

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* PADA NON-PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

SKRIPSI

**OLEH:
NABILA ISKANDAR
208600171**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* PADA NON-PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

NABILA ISKANDAR

208600171

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)1/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP
OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY PADA NON-
PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
MEDAN BARAT

NAMA : NABILA ISKANDAR

NPM : 208600171

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing



Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 14 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 September 2024



Nabila Iskandar

208600171

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Iskandar
NPM : 208600171
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Non-Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 September 2024

Yang Menyatakan



(Nabila Iskandar)

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY* PADA NON-PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

OLEH:

NABILA ISKANDAR

208600171

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat berjumlah 60 non-pegawai dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala *likert* dengan dua skala, yaitu skala *job insecurity* dan skala *occupational self-efficacy*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana terlihat bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, dimana $r_{xy} = -0.351$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.430$ ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki distribusi terhadap *occupational self-efficacy* sebesar 43,0%. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 137,5 dan mean empiriknya sebesar 172.933. Selanjutnya *occupational self-efficacy* dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 102,5 dan nilai empiriknya sebesar 78.400. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY ON OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY
IN NON-EMPLOYEES AT THE KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA MEDAN BARAT**

BY:

NABILA ISKANDAR

208600171

This study aims to determine the effect of job insecurity on occupational self-efficacy in non-employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The population in this study were all non-employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat totaling 60 non-employees and the number of samples in this study was 60 non-employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The sampling technique used was the total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model with two scales, namely the job insecurity scale and the occupational self-efficacy scale. Based on the results of the simple linear regression analysis, it can be seen that there is a negative and significant effect between job insecurity on occupational self-efficacy in non-employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, where $r_{xy} = -0.351$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. From the results obtained the determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.430$ this shows that job insecurity has a distribution towards occupational self-efficacy of 43.0%. Based on the results of the mean test, it can be concluded that job insecurity is classified as high with a hypothetical mean value of 137.5 and an empirical mean of 172,933. Furthermore, occupational self-efficacy can be concluded to obtain low results with a hypothetical value of 102.5 and an empirical value of 78,400. From the results of this study, it can be concluded that job insecurity has an influence on occupational self-efficacy in non-employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Keywords: Job Insecurity, Occupational Self-Efficacy.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nabila Iskandar lahir di Kota Medan pada tanggal 19 Juli 2001. Putri dari Bapak Iskandar dan Ibu Lestari. Penulis memiliki pendidikan formal di SD Negeri 060905 pada tahun 2007 sampai 2013 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 36 Medan dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 2 Medan dan lulus pada tahun 2019. Di tahun yang sama pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin Allah SWT serta perjuangan, usaha, kesabaran dan doa serta dukungan dari keluarga dan teman yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, Alhamdulillah penulis telah berhasil dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Non-Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

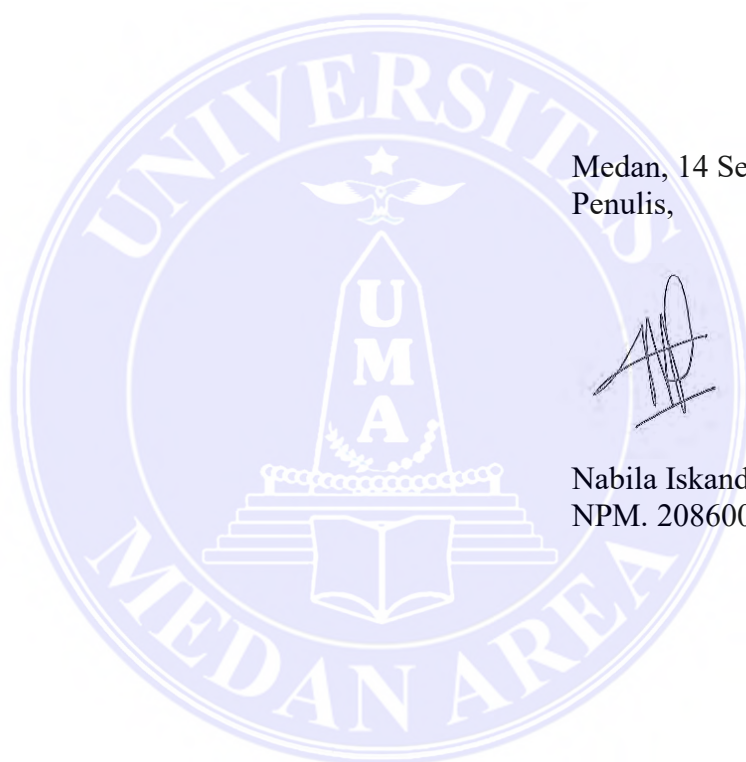
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing peneliti, yang dalam beberapa waktu belakangan ini membantu peneliti dalam membagikan waktu dan masukan yang diberikan kepada saya selama penelitian ini berlangsung, dan terima kasih juga karena bapak telah memberikan saya beberapa motivasi demi berlangsungnya pengerjaan skripsi ini.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Nafeesa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Panitia, dan peneliti juga mengucapkan terimakasih

kepada Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S. Psi., M. Psi selaku Sekretaris Panitia dan peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembanding.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.



Medan, 14 September 2024
Penulis,

Nabila Iskandar
NPM. 208600171

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Hipotesis Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Self-efficacy</i>	14
2.1.1 Pengertian <i>Self-efficacy</i>	13
2.1.2 <i>Occupational Self-efficacy</i>	15
2.1.3 Aspek-aspek <i>Occupational Self-efficacy</i>	18
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Occupational Self-efficacy</i>	20
2.1.5 Sumber <i>Occupational Self-efficacy</i>	24
2.2 <i>Job Insecurity</i>	27
2.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	27
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	28

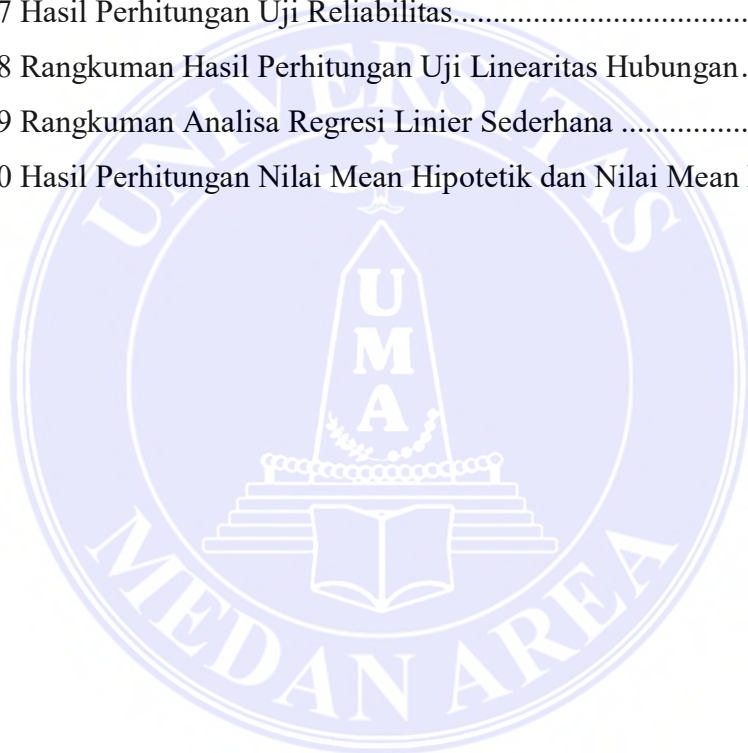
2.2.3 Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i>	30
2.2.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i>	33
2.2.5 Ciri-ciri <i>Job Insecurity</i>	34
2.3 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Occupational Self-Efficacy</i>	38
2.4 Kerangka Konseptual	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	44
3.2 Bahan dan Alat	44
3.3 Metodologi Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.5 Prosedur Kerja.....	46
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	49
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Persiapan Administrasi.....	52
4.1.2 Persiapan Alat Ukur	52
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian	52
4.1.4 Validitas	53
4.1.5 Pelaksanaan Penelitian	54
4.2 Hasil Analisa Data dan Hasil Penelitian	55
4.2.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
4.2.2 Uji Asumsi.....	55
4.2.3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	57
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58

4.3 Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	71



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kerangka Konseptual.....	43
Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Variabel <i>Job Insecurity</i>	48
Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel <i>Occupational self-efficacy</i>	48
Tabel 1.4 Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 1.5 Uji Validitas <i>Occupational Self-Efficacy</i>	54
Tabel 1.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	55
Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 1.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	57
Tabel 1.9 Rangkuman Analisa Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 2.0 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	58



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel <i>Job Insecurity</i>	59
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel <i>Occupational Self-Efficacy</i>	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Informasi	72
Lampiran 2 Skala <i>Occupational Self-Efficacy</i> dan Skala <i>Job Insecurity</i>	75
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
Lampiran 4 Uji Normalitas Dan Uji Linearitas.....	89
Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	90
Lampiran 6 Data Penelitian <i>Job Insecurity</i> dan <i>Occupational Self-Efficacy</i>	91
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	111



BAB I

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 (Samsuni, 2017).

