

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. BANK MEGA TBK
REGIONAL *OFFICE* MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

IKRAMADHA MUTHMAINNAH

208600165



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/4/25

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)8/4/25

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. BANK MEGA TBK
REGIONAL *OFFICE* MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH

IKRAMADHA MUTHMAINNAH

208600165



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN

2025

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

Document Accepted 8/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)8/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan
Outsourcing Pt. Bank Mega Tbk Regional *Office* Medan

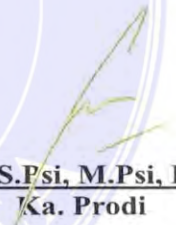
Nama : Ikramadha Mutmainnah
NPM : 208600165
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing:


(Anggi Tri Lestari Purba S.Psi, M.Psi)

Dosen Pembimbing


(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)
Dekan


(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)
Ka. Prodi

Tanggal Disetujui : 24 Februari 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang 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 peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 Februari 2025



Ikramadha Muthmainnah

208600165

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

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ikramadha Muthmainnah
NPM : 208600165
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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:

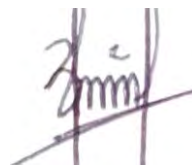
“PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. BANK MEGA TBK REGIONAL OFFICE MEDAN”

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi 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: 24 Februari 2025

Yang Menyatakan :



Ikramadha Muthmainnah
208600165

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. BANK MEGA TBK REGIONAL OFFICE MEDAN

OLEH:
IKRAMADHA MUTMAINNAH
NPM: 20.860.0165

Penelitian ini dilakukan untuk menguji ada pengaruh antara *job insecurity* terhadap stres kerja pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan. Responden yang digunakan di dalam penelitian ini ialah 90 responden penelitian dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*.. Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi linearitas, dan uji analisis regresi linear sederhana. Hasil di dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai koefisien F yaitu 883,124 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Adapun persentase pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja ialah 90,9% sedangkan sisanya yakni 9,1% dipengaruhi oleh faktor stres kerja lainnya.

Kata kunci : Stres Kerja, *Job insecurity*, *Outsourcing*.

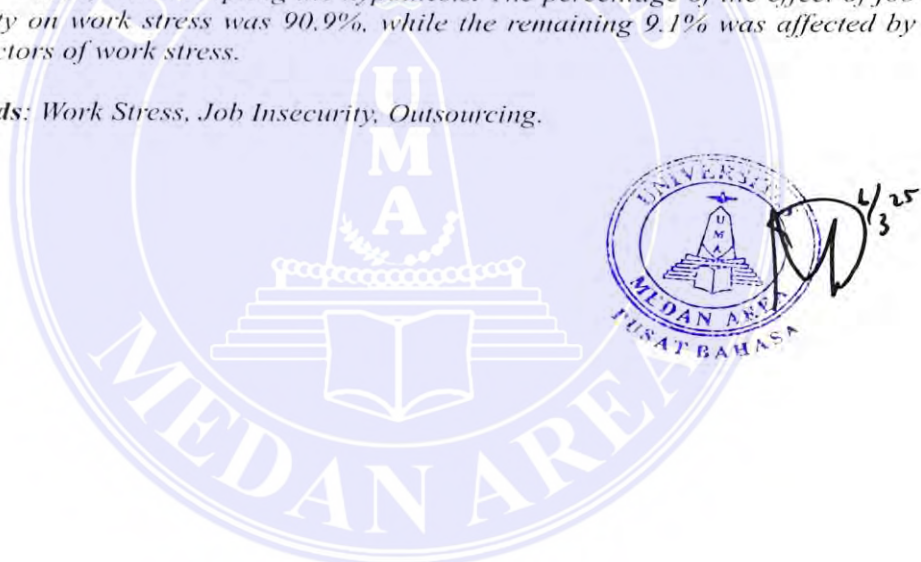
ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON WORK STRESS AMONG OUTSOURCING EMPLOYEES AT PT. BANK MEGA TBK REGIONAL OFFICE MEDAN

BY:
IKRAMADHA MUTMAINNAH
NPM: 20.860.0165

This research was conducted to test the effect of job insecurity on work stress among outsourcing employees at PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan. The respondents in this research consisted of 90 individuals, and the sampling technique used was total sampling. The methods used included validity tests, reliability tests, normality assumption tests, linearity assumption tests, and simple linear regression analysis. The results of the research showed that the job insecurity variable had an effect on work stress, with an F coefficient value of 883.124 and a significance of $0.000 < 0.05$, thus accepting the hypothesis. The percentage of the effect of job insecurity on work stress was 90.9%, while the remaining 9.1% was affected by other factors of work stress.

