	38
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan	39
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	40
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	43
4.3	Analisis Data Karyawan Tetap	44
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel	44
4.3.1.1	Variabel <i>Job Insecurity</i>	45
4.3.1.2	Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	51
4.3.1.3	Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	53
4.3.2	Uji Validitas	55
4.3.3	Uji Reliabilitas	58
4.3.4	Uji Asumsi Klasik	58
4.3.4.1	Normalitas	58
4.3.4.2	Linearitas	60
4.3.4.3	Heterokedastisitas	60
4.3.5	Metode Analisis Statistik	62
4.3.5.1	Analisis Linear Regresi Sederhana	62
4.3.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (R)	62
4.3.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.3.6	Pengujian Hipotesis terhadap Pengaruh Job Insecurity pada Karyawan Tetap	64
4.3.6.1	Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	64
4.4	Analisis Data Karyawan Sementara	65
4.4.1	Analisis Deskripsi Variabel	65
4.4.1.1	Variabel <i>Job Insecurity</i>	66
4.4.1.2	Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	72
4.4.1.3	Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	73
4.4.2	Uji Validitas	75

4.4.3	Uji Reliabilitas	78
4.4.4	Uji Asumsi Klasik	78
4.4.4.1	Normalitas	78
4.4.4.2	Linearitas	80
4.4.4.3	Heterokedastisitas	80
4.4.5	Metode Analisis Statistik	82
4.4.5.1	Analisis Linear Regresi Sederhana	82
4.4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (R)	82
4.4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	83
4.4.6	Pengujian Hipotesis terhadap Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan Sementara	84
4.4.6.1	Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	84
4.5	Pengujian Hipotesis terhadap Perbedaan Tingkat <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan Tetap dan Sementara	85
4.6	Pembahasan	97
4.6.1	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	86
4.6.2	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	87
4.6.3	Perbedaan Tingkat <i>Job Insecurity</i> antara Jenis Karyawan	89
4.6.4	Hasil Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Karyawan dan Perusahaan ..	90
BAB V KESIMPULAN		
5.1	Simpulan	92
5.1.1	Simpulan atas Hipotesis	92
5.1.1.1	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	92
5.1.1.2	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	93
5.1.1.3	Perbedaan Tingkat <i>Job Insecurity</i> antara Jenis Karyawan	94
5.1.2	Simpulan atas Masalah Penelitian	95
5.2	Implikasi	95
5.2.1	Implikasi Teoritis	95

5.2.2	Implikasi Praktis	96
5.3	Rekomendasi	96
	DAFTAR PUSTAKA	107

DAFTAR GAMBAR

BAB II

2.1.	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Jenis Perjanjian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	19
2.2.	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Jenis Perjanjian Kerja Terhadap Komitmen Kepada Organisasi	20
2.3.	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Jenis Karyawan Sementara Terhadap Komitmen Kepada Organisasi	21
2.4.	Model Penelitian	22

BAB IV

4.1	Grafik Proporsi Karyawan Berdasarkan Usia	39
4.2	Grafik Proporsi Karyawan Berdasarkan Pendidikan	40
4.3	Grafik Proporsi Karyawan Berdasarkan Status Perkawinan	41
4.4	Grafik Proporsi Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.5	Grafik Proporsi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian	43
4.6	<i>Scatter Plot</i> Uji Normalitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	59
4.7	<i>Scatter Plot</i> Uji Normalitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	60
4.8	<i>Scatter Plot</i> Uji Heterokedastisitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	61
4.9	<i>Scatter Plot</i> Uji Heterokedastisitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	61
4.10	<i>Scatter Plot</i> Uji Normalitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	79
4.11	<i>Scatter Plot</i> Uji Normalitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	80
4.12	<i>Scatter Plot</i> Uji Heterokedastisitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	81
4.13	<i>Scatter Plot</i> Uji Heterokedastisitas Data <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	81

4.14	Perbedaan Tingkat Job Insecurity yang Terjadi antara Karyawan Tetap dan Sementara	89
4.15	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Jenis Perjanjian Kerja yang Terjadi Berdasarkan Komitmen, Kepuasan Kerja, Ketidakhadiran, Niatan untuk Berhenti, dan Kepercayaan	90

DAFTAR TABEL

BAB III

3.1	Jumlah Karyawan Departemen Produksi PT. X Tahun 2013	26
3.2	Definisi Operasional Variabel	28
3.3	<i>Rules of Thumb</i> Mengenai Ukuran Koefisien Korelasi	35

BAB IV

4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Proporsional Karyawan Departemen Produksi	37
4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Karyawan	38
4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan	40
4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	41
4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.7	Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	43
4.8	Derajat Penelitian Setiap Variabel	44
4.9	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i>	45
4.10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	51
4.11	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	53
4.12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	55
4.13	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	57
4.14	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	57
4.15	Hasil Uji Reliabilitas	58
4.16	Hasil Uji Normalitas	58
4.17	Hasil Uji Linearitas	60
4.18	Hasil Uji Regresi Sederhana	62
4.19	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	62
4.20	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	63
4.21	Hasil Uji T	64
4.22	Derajat Penelitian Setiap Variabel	65

4.23	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i>	66
4.24	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	72
4.25	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	74
4.26	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	75
4.27	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Counterproductive Work Behaviour</i>	77
4.28	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	77
4.29	Hasil Uji Reliabilitas	78
4.30	Hasil Uji Normalitas	78
4.31	Hasil Uji Linearitas	80
4.32	Hasil Uji Regresi Sederhana	82
4.33	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	82
4.34	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	83
4.35	Hasil Uji T	84
4.36	Hasil Uji T	85
4.37	Jumlah Sanksi Karyawan Departemen Produksi PT. X Tahun 2013 ...	90
4.38	Jumlah Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. X Tahun 2013 .	91
4.39	Jumlah Karyawan Sementara Departemen Produksi PT. X Tahun 2013 Berdasarkan Status Kontrak	91

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: KUISIONER

LAMPIRAN B: TABULASI DATA

LAMPIRAN C: HASIL PERHITUNGAN SPSS