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama perusahaan, tidak hanya karena keunikannya, namun karena sumber daya lainnya akan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Dengan perilakunya, manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Sakban, 2019).

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 (Imbron & Pamungkas, 2021).

Fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Smithson & Lewis (dalam Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) 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 (Imbron & Pamungkas, 2021).

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 (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

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 (Natsir & Sulisno, 2015).

Self-efficacy adalah indikator positif dari *core self-evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri (Setyawan, 2018). *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.

Menurut Setyawan (2018), 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 digunakan dalam penelitian ini adalah *occupational self-efficacy* (efikasi kerja). Fauziyyah & Budiman (2022) 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.

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 (Berliana & Arsanti, 2018).

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 (Priska *et al.*, 2020). Menurut Setyawan (2018) 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 (dalam Aprilia & Wijono, 2023) 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.

Setyawan (2018) 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.

Menurut Setyawan (2018) seseorang yang memiliki *occupational self-efficacy* yang tinggi mempunyai ciri-ciri pola tingkah laku seperti merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil, semakin seorang individu merasa mampu, maka semakin terlibat dalam pekerjaannya. Seseorang dengan keyakinan diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada, perasaan *occupational self-efficacy* memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat (KPP) merupakan unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak

(DJP) yang melaksanakan seluruh pelayanan perpajakan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai wajib pajak.

Berkaitan dengan *occupational self-efficacy* pada non-pegawai, peneliti melakukan studi awal pada beberapa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ditemukan bahwa rendahnya *occupational self-efficacy* pada non-pegawai. Rendahnya *occupational self-efficacy* yang dimiliki non-pegawai ditandai dengan non-pegawai yang mengeluh pekerjaannya yang sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikan secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan, ditambah non-pegawai sering mengalami stres dalam bekerja. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh non-pegawai memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah. Keberhasilan non-pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat menurunkan *occupational self-efficacy* yang akan berpengaruh terhadap motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut.

Keyakinan diri berpengaruh terhadap ketahanan mental non-pegawai pada saat menyelesaikan tugas pekerjaannya, non-pegawai yang memiliki keyakinan diri cenderung gigih dan tekun dalam menjalankan tugas pekerjaannya, non-pegawai tersebut akan berusaha dan berjuang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, ketika masalah-masalah muncul, perasaan *occupational self-efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi dari pada merenungkan ketidakmampuannya, usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi, namun bagi non-pegawai yang tidak memiliki keyakinan yang kuat, maka cenderung mudah menyerah untuk berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan

(Ghufron & Risnawati, 2014).

Penilaian positif non-pegawai terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan akan memunculkan keyakinan diri non-pegawai pada kemampuannya dalam bekerja pada situasi ketidakpastian dalam suatu perusahaan. Bagaimana non-pegawai memandang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi ketidakpastian akan memperkuat kondisi penuh keyakinan non-pegawai dalam bekerja. Kondisi penuh keyakinan seorang non-pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terkait dengan kondisi mental yang dimilikinya dan berhubungan dengan pekerjaan non-pegawai itu sendiri. Menurut Antari (2021) salah satu hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja).

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 (Johan & Ainun, 2020).

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 (Nuradha & Susianti, 2022).

Job insecurity dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. *Job insecurity* juga mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu (Ernawati, 2014). Menurut Purwati, (2021) 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 Witte (dalam Purwati, 2021) 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.

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). Penelitian yang dilakukan oleh Sverke, *et al.*, (2002) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Anissa (2017) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain: 1) merasa terancam dan gelisah, 2) rasa tidak aman, 3) kurangnya rasa percaya diri, 4) merasa sedih dengan situasi, 5) merasa tidak berdaya, 6) semangat kerja menurun, 7) perasaan emosional, 8) merasa kecewa, 9) loyalitas menurun, 10) gangguan fisik.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal mengenai *job insecurity* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode angket pada tanggal 10 Januari 2024 di Kantor Pajak Medan Barat dengan melibatkan enam puluh non-pegawai, maka dapat diketahui bahwa indikasi-indikasi *job insecurity* tinggi yang dirasakan oleh non-pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil studi awal yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebesar 70,55% non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat mempunyai indikasi *job insecurity* yang tinggi.

Berdasarkan hasil studi awal tersebut maka patut diduga bahwa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat memiliki *job insecurity* yang tinggi, hal ini ditandai dengan indikasi yang ditemukan di lapangan. Persentase dari tiap indikator *job insecurity* diperoleh dari enam puluh non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat 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 merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, 70% cepat

tersinggung dan sering cemas mengenai hasil pekerjaannya yang akan berimbas terhadap pengurangan imbalan yang diterima serta 66,66 % karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil studi awal tersebut menyatakan bahwa terdapat 70,55 % non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat merasakan indikasi dari *job insecurity* yang tinggi. Hasil tersebut dijadikan sebagai indikator yang menunjukkan bahwa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat mempunyai keyakinan yang berbeda dalam menilai kemampuan yang dimiliki dalam bekerja dan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa orang non-pegawai yang dapat disimpulkan bahwa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat merasa kurangnya rasa percaya diri dalam bekerja serta beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga mereka merasa tidak mampu untuk menyelesaikan target pekerjaan mereka tepat waktu. Non-pegawai merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi sehingga muncul perasaan emosional yang tidak stabil dan semangat kerja yang menurun. Informasi yang diberikan oleh non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat menunjukkan bahwa non-pegawai yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat tersebut merasa bahwa adanya beban dan tuntutan yang berasal dari kantor maupun lingkungan tempat mereka bekerja yang tidak dapat mereka atasi dengan baik.

Indikasi-indikasi yang muncul di lapangan tersebut mengarah kepada adanya penurunan *occupational self-efficacy* yang dimiliki non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dalam bekerja. Hasil studi awal tersebut menunjukkan bahwa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat memiliki *occupational self-efficacy* yang tidak ideal, hal ini ditandai dengan perasaan dimana non-pegawai tidak mempunyai kepercayaan diri dan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan target kerja yang telah diberikan.

Menurut Ueno (2018) *occupational self-efficacy* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: a) tingkat tugas yang dihadapi, semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya begitu pula sebaliknya, b) status seseorang dalam lingkungan, seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah, c) memahami kemampuan diri, *occupational self-efficacy* akan meningkat jika seseorang memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri terkhususnya dalam melakukan kontrol diri (*self-leadership*), demikian sebaliknya *occupational self-efficacy* akan menurun jika seseorang tidak yakin dengan dirinya.

Kondisi psikologis yang berbeda bisa muncul bila non-pegawai 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 non-pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat tersebut diduga karena dipengaruhi oleh *job insecurity* yang dirasakan non-pegawai dalam bekerja, sebagai dampak dari kebijakan dan lingkungan kerja yang tidak dapat teratasi dengan baik oleh non-pegawai dalam

bekerja.

Dampak yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* yang dirasakan non-pegawai pada tempat kerja tersebut mengarah kepada rendahnya *occupational self-efficacy* yang dimiliki non-pegawai dalam bekerja. 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*.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Occupational Self-Efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat?”

1.3 Tujuan Penelitian

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: ada pengaruh antara *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Medan Barat dengan asumsi bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *occupational self-efficacy* yang dimiliki.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Pimpinan Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan *Job Insecurity* yang dimiliki non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.5.2.2 Bagi Karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait mengkaji mengenai *job insecurity* dan *occupational self-efficacy* pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Self-efficacy*

2.1.1 Pengertian *Self-efficacy*

Menurut Huang *et al.*, (2020) *self-efficacy* adalah persepsi seseorang terhadap kapasitasnya sendiri untuk sukses. *Self-efficacy* di sisi lain didefinisikan oleh Suminar & Meiyuntari, (2016) sebagai evaluasi diri seseorang terhadap bakat atau kompetensi untuk melakukan aktivitas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Ditambah menurut Tewal *et al.*, (2017) *self-efficacy* adalah faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi berkontribusi pada kesuksesan dan pengembangan karakter positif pada individu.

