

PENGUJIAN DAMPAK KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP DIMENSI AMBIGUITAS PERAN PADA PEKERJA GENERASI Z

Testing The Impact of Job Insecurity on The Dimensions of Role Ambiguity in Generation Z Workers

Kartin Aprianti^{1*}, Muhammad Yusuf¹

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat

Info Artikel:

Diterima: 10 Oktober 2023

Revisi: November 2023

Disetujui: 20 Desember 2023

Dipublikasi: 19 Januari 2024

Keyword/Kata Kunci:

Ketidakamanan Kerja, dimensi ambiguitas peran, kesamaran harapan, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan aturan

* Penulis Korespondensi:

Kartin Aprianti

Program Studi Manajemen,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: kartinaprianti93@gmail.com

ABSTRAK. Riset ini bertujuan untuk mengetahui dampak ketidakamanan kerja terhadap dimensi ambiguitas peran yang terdiri dari ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, kesamaran harapan pekerja gen Z Sampel dalam riset ini Gen Z yang bekerja paruh waktu, penuh waktu maupun *freelance* sejumlah 200 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPls)* untuk menguji sepuluh hipotesis yang diajukan dalam riset ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap dimensi ambiguitas peran yang terdiri dari ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab dan kesamaran harapan.

ABSTRACT This research aims to determine the impact of job insecurity on the dimensions of role ambiguity which consist of unclear rules, vague responsibilities, unclear expectations of Gen Z workers. The sample in this research is Gen Z who work part time, full time or freelance, numbering 200 respondents. The data collection technique uses a list of questions such as a questionnaire and the data analysis technique uses *Partial Least Square (SmartPls)* to test the ten hypotheses proposed in this research. The research results show that job insecurity has a positive and significant impact on the dimensions of role ambiguity which consist of unclear rules, vague responsibilities and vague expectations.

How to cite this article:

Aprianti K., & Yusuf M. 2023. *Testing The Impact of Job Insecurity on The Dimensions of Role Ambiguity in Generation Z Workers*. Jurnal Tambora, 8(1): 25-29.

1. PENDAHULUAN

Menurut Gayatri (2020) generasi milenial dan generasi Z ini mudah berpindah bekerja dikarenakan ketidaknyamanan yang ditanggung selama melakukan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakamanan yang diakibatkan oleh ancaman di sekitar atas kelangsungan pekerjaan (Karina dkk., 2018). Terdapat dua faktor dalam ketidakamanan kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Pada faktor eksternal yaitu ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan, sedangkan faktor internal adalah ketidakamanan terhadap kepribadian seseorang (Priyono & Tampubolon, 2023). Faktor internal menurut Achmad W. et al. (2020), generasi milenial memiliki kekuatan di bidang teknologi, namun demikian dalam proses keberfungsian sosialnya tidak semua mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Selain itu, krisis kepercayaan diri generasi milenial dan depresi menjadi masalah psikososialnya. Hal ini membuat mereka sangat mudah memiliki emosi sehingga mereka sering mengalami *Job insecurity* dalam diri sendiri di dunia pekerjaan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja Menurut Yustina & Saleh (2021) ialah ketidakberdayaan individu atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja. Adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan sebagai tanda dari ketidakamanan kerja. Dampak dari ketidakamanan kerja sendiri adalah munculnya *role ambiguity* atau ambiguitas peran.

Menurut Lestari (2022) *role ambiguity* atau ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan aturan dalam bekerja, kesamaran tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan serta kesamaran harapan dari oranglain terkait peran atau pekerjaan yang ditugaskan. Ambiguitas peran muncul ketika seseorang karyawan merasa bahwa terdapat banyak sekali ketidakpastian atau perasaan tidak aman dalam aspek-aspek peran atau keanggotaan karyawan tersebut dalam kelompok. Greenberg dan Baron (Irzani dkk, 2014) mengatakan bahwa ambiguitas peran dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian atau perasaan tidak aman mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam.

Berdasarkan definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan tentang arti dari ambiguitas peran adalah timbulnya konflik akibat tidak ada deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga peran yang diharapkan oleh seseorang menjadi kabur dan tidak dapat dimengerti yang menyebabkan terjadinya ketidakpastian atau perasaan tidak aman dalam kaitannya dengan aspek peran seseorang. Ambiguitas peran menurut Munandar (Suprasto dkk, 2017) adalah ambiguitas peran dirasakan jika seseorang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya. Ambiguitas peran dirasakan jika seseorang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu yang diakibatkan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pekerja.