Keywords: Work Stress, Job Insecurity, Outsourcing.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 januari 2003 dari Ayah bernama Sutrisno dan Ibu bernama Aryati, dan merupakan anak terakhir dari 5 bersaudara yakni, Ferri Effendi, Rudi Andra Syahputra, Hendri Susilo, dan Afrinda Trisnawati. Pada tahun 2008 penulis masuk Sekolah Dasar di SD Negeri 095557 Sinaksak lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun yang sama di SMP Muhammadiyah 19 Pematangsiantar dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2017. Selanjutnya masuk sekolah menengah kejuruan di SMK Negeri 3 Pematangsiantar dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 Penulis melanjutkan pendidikan Starta 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha, doa serta dukungan dari keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di Universitas Medan Area, Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Mega Tbk Regional office Medan”.

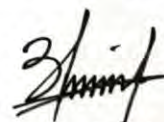
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuni-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job-Insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Mega, Tbk Regional *Office* Medan” dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Endang Haryati S.Psi., M.Psi. sebagai Ketua, Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis S.Psi., M.Psi. sebagai penguji, serta Ibu Atika Mentari Nataya Nasution S.Psi., M.Psi. sebagai sekretaris penguji atas saran dan dukungannya. Terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Anggi Tri Lestari Purba S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.

Kepada kedua orang tua penulis, Ayah Alm. Sutrisno dan Ibu Almh. Aryati, banyak hal yang penulis lalui tanpa sosok Ayah dan Ibu babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Namun, semua itu tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih penulis atas kehidupan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar skripsi ini dapat diperbaiki. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 24 Februari 2025



Ikramadha Muthmainnah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	9
1. 3 Tujuan Penelitian	9
1. 4 Hipotesis	10
1. 5 Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2. 1 Stres Kerja.....	11
2. 1. 1 Pengertian Stres Kerja	11
2. 1. 2 Faktor-faktor Stres Kerja	13
2. 1. 3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	16
2. 2. <i>Job insecurity</i>	19
2. 2. 1 Pengertian <i>Job insecurity</i>	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job insecurity</i>	20
2. 2. 3. Aspek-Aspek <i>Job insecurity</i>	22
2.3 Pengertian Karyawan <i>Outsourcing</i>	24
2. 4. Pengaruh <i>Job insecurity</i> dengan Stres Kerja	26
2. 5 Kerangka Konseptual	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3. 1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3. 2 Bahan dan Alat Penelitian	30
3. 3 Metodologi Penelitian	30
3. 4 Populasi dan Sampel	36
3. 4. 1 Populasi	36
3. 4. 2 Sampel.....	37

3. 5 Prosedur Penelitian.....	37
3. 5. 1 Persiapan Administrasi.....	38
3. 5. 2 Pelaksanaan Penelitian	38
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
4.2.1 Skala Penelitian <i>Job Insecurity</i>	39
4.2.2 Skala Penelitian Stres Kerja	41
4.3 Analisis Data	42
4.3.1 Uji Asumsi Normalitas	42
4.3.2 Uji Asumsi Linearitas	43
4.3.4 Uji Mean	43
4.3.5 Uji Hipotesis.....	45
4.4 Pembahasan.....	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Simpulan	50
5.2 Saran	50
5.2.1 Saran Kepada Karyawan PT. Bank Mega Tbk. Regional <i>Office</i> Medan.....	50
5.2.1 Saran Kepada Perusahaan.....	51
5.2.1 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55
.....	68
.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 2. Kurva <i>Job insecurity</i>	44
Gambar 3. Kurva Stres Kerja	45