Individu yang memiliki rasa percaya diri dan kompetensi cenderung melihat tugas-tugas yang menantang sebagai peluang yang harus diatasi, bukannya sebagai ancaman yang perlu dihindari. Perspektif efikasi yang demikian mendorong ketertarikan terhadap aktivitas dengan tingkat keterlibatan yang lebih dalam dan minat intrinsik. Mereka mampu merumuskan tujuan yang ambisius, tetap teguh dalam komitmen untuk mencapainya, dan mengilhami diri sendiri untuk bertindak dengan mengejar dan mempertahankan upaya maksimal ketika menghadapi kemunduran. Ketika mereka menghadapi kegagalan atau kemunduran, mereka dengan cepat mendapatkan kembali perasaan efektif mereka (Ueno, 2018).

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 *Occupational Self-efficacy*

Occupational self-efficacy merupakan konsep yang berasal dari *self-efficacy* namun dalam domain area pekerjaan. Woge & Mujanah (2022) 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 (dalam Indriani, 2019) 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.

Menurut Bandura (dalam Indriani, 2019) seseorang yang memiliki *occupational self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil, semakin seorang individu merasa mampu, maka semakin terlibat dalam pekerjaannya. Seseorang dengan keyakinan diri yang tinggi akan berusaha

lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada, perasaan *occupational self-efficacy* memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Ghufron & Risnawati, 2014).

Keyakinan diri berpengaruh terhadap ketahanan mental individu pada saat menyelesaikan tugas pekerjaannya, individu yang memiliki keyakinan diri cenderung gigih dan tekun dalam menjalankan tugas pekerjaannya, individu tersebut akan berusaha dan berjuang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, ketika masalah-masalah muncul, perasaan *occupational self-efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi dari pada merenungkan ketidakmampuannya, usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi, namun bagi individu yang tidak memiliki keyakinan yang kuat, maka cenderung mudah menyerah untuk berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan (Ghufron & Risnawati, 2014).

Kegigihan individu pada saat bekerja menimbulkan rasa antusias untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, baik tugas pekerjaan yang sulit maupun tugas pekerjaan yang mudah, individu yang memiliki kebanggaan, tantangan dan penuh inspirasi dapat dengan mudah menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit, individu yang menguasai materi serta memahami tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan cenderung membuat individu tersebut memiliki banyak inspirasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah (Sabrina *et al.*, 2018).

Tidak semua individu mampu menyelesaikan bermacam-macam tugas pekerjaan, akan tetapi individu yang *occupational self-efficacy* yang tinggi

cenderung menguasai seluruh tugas pekerjaannya, sementara itu untuk individu yang memiliki *occupational self-efficacy* yang rendah hanya menguasai tugas-tugas tertentu, individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya (Sabrina *et al.*, 2018).

Individu yang merasa mampu menyelesaikan tugasnya cenderung serius menjalankan tugas pekerjaannya, berkonsentrasi penuh sehingga ketika individu menjalankan tugas pekerjaannya waktu terasa cepat berlalu dan sangat sulit memisahkan diri dengan pekerjaannya. Individu akan bekerja ekstra (*going extra mile*) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Mujiasih, 2012).

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) 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 dispesifikan pada lingkup pekerjaan (Mujiasih, 2012).

Berdasarkan uraian tersebut, maka *occupational self-efficacy* 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.

2.1.3 Aspek-aspek *Occupational Self-efficacy*

Menurut Halungunan (2015) aspek-aspek *occupational self-efficacy* diantaranya sebagai berikut:

a) *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.

b) *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.

c) *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.

Pendapat lain tentang aspek-aspek *occupational self-efficacy* menurut Bandura (dalam Indriani, 2019) diantaranya sebagai berikut:

a) Kognitif.

Kognitif merupakan kemampuan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diambil dipengaruhi oleh penilaian terhadap kemampuan diri sehingga semakin kuat *occupational self-efficacy* yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan oleh individu tersebut.

b) Motivasi.

Motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri melalui pikirannya agar dapat melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam *occupational self-efficacy* digunakan untuk memprediksikan kesuksesan atau kegagalan yang akan dicapai oleh seseorang.

c) Afektif.

Occupational self-efficacy atau efikasi diri dapat mempengaruhi sifat dan intensitas pengalaman emosional, sehingga terdapat aspek afektif. Afektif merupakan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri demi mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif digunakan untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresi seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

d) Seleksi.

Seleksi merupakan kemampuan untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Seseorang akan cenderung untuk menghindari kegiatan atau situasi yang mereka yakini diluar kemampuan mereka, tetapi mereka akan mudah melakukan kegiatan atau tantangan yang dirasa sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *occupational self-efficacy* yang dikemukakan oleh Halungunan (2015), yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Occupational Self-efficacy*

Terdapat empat sumber yang mempengaruhi *occupational self-efficacy* menurut Bandura (dalam Suminar & Meiyuntari, 2016) yaitu:

a) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*).

Self-efficacy individu dapat terpengaruh dari model sosial, ialah individu yang punya kemampuan yang sebanding dengannya dianggap seperti itu.

Pengamatan keberhasilan individu lain cenderung meningkatkan efikasi diri

seseorang, sementara melihat kegagalan mereka cenderung mengurangi *self-efficacy* seseorang. Pengalaman individu bergantung pada banyak faktor, termasuk atribut panutan, kompleksitas pekerjaan, kondisi situasional, dan kisaran hasil yang dicapai oleh panutan. Jika ada perbedaan antara model yang diamati dan atribut individu, dampak efektivitas akan berkurang.

b) Persuasi sosial (bujukan secara lisan termasuk di dalamnya).

Menerima saran dan umpan balik yang baik dari orang lain punya potensi untuk meningkatkan kepercayaan diri individu tentang bakat dan kemampuan mereka. Ada dua faktor yang mempengaruhi proses persuasi: pertama, adanya kepercayaan pada orang yang menyampaikan rekomendasi, dan kedua, kelayakan tindakan yang diusulkan untuk penerima gagasan.

c) Pengalaman pencapaian prestasi (*mastery experiences*).

Individu yang sebelumnya telah mencapai kesuksesan dalam aktivitas tertentu cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam keterampilan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepercayaan diri mereka ketika dihadapkan dengan tugas berikutnya. Sebaliknya, mereka yang pernah mengalami kegagalan di masa lalu dapat mengembangkan perasaan tidak mampu, yang mengakibatkan berkurangnya tingkat kepercayaan diri mereka saat dihadapkan pada tugas selanjutnya.

d) Kondisi psikologis dan emosional.

Individu yang mengalami ketakutan, kekhawatiran, dan ketegangan mungkin mengalami kesulitan dalam melakukan aktivitas tertentu dengan

sukses. Kegagalan ini dapat menimbulkan perasaan tidak mampu dan ketidakpastian pada orang tersebut, mungkin memengaruhi kepercayaan diri mereka dalam melakukan tugas selanjutnya. Kemungkinan individu mencapai kesuksesan meningkat ketika mereka tidak mengalami keadaan stres yang berpotensi mengurangi efikasi diri mereka.

Sementara menurut Woge & Mujanah, (2022) mengungkapkan bahwa *occupational self-efficacy* bisa terpengaruh dari berbagai faktor, yakni:

- a) Fenomena orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang dilihat atau dialami oleh orang lain, menghasilkan persepsi punya kemampuan yang sama atau lebih besar dibandingkan individu lainnya. Akibatnya, ini akan meningkatkan dorongan individu untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) Individu yang dihadapkan pada persuasi verbal yang menawarkan nasihat dan instruksi praktis mungkin mengalami peningkatan keyakinan diri tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka.
- c) Keadaan psikologis muncul di mana individu dipaksa untuk mengevaluasi kemampuan, kekuatan, dan ketenangan mereka sendiri dalam kaitannya dengan keberhasilan atau kekurangan yang ditunjukkan oleh orang lain.
- d) Interaksi lingkungan eksternal dimana seseorang harus mampu mengontrol diri dan mengarahkan dirinya guna berperilaku dengan cara yang orang lain harapkan darinya guna berperilaku, punya mekanisme pengaturan diri atau harus mampu memimpin dirinya (*self-leadership*) serta punya keterampilan, pengalaman dan pendidikan.

Ditambah menurut Ueno (2018) beragamnya tingkat *occupational self-efficacy* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Tingkat tugas yang dihadapi.

Semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya begitu pula sebaliknya.

- b) Status seseorang dalam lingkungan.

Seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah.

- c) Memahami kemampuan diri.