Ketidakamanan kerja yang dirasakan pekerja akan membuat ketidakjelasan aturan yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu harapan – harapan yang inginkan organisasi maupun karyawan dipersepsikan secara kabur oleh organisasi. Hal ini tentu juga akan menimbulkan kesamaran tanggungjawab pekerjaan karena tidak jelas tugas yang diberikan akibat perasaan ketidakamanan kerja yang dirasakan pekerja.

Tujuan dari riset ini ialah menganalisis dampak ketidakamanan kerja terhadap dimensi ambiguitas peran dengan fokus pada ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, kesamaran harapan pada pekerja generasi Z. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat bahwa perasaan ketidakamanan kerja yang dirasakan generasi Z dapat mengganggu pekerjaan sehingga menimbulkan ambiguitas peran yang dialami seperti adanya ketidakjelasan aturan ketika bekerja serta membuat kesamaran didalam tanggung jawab pekerjaan dan kesamaran harapan pekerja generasi Z. Penelitian ini dapat menjadi wawasan baru dalam ilmu manajemen, dimana organisasi/ perusahaan dengan pekerja mayoritas gen Z perlu menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai.

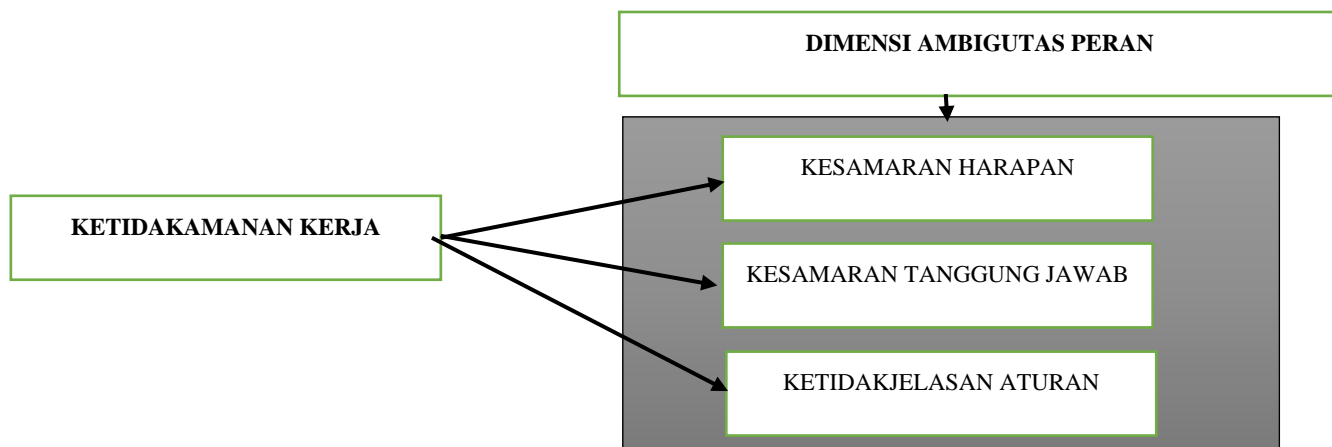
2. METODOLOGI

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang dirasakan setiap individu dalam pekerjaannya dari rasa tidak aman, rasa tidak memiliki kekuatan atau ketidakberdayaan untuk melawan rasa tidak aman tersebut sehingga membuat individu merasa terancam dari pekerjaannya (Apriyanto, 2015).

Ambiguitas peran adalah kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Ambiguitas peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja yang menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi performa individu itu sendiri. Ambiguitas peran muncul karena ketidakjelasan aturan yang ditetapkan dalam pekerjaan, kesamaran tanggung jawab dalam mengambil tindakan serta kesamaran harapan yang memunculkan rasa frustrasi dalam diri seseorang (Yudiana, 2019).

Dalam model SEM ukuran sampel minimal yang digunakan masih seringkali diperdebatkan. Hoelter (Zuhdi dkk , 2016) berpendapat bahwa untuk aplikasi modelmodel struktural dibutuhkan sampel minimal sebesar 200 observasi. Hair *et al* (Zuhdi dkk, 2016) bahwa ukuran sampel minimal yang direkomendasikan berkisar 100-300 dalam pendugaan SEM Analisis data menggunakan PLS_SEM dengan variabel yang diteliti yakni job insecurity dan determinan dari ambiguitas peran yaitu ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab .

Penelitian ini dilaksanakan dengan obyek riset yaitu adalah pekerja generasi Z yang berusia minimal 17 tahun. Hair, Black, Babin & Aderson (2014) merekomendasikan jumlah sampel pada populasi yang besar adalah 200 responden. Teknik pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu pada responden. Kriteria yang sesuai dengan kebutuhan riset ini adalah Generasi Z yang sedang bekerja Dan berusia > 17 tahun , hal ini karena pada usia tersebut dianggap telah mampu memahami dan menjawab pernyataan kuesioner. Instrumen riset berupa kuesioner model likert .



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: ketidakamanan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kesamaran harapan

H2: ketidakamanan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kesamaran tanggung jawab

H3: ketidakamanan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap ketidakjelasan aturan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Sebanyak 200 gen Z riset ini menyebar pada 25 provinsi di Indonesia. Terdiri atas 45,5% laki-laki dan proporsi terbesar adalah 54.5% perempuan. Sebanyak 63,5% Pendidikan terakhir generasi Z adalah lulusan Sarjana/S1. Sebanyak 92% generasi Z berstatus tidak/belum menikah. Serta Mayoritas generasi Z sebanyak 53,5% termasuk kategori usia 21-26 tahun.

Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7, sehingga dikatakan indikator tersebut valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Tabel 1. Composite Reliability Variabel

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Ketidakamanan kerja	0.903	0.906	0.922	0.596
Dimensi Ambiguitas Peran				
Kesamaran Harapan	0.908	0.909	0.926	0.609
Kesamaran Tanggung Jawab	0.902	0.903	0.921	0.594
Ketidakjelasan Aturan	0.887	0.888	0.910	0.558

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk pada variabel adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain itu semua nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 dan semua nilai Cronbach's Alpha (α) > 0.70 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik bootstrapping, seluruh jalur signifikan dengan T statistik > 1,96. Hasil uji signifikansi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ketidakamanan kerja -> Kesamaran Harapan	0.612	0.619	0.056	10.940	0.000
Ketidakamanan kerja -> Kesamaran Tanggung Jawab	0.665	0.670	0.043	15.462	0.000
Ketidakamanan kerja -> Ketidakjelasan Aturan	0.646	0.652	0.041	15.707	0.000

a) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap Kesamaran Harapan.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *Job insecurity* terhadap Kesamaran Harapan adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian hipotesis 1 dalam riset ini diterima. Dampak ketidakamanan kerja terhadap Kesamaran Harapan adalah positif signifikan.

b) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap Kesamaran Tanggung Jawab.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *Job insecurity* terhadap Kesamaran Tanggung Jawab adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian hipotesis 2 dalam riset ini diterima. Dampak ketidakamanan kerja terhadap Kesamaran Tanggung Jawab adalah positif signifikan.

c) Pengaruh *Job insecurity* terhadap Ketidakjelasan Aturan.

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap Ketidakjelasan Aturan adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian hipotesis 3 dalam riset ini diterima. Dampak ketidakamanan kerja terhadap Ketidakjelasan Aturan adalah positif signifikan.

3.2 Pembahasan

Hasil riset ini menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat menimbulkan kesamaran harapan dalam bekerja. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi menimbulkan kesamaran harapan yang dirasakan oleh pekerja generasi Z saat bekerja. Hasil riset ini juga menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat menimbulkan kesamaran tanggung jawab dalam bekerja. Semakin ketidakamanan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi menimbulkan kesamaran tanggungjawab yang dirasakan oleh pekerja generasi Z saat bekerja. Selain ketidakamanan kerja dapat menimbulkan ketidakjelasan aturan kerja dalam bekerja pada generasi Z. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula terciptanya ketidakjelasan aturan kerja yang dirasakan oleh pekerja generasi Z.

Role ambiguity seringkali sulit untuk didefinisikan. Secara umum konsep yang diterima mengenai role ambiguity adalah ambiguitas peran ketika seorang individu tidak mampu mendefinisikan dengan jelas peran yang diharapkan, dan metode untuk menyelesaikan tugasnya.

Safaria dkk (2011) dalam temuannya menunjukkan kaitan yang kuat antara ambiguitas peran dengan tekanan dalam bekerja maupun dengan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan. Hal ini tentu saja membuktikan bahwa ketidakamanan kerja memberikan dampak bagi ambiguitas peran pekerja.

Ketidakamanan kerja yang tinggi cukup mengganggu fungsi seseorang bekerja yang menyebabkan kegelisahan tentang bagaimana memenuhi kontrak psikologis pekerja. Dengan demikian tingginya ketidakamanan kerja dalam organisasi/perusahaan dengan situasi yang melibatkan determinan ambiguitas peran (kesamaran harapan, kesamaran tanggung jawab dan ketidakjelasan aturan kerja) karena keterbatasan informasi tentang peran, maka seseorang akan berspekulasi tentang berbagai kondisi yang mungkin akan memberikan pengaruh negatif pada pekerjaan (Partina, 2013). Artinya ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap determinan dari ambiguitas peran yakni ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab dan kesamaran harapan sehingga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan.

Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya dukungan manajemen, faktor lingkungan kerja serta kurangnya penerapan *work life balance* dalam bekerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian Nurfauzan dan Harlilah (2017) bahwa ketidakamanan kerja serta ambiguitas peran terjadi karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, komitmen organisasi yang rendah serta kepuasan kerja yang rendah akibat kurangnya penerapan idalam bekerja.

Menurut Setiawan & Hadianto (irzani dkk, 2014) ketidakamanan berdampak sangat luas bagi karyawan dan perusahaan, sisi psikologisnya menjadikan masa depan karyawan terasa tidak nyaman dan terancam. Sedangkan dari sisi perusahaan jika karyawan tersebut employability yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah dan kemampuan yang jarang dimiliki pada karyawan lain maka pekerjaan karyawan tersebut akan membawa dampak buruk terhadap pekerjaan karyawan lain sehingga menjadi kurang produktifitas dan efektif. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator di dalam ketidakamanan kerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Nugraha (2010) yaitu: maksud dan tujuan pekerjaan itu bagi individu tersebut, tingkat ancaman yang mungkin terjadi pada saat ini dan masa yang akan datang, dan kurang control dalam suatu kejadian yang dirasakan individu sehingga dapat menimbulkan ambiguitas peran karyawan generasi Z dalam bekerja.

Hasil temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan/organisasi yang memiliki mayoritas pekerja generasi Z sehingga dapat memberikan lingkungan kerja, dukungan manajemen yang baik serta

membangun *work life balance* yang baik Bersama pekerja sehingga ketidakamanan kerja dan ambiguitas peran yang dialami oleh pekerja generasi Z dapat dihindari. Bagi pekerja generasi Z, temuan ini menjadi bahan masukan bahwa perilaku atau perasaan tidak aman dalam bekerja dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap munculnya ambiguitas peran ketika bekerja.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil riset, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap timbulnya ketidakjelasan aturan kerja, kesamaran tanggung jawab dan kesamaran harapan (dimensi ambiguitas peran) pada pekerja generasi Z. Penelitian ini sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan yang memiliki karyawan generasi Z untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tidak menumbuhkan perasaan ketidakamanan kerja pada generasi Z yang memberikan dampak ambiguitas peran dalam bekerja, karena semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin tinggi pula dimensi ambiguitas peran yang dirasakan oleh pekerja generasi Z.

5. REFERENSI

- Achmad W, R. W., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2). <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26241>
- Apriyanto, A. T. (2015). *Role Ambiguity Dan Dampaknya Terhadap Job Stress Melalui Job Insecurity Pada Pt Tiga Bintang Putra* (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1).
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2014). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7): Upper Saddle River, NJ: Pearson
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 266-281.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1).
- Lestari, D. 2022. *Pengaruh Role ambiguity Dan Role Conflict Terhadap Emotional exhaustion Dan Job Satisfaction (Studi Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di DKI Jakarta)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Nugraha, A., & Ratnawati, I. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya). *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Partina, A. (2013). *Role ambiguity and role conflict sebagai anteseden dari job insecurity pada contingent worker. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 1(1). Jurnal perilaku dan strategi Bisnis.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Generasi Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15-33.
- Suprasto,., Widhiyani,., & Suryanawa, I. K. .2017. Ability of religiosity and emotional intelligence to moderate the effect of role conflict, role ambiguity, role overload, and job insecurity on burnout of tax consultants in Bali province. *Journal of Finance and Accounting*, 8(18), 7-15.
- Safaria, T. et al.,. 2011. *Role Ambiguity, role conflict, the role of job insecurity as mediator toward job stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis*. *Current Research Journal of Social Science* 3 (3), 229-235.
- Yudiana, V. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Leave Dengan Job Insecurity Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Cirebon)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Yustina, A. I., Satrio, R. A. B., & Shaleh, K. .2021. Negative Effect Of *Job Insecurity* In The Relation Between Ethical Leadership And *Emotional Exhaustion* In Auditor. *Jrak: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 12(1), 91-109.
- Zuhdi, Z., Suharjo, B., & Sumarno, H. (2016). Perbandingan pendugaan parameter koefisien struktural model melalui SEM dan PLS-SEM. *MILANG: Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2), 11-22.