

PENGARUH RESILIENSI TERHADAP JOB INSECURITY PADA PEGAWAI HONORER DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTABARU

Amrulah ¹⁾ Anthonius J. Karsudjono ²⁾ Ryan Darmawan ³⁾

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Kalimantan Selatan

e-mail: israulhuda83@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh *Resiliensi* terhadap *Job Insecurity* Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kotabaru. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap *Job Insecurity* Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kotabaru Kabupaten Banjar. Resiliensi yang tinggi dapat membuat komitmen kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menganggap pekerjaannya sangat penting dan memiliki kesetiaan yang tinggi pada organisasi serta menginginkan untuk tetap pada pekerjaannya. Beberapa aspek di atas merupakan bagian dari *job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang pegawai memiliki resiliensi yang tinggi, yaitu memiliki kompetensi sosial dan standar yang tinggi, serta keuletan dalam bekerja akan membuat pegawai tersebut memandang pekerjaannya sebagai hal yang penting dan cenderung memiliki kekhawatiran akan kelangsungan masa depan pekerjaannya atau memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi

Kata Kunci: *Resiliensi, Job Insecurity*

Abstract: This study aims to analyze the effect of resilience on Job Insecurity at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning Kotabaru. The research approach used in this research is qualitative. The results of the analysis carried out prove that resilience has a significant effect on Job Insecurity at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning, Kotabaru, Banjar Regency. High resilience can make employee work commitments. Employees who have high commitment will consider their work very important and have high loyalty to the organization and want to stay in their jobs. Some of the aspects above are part of job insecurity. This shows that if an employee has high resilience, that is, has social competence and high standards, as well as tenacity in work, this will make the employee view his work as important and tend to have concerns about the future continuity of his work or have a high level of job insecurity. tall

Keywords: *Resilience, Job Insecurity*

DAFTAR PUSTAKA

- Halungunan, Nadia. (2015). Pengaruh job insecurity terhadap occupational selfefficacy pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi semarang
- Hanafiah, Muhammad. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten bera. eJournal Psikologi : 303 – 312
- Insani, Juwita Dwi & Frieda. (2015). Locus of Control Internal dan Job Insecurity pada Karyawan CV. Elfana Semarang. Jurnal Empati. Vol. 4 (4) : 173-179
- Linda. (2012). Offshoring (or Offshore Outsourcing) and Job Loss Among U.S. Workers. Congressional Research Service Luthans, F. (2006). Peilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Pramadani, Ayu Bianda & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 1 No. 02
- Prestiana, Novita Dian Iva & Putri, Trias Xandria Andari. (2013). Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. Jurnal Soul. Vol. 6 No.1
- Ratnaningsih, Ika Zenita. (2015). Manajemen emosi sesuai tuntutan kerja (emotional labor) ditinjau dari tipe kepribadian pada wiraniaga. Jurnal Psikologi Undip Vol. 14 No. 1 : 21 -28 Rickwood, Rory. (2002). Enabling high risk clients: Exploring a career resiliency model. NATCON Papers
- Sanny, Lim & Kristanti, Selby. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. Binus Business Review Vol. 3 No. 1 : 61 – 69
- Smithson, J. & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? Personnel Review, Vol. 29, No. 6. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta

- Steven & Prihatsanti. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Jurnal Empati. Vol.7 No.3 : 160 -169
- 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.
- Utami, Shadry Nur Athien. (2013). Hubungan antara resiliensi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan outsourcing PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Yashoglu,
- Murat dkk. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99 : 332 – 338
- Yuniar, I Gusti Agung Yesika dkk. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan OCB pada karyawan kantr pusat PT.BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip* : Vol.9 No. 1