Occupational self-efficacy akan meningkat jika seseorang memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri terkhususnya dalam melakukan kontrol diri (*self-leadership*), demikian sebaliknya efikasi diri akan menurun jika seseorang tidak yakin dengan dirinya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *occupational self-efficacy* atau kepercayaan diri sangat dipengaruhi oleh kemampuan pribadi dalam menentukan kesuksesan dan karakter positif seseorang. Kesimpulannya, tingkat *occupational self-efficacy* yang tinggi memberikan dorongan bagi individu untuk menghadapi tantangan dengan keyakinan diri, melihat kegagalan sebagai peluang untuk tumbuh, dan memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri dengan efektif. Pengaruh dari faktor-faktor seperti pengalaman orang lain, persuasi sosial, prestasi masa lalu, kondisi psikologis, dan interaksi dengan lingkungan eksternal secara bersama-sama membentuk persepsi seseorang terhadap kemampuan diri.

Oleh karena itu, pengembangan *self-leadership* dan pemahaman diri adalah komponen penting dalam memperkuat *occupational self-efficacy* dan mengarahkan individu menuju kesuksesan.

2.1.5 Sumber *Occupational Self-efficacy*

Menurut Alwisol (dalam Woge & Mujanah, 2022) *occupational self-efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yaitu:

- a) 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.

- b) 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.

- c) 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.

d) 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*.

Ditambah menurut Bandura (dalam Suminar & Meiyuntari, 2016) *occupational self-efficacy* dibentuk oleh empat sumber informasi, yaitu:

a) Pengalaman berhasil.

Dalam kehidupan manusia, keberhasilan menyelesaikan suatu masalah akan meningkatkan efikasi diri, sebaliknya kegagalan akan menurunkan efikasi diri (terutama pada waktu efikasi diri belum terbentuk secara mantap dalam diri seseorang). Untuk terbentuknya efikasi diri, orang harus pernah mengalami tantangan yang berat, sehingga ia bisa menyelesaikannya dengan kegigihan dan kerja keras. Perkembangan efikasi diri disamping ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan yang telah dilakukan juga ditentukan oleh kesalahan dalam menilai diri.

b) Kegagalan yang dihayati seolah-olah dialami sendiri.

Apabila orang melihat suatu kejadian, kemudian ia merasakannya sebagai kejadian yang dialami sendiri maka hal ini akan dapat mempengaruhi perkembangan efikasi dirinya. Figur yang berperan sebagai perantara dalam proses penghayatan ini adalah “model”, dalam hal ini model dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari maupun di televisi dan media visual lainnya. Secara lebih rinci dapat disebutkan bahwa ada dua faktor yang menentukan

perilaku model dapat merubah perilaku koping pengamatnya, yaitu; model sering terlibat dalam peristiwa yang menegangkan (mengancam) dan ia memberi contoh bagaimana bertindak, dan model menunjukkan strategi yang efektif untuk mengatasi ancaman.

c) Persuasi verbal.

Persuasi verbal merupakan informasi yang sengaja diberikan kepada orang yang ingin diubah efikasi dirinya, dengan cara memberikan dorongan semangat bahwa permasalahan yang dihadapi bisa diselesaikan. Dorongan semangat yang diberikan kepada orang yang mempunyai potensi dan terbuka menerima informasi akan menggugah semangat orang bersangkutan untuk berusaha lebih gigih meningkatkan efikasi dirinya. Semakin percaya orang kepada kemampuan pemberi informasi maka akan semakin kuat keyakinan untuk dapat merubah efikasi dirinya. Apabila penilaian diri lebih dipercaya dari pada penilaian orang lain maka keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sulit digoyahkan.

d) Keadaan fisiologis dan suasana hati.

Dalam suatu aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakan sebagai petunjuk tentang efikasi dirinya. Demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat mempengaruhi keyakinan seseorang tentang efikasi dirinya. Dalam kaitannya dengan keadaan fisiologis dan suasana hati, ada empat cara untuk merubah keyakinan efikasi, yaitu: (1) meningkatkan kondisi tubuh, (2) menurunkan stres (3) merubah emosi negatif, dan (4) mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber *occupational self-efficacy* pada setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus menerus. *Self-Efficacy* seseorang didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui suatu atau dari kombinasi dari empat sumber berikut: *Mastery experience* (pengalaman-pengalaman tentang penguasaan), *Social modeling* (permodelan sosial), *Social persuasion* (persuasi sosial), *Physical and emotional state* (kondisi fisik dan emosi).

2.2 *Job Insecurity*

2.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012). Selanjutnya menurut Hanafiah (2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya (Septiari & Ardana, 2015).

Ditambah menurut Ridho (2017) mengemukakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi karyawan dalam menjaga pekerjaan yang mengancam. Karyawan yang mempunyai dugaan tidak aman, cemas, resah, stress dan ketidakpastian berkaitan dengan perilaku dan keberadaan pekerjaannya dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah karyawan.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman. Kondisi *job insecurity* menunjukkan adanya rasa bingung atau rasa tidak aman pada diri karyawan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Ridho (2017) mengemukakan faktor penyebab ketidaknyamanan kerja atau *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a) Umur, dengan bertambahnya umur semakin tua seseorang individu maka akan semakin kurang produktif dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu.
- b) Status perkawinan, sekarang ini terdapat beberapa perusahaan yang akan memberhentikan karyawannya bila sudah menikah terutama pada karyawan perempuan.
- c) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, apabila karyawan merasa tidak sesuai atau tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
- d) 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 yang lain merasa puas sehingga individu yang tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Ditambah menurut Anissa (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai faktor penekan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:
 - 1) Lingkungan fisik merupakan kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja, yang meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan berupa peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi.
 - 2) Lingkungan psikis meliputi hampir semua kondisi yang dapat menyebabkan tekanan. Pengaruh lingkungan di tempat kerja dapat bersifat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi.
- b) Kondisi di luar lingkungan kerja. Kondisi di luar lingkungan kerja memiliki potensi sebagai sumber tekanan atau penekan kehidupan pribadi pegawai dan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Pada umumnya tekanan di dalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar dalam kehidupan seseorang.
- c) Diri pribadi. Faktor *job insecurity* yang bersumber dari diri pribadi individu adalah yang berkembang dengan kepribadian individu.

Lebih lanjut, Damanik (2019) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

- a) Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.

- b) Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.
- c) *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
- d) Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* antara lain lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis, kondisi di luar lingkungan kerja dan faktor karakteristik diri pribadi individu.

2.2.3 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Menurut Halungunan (2015) *job insecurity* terdiri dari lima aspek yaitu:

- a) Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan tentang seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Misalnya: kesempatan promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar *job insecurity* nya. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b) Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. Komponen ini berisikan tentang 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/mungkin 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 diatas maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

- c) Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya : dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.
- d) Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya : dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e) 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. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaannya.

Ditambah menurut Damanik (2019) aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

- a) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

Karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.

- b) Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat.

Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.

- c) Rasa tidak berdaya.

Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Ditambah menurut Kurniasari (2005) mengemukakan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

- a) Aspek pertama adalah tingkat ancaman yang dirasakan pegawai 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 atau terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang maka akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.
- b) Aspek kedua adalah seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu. Ancaman pada aspek pekerjaan yang penting akan lebih berpengaruh pada *job insecurity* dibanding ancaman pada aspek yang kurang penting.

- c) Aspek ketiga adalah tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- d) Aspek keempat adalah tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *job insecurity* antara lain meliputi tingkat ancaman yang dirasakan oleh individu atau karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi individu atau karyawan, tingkat ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa negatif yang mempengaruhi kerja individu atau karyawan dan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity*

Menurut Farida (2003) mengemukakan bahwa kondisi *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah karyawan dari perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja. Kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya terkait dengan keinginan karyawan yang bersangkutan mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Ditambah menurut Damanik (2019) dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, diantaranya:

- a) Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja.
- b) Meningkatnya gangguan fisik.
- c) 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*.
- d) Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
- e) Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.
- f) Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kepada perusahaan atau organisasi, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan serta keinginan berpindah karyawan dari perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

2.2.5 Ciri-ciri *Job Insecurity*

Menurut Anissa (2017) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain:

- a) Merasa terancam dan gelisah.

Karyawan di negara maju juga mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Akibat berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

b) Rasa tidak aman.

Rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

c) Kurangnya rasa percaya.

Kurangnya rasa percaya pada organisasi akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam *job insecurity* terdapat elemen-elemen multidimensi. Sebagai contoh, banyak karyawan tidak mencemaskan tentang hilangnya pekerjaan semata, tetapi yang mereka cemaskan adalah hilangnya kekuatan (*power*) yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan ataupun kesempatan-kesempatan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut seperti status atau promosi.

d) Merasa sedih dengan situasi.

Ada beberapa tingkatan situasi yang dirasa tidak aman diantara karyawan. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun digaji tinggi karena keahliannya yang jarang dimiliki orang (misal tenaga ahli komputer seperti penangkal Hacker). Individu semacam ini memiliki *high employment security* yang tinggi, namun *job security* nya rendah. Ada pula karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman akan seberapa lama kontrak itu bisa diperpanjang lagi. Kondisi *impermanance* serta adanya keserbatidakpastian semacam ini membuat *job insecurity* mempengaruhi karyawan, utamanya yang masih muda.

e) Merasa tidak berdaya.

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.

f) Semangat kerja menurun.

Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

g) Perasaan emosional.

Kepuasan mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek-aspek dalam lingkungan pekerjaannya. Oleh karena *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan.

h) Merasa kecewa.

Individu mengembangkan ikatan sikap dan emosional terhadap organisasi seiring dengan berjalannya waktu yang muncul dalam bentuk tingkat komitmen dan kepercayaan yang tinggi. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan akan membuat karyawan mendefinisikan ulang kecocokan dan ikatannya dengan organisasi. Kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada organisasi.

i) Loyalitas menurun.

Karyawan menggantungkan diri pada organisasi untuk memenuhi kontrak psikologis antara mereka. Timbulnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi sudah melalaikan kontrak tersebut dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif.

j) Gangguan fisik.

Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik serta meningkatnya gangguan psikologis.

Ditambah menurut Damanik (2019) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain:

- a) Permasalahan kesehatan fisik dan distress mental memiliki kecenderungan untuk bertambah seiring meningkatnya pengalaman *job insecurity*.
- b) Karyawan yang mengalami kondisi *insecure* akan mengalami ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi.
- c) Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah.
- d) Tingkatan seseorang merasa *secure* terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerjanya.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikis, kesehatan fisik, tingkat distress, ketidakpuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah dan performansi kerja.

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

Job insecurity adalah kondisi di mana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis (Antari, 2021). *Job insecurity* yang dialami karyawan di tempat kerja bisa saja dipengaruhi oleh aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja. Menurut Antari (2021) 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 (Antari, 2021).

Aslami (2019) 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. Aslami (2019) 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. Emosi yang dimunculkan karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam bekerja dapat berupa emosi negatif seperti kecemasan, depresi, iri, serta berkurangnya rasa percaya diri.

Setyawan (2018) *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. Setyawan (2018) 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 (Yunanti & Prabowo, 2014).

Aslami (2019) 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 (Aslami, 2019).

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 dan berkurangnya konsentrasi dalam bekerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung (Setyawan, 2018). 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.

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 (Setyawan, 2018).

Amalia (2014) menyatakan bahwa semua masalah ketidakpastian yang dirasakan karyawan dapat mengurangi 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. Seseorang yang memiliki keyakinan diri akan menguasai tugas-tugas yang diberikan terlihat mengeluarkan usaha yang lebih besar dibandingkan jika ia memiliki keraguan terhadap dirinya (Amalia, 2014).

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 (Pangat & Putranda, 2013).

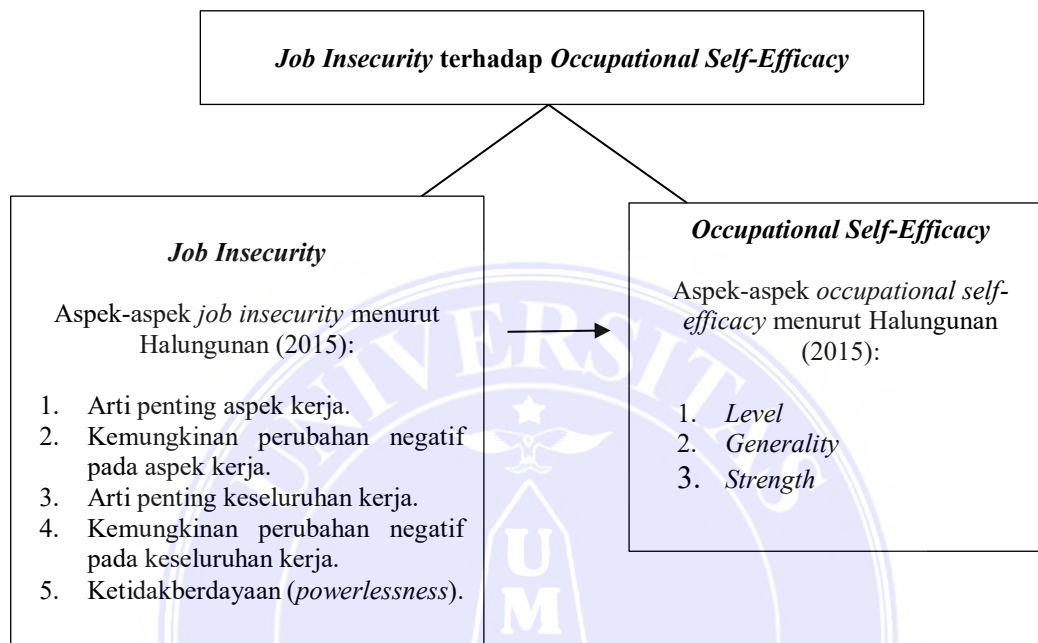
Sehingga sangat mungkin perasaan ini akan memunculkan dampak negatif pada persepsi karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *job insecurity* yang dirasakan karyawan bisa saja mengarah kepada *occupational self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam bekerja, karena dampak yang ditimbulkan oleh adanya *job insecurity* dapat terlihat pada individu yang mempunyai *occupational self-efficacy* yang rendah.

Bandura (dalam Setyawan, 2018) 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 Konseptual

Tabel 1.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 1 bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2018).

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Sugiyono (2018) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan satu objek yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

- a) Variabel independen (variabel X) : *Job Insecurity*.
- b) Variabel dependen (variabel Y) : *Occupational Self-Efficacy*.

Dalam melaksanakan penelitian, variabel harus didefinisikan sedemikian rupa sehingga jelas bangunan konstruk mana yang hendak dipergunakan, sehingga jelas pula bentuk alat ukur mana yang harus dipergunakan untuk memperoleh data yang valid mengenai variabel yang termaksud dan hal ini disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut:

- a) *Job Insecurity*.

Job insecurity merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman.

- b) *Occupational Self-Efficacy*.

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh non-pegawai di Kantor Pelayanan

Pajak Pratama Medan Barat berjumlah 60 non-pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2018) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Total sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018).

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang di format menggunakan *google form*. Angket adalah “sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.” Pertanyaan/ pernyataan tersebut mengandung informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan subyek penelitian (Sugiyono, 2018).

Kuesioner terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) 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. *Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *job insecurity* yang disusun Halungunan (2015) 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*).

Dari proses uji coba pada pada 104 subjek, diperoleh indikator validitas isi senilai $CVI = 0,471$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), $RMSEA = 0.05$, $TLI = 0,233$). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *job insecurity* ($\alpha = 0.747$) memiliki koefisien yang tergolong sangat reliabel.

Skala *job insecurity* menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Variabel *Job Insecurity*

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif Jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

b) Skala *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 Halungunan (2015) berdasarkan aspek-aspek *occupational self-efficacy*, yaitu: *level*, *strength*, dan *generality*.

Dari proses uji coba pada 104 subjek, diperoleh indikator validitas isi senilai CVI= 0,471 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), RMSEA = 0.05, TLI = 0,233). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *occupational self-efficacy* ($\alpha = 0.748$) memiliki koefisien yang tergolong sangat reliabel.

Skala *Occupational self-efficacy* menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel *Occupational self-efficacy*

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif Jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert* yang di format menggunakan *google form*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2018).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2018). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* dengan kriteria berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya,

menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini diuji secara *statistic* dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Alasan penulis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu *job insecurity* (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Sebelum data analisis dengan teknik analisis regresi linear sederhana maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

3.7.1 Uji Normalitas

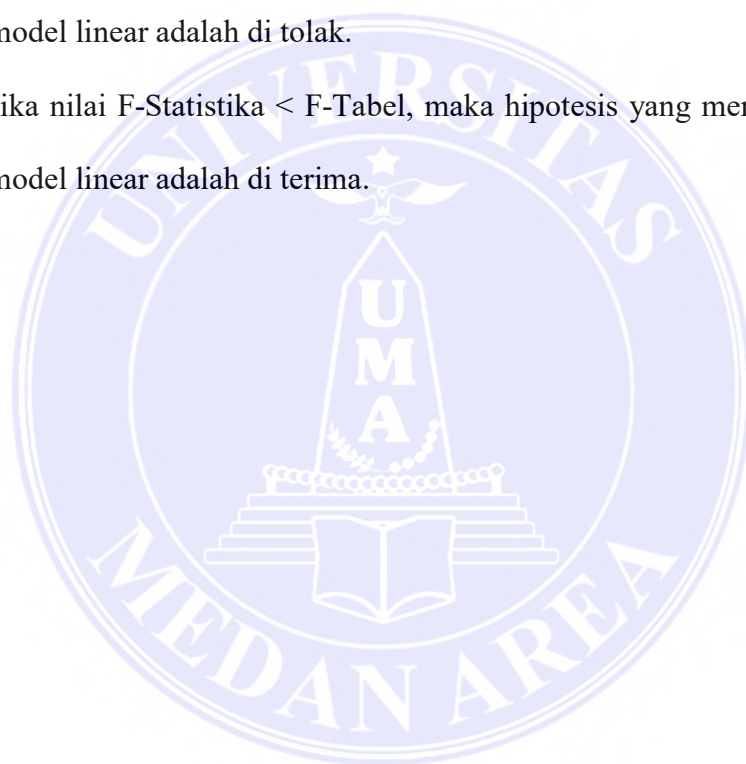
Uji normalitas adalah suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2018). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas

akan menentukan analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan analisis regresi linear. Sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan analisis regresi non linear (Sugiyono, 2018). Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- a) Jika nilai F-Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di tolak.
- b) Jika nilai F-Statistika $<$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana terlihat bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dengan asumsi bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *occupational self-efficacy* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula *occupational self-efficacy*. Dimana $r_{xy} = -0.351$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$, dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan “diterima”.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.430$ ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki distribusi terhadap *occupational self-efficacy* sebesar 43,0%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 137,5 dan mean empiriknya sebesar 172.933. Selanjutnya *occupational self-efficacy* dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 102,5

dan nilai empiriknya sebesar 78.400.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
Saran untuk non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, peneliti menganjurkan untuk selalu meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan berbagai tugas dengan baik serta dianjurkan untuk tetap berpikiran positif terhadap berbagai situasi sulit dalam pekerjaan sehingga kemampuan yang ditunjukkan tersebut dapat menjadi penilaian positif bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat untuk mengangkat non-pegawai menjadi karyawan tetap.
2. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
 - Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (*self efficacy*) para non-pegawai khususnya yang berkaitan dengan perilaku (*generality*) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan non-pegawai.
 - Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat hendaknya melakukan peningkatan pengawasan atas kinerja non-pegawai dengan tindakan konkret seperti mengawasi langsung para non-pegawai ditempat kerja secara teratur dan berkesinambungan yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja non-pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian pada topik yang sama dapat meningkatkan jumlah responden yang dibutuhkan, dan calon peneliti dapat menggali lebih dalam variabel lain yang terkait dengan *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy*.



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.
- Anissa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. 4(1). 364-375.
- Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 173-180.
- Aprilia, M. D., & Wijono, S. (2023). Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille di Kota Salatiga. Juremi: *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 641-648.
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95-108.
- Bandura, A. (2006). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Cambridge University Press.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh *self-efficacy*, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Damanik, L. O. (2019). Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsourcing* di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ernawati, L. (2014). Kebersyukuran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 02. No. 02.
- Farida, Y. N. (2003). Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Empirika*. Vol. 16, No. 1, Hal. 126-148.
- Fauziyyah, A., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Occupational Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT BRN. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 2, pp. 135-141).

- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 77-85).
- Hamdani. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. CV. Pustaka Setia.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dengan intensitas kerja (Turn Over) pada karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *eJournal Psikologi* 1(3), 303-312.
- Halungunan, H. (2015). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan PT. *Sandang Asia Maju Abadi Semarang, Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang*.
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). *Self-efficacy. Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. Vo.2, p. 705-708. Thousand Oaks: Sage
- Huang, X., Mayer, R. E., & Usher, E. L. (2020). Better Together: Effects Of Four Self-Efficacy-Building Strategies On Online Statistical Learning. *Contemporary Educational Psychology*, 63, 101924
- Irene, J. 2008. Hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Insecurity* pada Tenaga Kerja *Outsourcing*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Indriani, N. (2019). *Hubungan Antara Occupational Self-Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Produksi Di UPT X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, N. I. (2020). Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing. *Psyche 165 Journal*, 60-66.
- 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.
- Kurniasari, L. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan Terhadap *Intensi Turnover*.
- Natsir, M., Hartiti, T., & Sulisno, M. (2015). Hubungan Antara *Self Efficacy* Dan Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan Hubungan Antara *Self Efficacy* Dan Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1),

30-35.

- Nuradha, M., Zulkaida, A., & Susianti, D. (2022). Kontribusi Occupational Self Efficacy Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 1(2), 31-37.
- Pangat, O., & Putranda, A. (2013). Analisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, 23(2), 4002.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational selfefficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Ridho, Syarifur. (2017). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah AMK Labuhan Batu*, 6(1) 73–81.
- Sabrina, A. B., Muhammad, A. H., & Undarwati, A. (2018). Pengaruh Training Umum Orientasi (TUO) untuk Meningkatkan Occupational Self Efficacy pada Karyawan Baru. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(2), 167-179.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Schyns, B., & Moldzio, T. (2009). The Value of Occupational Self Efficacy in Selection and Development. *British academy of management*. 15-17.
- Suminar, E., & Meiyuntari, T. (2016). Konsep Diri, Konformitas Dan Perilaku Konsumtif Pada Remaja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(02).
- 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.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Septiari, K., & Ardana., K. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Setiawan. (2010). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank*. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(24).
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). "Is job insecurity changing the psychological contract?", *Personnel Review*, Vol.29, No.6.
- 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.
- Ueno, K. (2018). The Effect Of Participation In A Game Of Tag, An Activity Promoting Helping Behavior, On Children's Helping Behavior-Related Self-Efficacy. *Advances In Physical Education*, 08(02), 238–245
- Woge, A. R. A., & Mujannah, S. (2022). Pengaruh *Self Leadership, Self Efficacy* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur. Skripsi.
- 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.
- 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 1

LEMBAR INFORMASI

(*Informed Consent*)

Sebelum menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, penting bagi anda untuk membaca penjelasan berikut.

- 1. Tujuan:** Penelitian ini dilakukan untuk penyusunan skripsi peneliti. Tujuan dilibatkannya responden dalam penelitian ini ialah untuk pengambilan data terkait topik penelitian. Adapun latar belakang penelitian ini ialah untuk mengetahui persepsi non-pegawai tentang *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 2. Prosedur Penelitian:** Jangka waktu penelitian yang melibatkan responden ialah sekitar satu bulan. Penelitian dilakukan dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang diformat menggunakan *google form*. Informan yang digunakan oleh peneliti adalah non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 3. Identitas Peneliti**
Nama : Nabila Iskandar
Asal : Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Kontak : 0815-3085-103
- 4. Jaminan Sukarela:** Responden secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun, bersedia berperan dalam penelitian ini. Responden berhak untuk menghentikan proses pengambilan data jika tidak ada kesesuaian dan ketidaknyamanan responden, dan peneliti tidak akan menuntut ganti rugi.
- 5. Jaminan Kerahasiaan:** Data yang diperoleh selama proses penelitian akan dirahasiakan. Tidak ada penulisan nama subjek, dan data hanya dapat diakses oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan dalam bentuk skripsi, dan selanjutnya akan dipresentasikan dalam forum ilmiah.
- 6. Manfaat dan Risiko:** Manfaat keikutsertaan dalam penelitian ini adalah kesempatan responden untuk menyampaikan perasaan serta pemikiran terkait dengan *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy*, serta turut memberi sumbangan data pada penelitian. Selama proses penelitian berlangsung, segala risiko yang timbul sebagai akibat atau dampak dari proses pengambilan data terhadap responden akan menjadi tanggung jawab peneliti.

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Suku :

Saya yang bertanda tangan di atas, sudah mengetahui tujuan dilakukannya penelitian. Sudah mengetahui prosedur pelaksanaan penelitian. Sudah mengetahui identitas peneliti. Sudah mengetahui jaminan sukarela dalam penelitian. Sudah mengetahui jaminan kerahasiaan dalam penelitian. Sudah mengetahui manfaat dan risiko selama proses penelitian.

Saya dalam keadaan SADAR dan TIDAK ADA PAKSAAN dari pihak manapun, menyatakan **SETUJU / TIDAK SETUJU** untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

***coret yang tidak perlu**

Medan, Juli 2024

Responden

()

LEMBAR IDENTITAS

Responden

Nomor Responden :

Hari/tanggal wawancara :

Nama :

Jenis kelamin :

Tempat, tanggal lahir :



LAMPIRAN 2

SKALA *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*

Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

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				
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				
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				

SKALA *JOB INSECURITY*

Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

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				
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				
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				
43	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya				
44	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke bidangpekerjaan 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				
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				



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: JOB INSECURITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.0500	.79030	60
Item2	2.9500	.83209	60
Item3	2.8333	1.01124	60
Item4	3.2333	.83090	60
Item5	2.8333	1.01124	60
Item6	3.1667	.84706	60
Item7	2.9333	1.02290	60
Item8	2.8000	1.02180	60
Item9	3.3500	.77733	60
Item10	3.3000	.82954	60
Item11	3.0500	.79030	60
Item12	2.8333	1.01124	60
Item13	2.9000	.95136	60
Item14	3.0667	.91812	60

Item15	2.6833	.98276	60
Item16	2.8000	1.03825	60
Item17	3.3500	.86013	60
Item18	3.1333	.83294	60
Item19	3.3000	.82954	60
Item20	2.9500	.83209	60
Item21	3.0500	.85222	60
Item22	2.8833	1.00998	60
Item23	2.8333	1.01124	60
Item24	3.2333	.83090	60
Item25	3.3000	.82954	60
Item26	3.0500	.79030	60
Item27	2.9500	.83209	60
Item28	3.2500	.91364	60
Item29	3.1667	.84706	60
Item30	2.9333	1.02290	60
Item31	2.8000	1.02180	60
Item32	3.1500	.86013	60
Item33	2.8833	1.00998	60
Item34	2.8833	1.00998	60
Item35	3.2833	.80447	60
Item36	3.3000	.82954	60
Item37	2.9333	1.02290	60
Item38	2.8000	1.02180	60
Item39	2.8333	1.01124	60
Item40	2.8833	1.00998	60
Item41	2.8833	1.00998	60
Item42	2.9000	.95136	60
Item43	3.0667	.91812	60
Item44	3.0500	.79030	60
Item45	2.8000	1.02180	60
Item46	3.3500	.77733	60
Item47	2.9000	.95136	60
Item48	3.0667	.91812	60
Item49	2.8167	.99986	60
Item50	2.8333	1.01124	60
Item51	2.9500	.83209	60
Item52	3.2500	.91364	60
Item53	3.1667	.84706	60
Item54	2.9333	1.02290	60
Item55	2.8000	1.02180	60

Item56	3.1500	.86013	60
Item57	2.8833	1.00998	60
Item58	2.8833	1.00998	60
Item59	3.2833	.80447	60
Item60	3.0500	.79030	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	172.8833	1096.037	.598	.971
Item2	172.9833	1094.966	.586	.971
Item3	172.1000	1076.024	.167	.970
Item4	172.7000	1099.061	.511	.971
Item5	172.1000	1076.024	.767	.970
Item6	172.7667	1093.165	.608	.970
Item7	172.0000	1084.576	.628	.970
Item8	172.1333	1073.134	.803	.970
Item9	172.5833	1102.654	.478	.971
Item10	172.6333	1103.321	.434	.971
Item11	172.8833	1096.037	.598	.971
Item12	171.1000	1076.024	.767	.970
Item13	171.0333	1098.473	.453	.971
Item14	172.8667	1095.033	.227	.971
Item15	172.2500	1087.208	.613	.970
Item16	172.1333	1094.084	.477	.971
Item17	172.5833	1112.179	.262	.971
Item18	172.8000	1106.231	.379	.971
Item19	172.6333	1103.321	.434	.971
Item20	172.9833	1094.966	.586	.971
Item21	172.8833	1090.579	.651	.970
Item22	171.0500	1083.133	.658	.970
Item23	171.1000	1076.024	.767	.970
Item24	172.7000	1099.061	.511	.971
Item25	172.6333	1103.321	.434	.971
Item26	172.8833	1096.037	.598	.971
Item27	172.9833	1094.966	.586	.971
Item28	172.6833	1112.593	.238	.971
Item29	172.7667	1093.165	.608	.970
Item30	172.0000	1084.576	.628	.970

Item31	171.1333	1073.134	.803	.970
Item32	171.7833	1092.376	.612	.970
Item33	171.0500	1083.540	.652	.970
Item34	172.0500	1076.387	.762	.970
Item35	172.6500	1100.197	.507	.971
Item36	172.6333	1103.321	.434	.971
Item37	172.0000	1084.576	.628	.970
Item38	172.1333	1073.134	.803	.970
Item39	172.1000	1076.024	.767	.970
Item40	172.0500	1083.540	.652	.970
Item41	172.0500	1076.387	.762	.970
Item42	172.0333	1098.473	.453	.971
Item43	172.8667	1095.033	.527	.971
Item44	172.8833	1096.037	.598	.971
Item45	172.1333	1073.134	.803	.970
Item46	172.5833	1102.654	.478	.971
Item47	172.0333	1098.473	.453	.971
Item48	172.8667	1095.033	.527	.971
Item49	171.1167	1110.342	.249	.971
Item50	171.1000	1076.024	.767	.970
Item51	171.9833	1094.966	.586	.971
Item52	171.6833	1112.593	.238	.971
Item53	172.7667	1093.165	.608	.970
Item54	172.0000	1084.576	.628	.970
Item55	172.1333	1073.134	.803	.970
Item56	172.7833	1092.376	.612	.970
Item57	172.0500	1083.540	.652	.970
Item58	172.0500	1076.387	.762	.970
Item59	172.6500	1100.197	.507	.971
Item60	172.8833	1096.037	.598	.971

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
172.9333	1127.928	33.58463	60

Reliability

Scale: OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	45

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	2.8667	.87269	60
Item_2	3.2667	.88042	60
Item_3	2.8333	.95964	60
Item_4	3.1667	.94181	60
Item_5	2.9500	.99873	60
Item_6	3.0333	.91996	60
Item_7	2.7000	.92608	60
Item_8	2.8333	.95964	60
Item_9	3.1667	.94181	60
Item_10	2.9500	.99873	60
Item_11	2.9000	.87721	60
Item_12	3.0000	.84372	60
Item_13	2.7500	.91364	60
Item_14	3.1500	.81978	60
Item_15	2.5667	.88999	60
Item_16	2.8167	.99986	60
Item_17	3.2500	.93201	60
Item_18	2.9667	.88234	60
Item_19	3.1167	.88474	60
Item_20	2.7333	.88042	60
Item_21	3.0333	.91996	60

Item_22	2.7000	.92608	60
Item_23	2.8333	.95964	60
Item_24	3.1667	.94181	60
Item_25	2.9500	.99873	60
Item_26	2.9000	.87721	60
Item_27	2.8667	.87269	60
Item_28	3.2667	.88042	60
Item_29	3.0333	.91996	60
Item_30	2.7000	.92608	60
Item_31	2.8333	.95964	60
Item_32	3.1667	.94181	60
Item_33	2.9500	.99873	60
Item_34	2.9000	.87721	60
Item_35	3.0000	.84372	60
Item_36	2.7500	.91364	60
Item_37	3.1500	.81978	60
Item_38	2.5667	.88999	60
Item_39	2.8167	.99986	60
Item_40	3.2500	.93201	60
Item_41	2.9667	.88234	60
Item_42	3.1167	.88474	60
Item_43	2.7333	.88042	60
Item_44	3.0333	.91996	60
Item_45	2.7000	.92608	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	78.5333	492.490	.521	.946
Item_2	78.1333	497.304	.391	.947
Item_3	78.5667	487.199	.597	.946
Item_4	78.2333	484.521	.276	.945
Item_5	78.4500	489.743	.513	.946
Item_6	78.3667	490.168	.550	.946
Item_7	78.7000	492.858	.479	.946
Item_8	78.5667	487.199	.597	.946
Item_9	78.2333	484.521	.676	.945
Item_10	78.4500	489.743	.513	.946
Item_11	78.5000	495.814	.431	.947

Item_12	78.4000	492.278	.546	.946
Item_13	78.6500	489.350	.575	.946
Item_14	78.2500	495.886	.462	.947
Item_15	78.8333	489.429	.589	.946
Item_16	78.5833	499.535	.285	.948
Item_17	78.1500	494.706	.431	.947
Item_18	78.4333	493.470	.489	.946
Item_19	78.2833	487.088	.654	.945
Item_20	78.6667	493.446	.491	.946
Item_21	78.3667	490.168	.550	.946
Item_22	78.7000	492.858	.479	.946
Item_23	78.5667	487.199	.597	.946
Item_24	78.2333	484.521	.676	.945
Item_25	78.4500	489.743	.513	.946
Item_26	78.5000	495.814	.431	.947
Item_27	78.5333	492.490	.521	.946
Item_28	78.1333	497.304	.391	.947
Item_29	78.3667	490.168	.250	.946
Item_30	78.7000	492.858	.479	.946
Item_31	78.5667	487.199	.597	.946
Item_32	78.2333	484.521	.676	.945
Item_33	78.4500	489.743	.513	.946
Item_34	78.5000	495.814	.431	.947
Item_35	78.4000	492.278	.546	.946
Item_36	78.6500	489.350	.575	.946
Item_37	78.2500	495.886	.462	.947
Item_38	78.8333	489.429	.589	.946
Item_39	78.5833	499.535	.281	.948
Item_40	78.1500	494.706	.431	.947
Item_41	78.4333	493.470	.489	.946
Item_42	78.2833	487.088	.654	.945
Item_43	78.6667	493.446	.491	.946
Item_44	78.3667	490.168	.550	.946
Item_45	78.7000	492.858	.479	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.4000	513.431	22.65901	45

LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Variabel_X	60	172.9333	33.58463
Variabel_Y	60	78.4000	22.65901

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Variabel_X	Variabel_Y
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	172.9333	78.4000
	Std. Deviation	33.58463	22.65901
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.085
	Positive	.068	.063
	Negative	-.100	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.100	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel_Y * Variabel_X	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

LAMPIRAN 5

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y *	Between Groups	(Combined)	21137.400	50	422.748	.401	.433
Variabel_X	Within Groups		9155.000	9	1017.222		
Total			30292.400	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Variabel_Y * Variabel_X	-.351	.430	.835	.698

Correlations

		Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X	Pearson Correlation	1	-.351
	Sig. (2-tailed)		.053
	N	60	60
Variabel_Y	Pearson Correlation	-.351	1
	Sig. (2-tailed)	.053	
	N	60	60

LAMPIRAN 6

DATA PENELITIAN *JOB INSECURITY*

4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	
4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4			
2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	
2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3
3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	
3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	
3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	
3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	
3	3	4	3	3	2	4	5	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	

4	1	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	1	4	3	
3	3	1	3	2	2	1	1	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	
2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	2	1	1	2	1	3	2	
3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	
2	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4
1	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	
2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	
3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	
2	3	2	2	4	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	
2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4

2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	
2	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3
3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	
3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3
4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2
4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	
3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4
3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	
3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2

3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	
1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	
4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1	
4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	
4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	
1	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	
2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	2	2	2	4	2	3	2	1	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2
2	1	2	2	1	3	1	4	1	2	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	2	
2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	
2	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	

3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	
3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2		
3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	
4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	
4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	
3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4
1	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	

3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2
3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
1	1	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	1	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	2	1	2	2	1	3	1	4	1	2	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4
4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4

3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2
3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
1	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2		
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	
2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	
2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	
3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3
3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2	
3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	
2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	
4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	
2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	
2	3	3	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	4	4	2	4	4	4	2	

1	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
1	3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2
1	1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2

DATA PENELITIAN *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*

4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1	
3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	
1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1	
4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	
4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	
1	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	

3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	
1	1	2	4	1	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	1
4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1
4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2
1	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2
2	1	2	2	1	3	1	4	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	2
2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2

3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2		
3	2	1	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	
2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3
3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3
2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	
2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3
3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2	
3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	
2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	

4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4
2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3
2	3	3	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2
2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	4	4	2	4	4	2
4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2
2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4
1	1	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3
2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3
2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3
3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2
2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3

2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3
2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	4	
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3
3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2	
3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	
2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	
4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	
2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	
2	3	3	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	
2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	4	4	2	4	4	2	
4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	
2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	
1	1	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	

2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	
2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DATA MENTAH NON-PEGAWAI

Subjek	Jenis Kelamin	Usia	Status Pekerjaan
1	Laki-laki	27	Non-Pegawai
2	Laki-laki	27	Non-Pegawai
3	Laki-laki	27	Non-Pegawai
4	Laki-laki	27	Non-Pegawai
5	Laki-laki	27	Non-Pegawai
6	Laki-laki	27	Non-Pegawai
7	Laki-laki	28	Non-Pegawai
8	Laki-laki	28	Non-Pegawai
9	Laki-laki	28	Non-Pegawai
10	Laki-laki	28	Non-Pegawai
11	Laki-laki	28	Non-Pegawai
12	Laki-laki	29	Non-Pegawai
13	Laki-laki	29	Non-Pegawai
14	Laki-laki	29	Non-Pegawai
15	Laki-laki	30	Non-Pegawai
16	Laki-laki	30	Non-Pegawai
17	Laki-laki	30	Non-Pegawai
18	Laki-laki	30	Non-Pegawai
19	Laki-laki	30	Non-Pegawai
20	Laki-laki	30	Non-Pegawai
21	Laki-laki	30	Non-Pegawai
22	Laki-laki	31	Non-Pegawai
23	Laki-laki	31	Non-Pegawai
24	Laki-laki	31	Non-Pegawai
25	Laki-laki	32	Non-Pegawai
26	Laki-laki	32	Non-Pegawai
27	Laki-laki	34	Non-Pegawai
28	Laki-laki	34	Non-Pegawai
29	Laki-laki	34	Non-Pegawai

30	Laki-laki	34	Non-Pegawai
31	Laki-laki	34	Non-Pegawai
32	Laki-laki	34	Non-Pegawai
33	Laki-laki	34	Non-Pegawai
34	Laki-laki	35	Non-Pegawai
35	Laki-laki	37	Non-Pegawai
36	Laki-laki	37	Non-Pegawai
37	Laki-laki	37	Non-Pegawai
38	Perempuan	25	Non-Pegawai
39	Perempuan	25	Non-Pegawai
40	Perempuan	26	Non-Pegawai
41	Perempuan	26	Non-Pegawai
42	Perempuan	26	Non-Pegawai
43	Perempuan	26	Non-Pegawai
44	Perempuan	27	Non-Pegawai
45	Perempuan	27	Non-Pegawai
46	Perempuan	27	Non-Pegawai
47	Perempuan	27	Non-Pegawai
48	Perempuan	27	Non-Pegawai
49	Perempuan	27	Non-Pegawai
50	Perempuan	28	Non-Pegawai
51	Perempuan	28	Non-Pegawai
52	Perempuan	29	Non-Pegawai
53	Perempuan	29	Non-Pegawai
54	Perempuan	29	Non-Pegawai
55	Perempuan	29	Non-Pegawai
56	Perempuan	29	Non-Pegawai
57	Perempuan	29	Non-Pegawai
58	Perempuan	30	Non-Pegawai
59	Perempuan	31	Non-Pegawai
60	Perempuan	31	Non-Pegawai

DATA GAMBARAN UMUM KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

Struktur organisasi yang ada di KPP Pratama Medan Barat dapat dibagi sebagai berikut:

1. Sub Bagian Umum
2. Seksi Pengolahan Data Informasi (PDI)
3. Seksi Pelayanan
4. Seksi Penagihan
5. Seksi Pemeriksaan
6. Seksi Fungsional
7. Seksi Ekstensifikasi
8. Seksi Waskon I
9. Seksi Waskon II
10. Seksi Waskon III
11. Seksi Waskon IV

Beberapa tugas dan fungsi organisasi pelaksanaan KPP Medan Barat, diantaranya:

1. Pengumpulan dan pengolahan data, penggalian potensi pajak serta ekstensifikasi Wajib Pajak.
2. Penatausahaan dan pengecekan data Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan serta berkas Wajib Pajak.
3. Penatausahaan dan pengecekan Surat Pemberitahuan (SPT) Masa serta pemantauan dan penyusunan masa PPh, PPN, PPnBM dan PTLL.
4. Penatausahaan, penerimaan, penagihan, penyelesaian, keberatan dan restitusi PPh, PPN, PPnBM dan PTLL.

5. Verifikasi dan penerapan sanksi perpajakan.
6. Pengurusan penerbitan Surat Ketetapan Pajak (SKP).
7. Penyuluhan dan pelayanan perpajakan.
8. Pengurusan tata usaha dan rumah tangga KPP.



LAMPIRAN 7

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estala ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1454/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

20 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nabila Iskandar
NPM : 208600171
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Jl. Asrama No. 7A, Sei Sikumbang C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