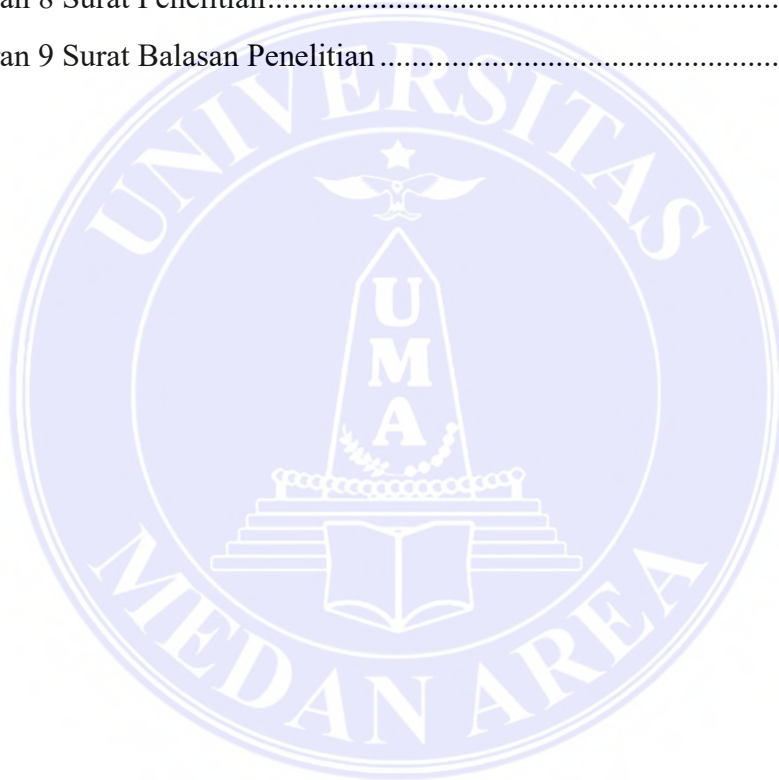
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Responden Penelitian	37
Tabel 2. Validitas <i>Job insecurity</i>	40
Tabel 3. Validitas Stres Kerja	41
Tabel 4. Uji Normalitas	42
Tabel 5. Uji Linearitas.....	43
Tabel 6. Uji Mean.....	43
Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Skala Penelitian.....	56
Lampiran 2 Distribusi Data <i>Tryout</i>	62
Lampiran 3 Distribusi Data Penelitian	67
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas <i>Tryout</i>	74
Lampiran 5 Uji Validitas Reliabilitas Data Penelitian	82
Lampiran 6 Uji Asumsi	89
Lampiran 7 Uji Hipotesis	94
Lampiran 8 Surat Penelitian.....	98
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian	98



BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan teknologi informasi yang pesat, dunia mengalami perubahan yang cepat dan kompleks dalam berbagai aspek kehidupan. Perubahan ini mencakup bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, dan teknologi. Perubahan tersebut juga membawa tantangan dan peluang baru bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Globalisasi juga telah menghadirkan tantangan seperti persaingan yang ketat, kerentanan terhadap krisis ekonomi global, dan kesenjangan yang semakin lebar antara negara-negara maju dan berkembang saat ini. Sumber Daya Manusia menjadi perangkat utama dalam merancang dan menyusun strategi untuk menghadapi tantangan menghadapi perkembangan globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak berjalan suatu proses kegiatan perusahaan, dimana perusahaan mempekerjakan karyawan untuk memberi kontribusi sesuai dengan sasaran perusahaan sehingga perusahaan berusaha fokus dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada umumnya perusahaan membutuhkan pihak lain untuk mencari karyawan pendukung elektabilitas karyawan tetap, sehingga pihak perusahaan memberikan tanggung jawab tersebut kepada pihak ataupun badan perusahaan lain. Karyawan tersebut merupakan karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak kerja, yang dinamakan sistem *Outsourcing*.

Outsourcing adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk bagian tertentu dalam pekerjaan di sebuah perusahaan. *Outsourcing* (khairani, 2021) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah

pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *Outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *Outsourcing*.

Dengan kata lain *Outsourcing* dapat berupa penganti mempekerjakan karyawan secara tetap dengan gaji tinggi dengan mempekerjakan karyawan secara temporer dengan gaji lebih rendah. Sejak adanya sistem *Outsourcing* yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan banyak perusahaan yang menggunakannya, mengingat perusahaan tidak perlu repot merekrut pekerja, melatih dan sebagainya karena kewenangan tersebut sudah diberikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (Khairani, 2012). Dalam hubungan ini terdapat dua perusahaan yang terlibat, perusahaan pertama yang terlibat adalah perusahaan *Outsourcing*, yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan memperkerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya yang dikenal sebagai perusahaan *Outsourcing* (perusahaan penyedia jasa dan tenaga kerja). Sedangkan perusahaan yang kedua merupakan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*.

Penggunaan tenaga *Outsourcing* juga banyak dilakukan oleh berbagai perusahaan, salah satunya yaitu bank. Bank adalah institusi keuangan yang memberikan berbagai layanan keuangan kepada masyarakat dan bisnis. Bank adalah lembaga keuangan yang menghimpun dan menyalurkan dan Penghimpunan dana secara langsung berupa simpanan dana masyarakat yaitu tabungan, giro dan deposito dan secara tidak langsung berupa pinjaman (kuncoro, 2010). Penggunaan

tenaga *outsourcing* digunakan oleh banyak bank untuk mencapai berbagai tujuan, termasuk mengurangi biaya operasional, meningkatkan efisiensi, dan fokus pada bisnis inti mereka.

Penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* juga dilakukan oleh PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas kinerja di lingkungan kantor. Bank Mega merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia dan bagian dari CT Corp, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di berbagai sektor bisnis. Produk dan layanan yang ditawarkan oleh Bank Mega mencakup berbagai kebutuhan keuangan, seperti produk perbankan ritel (tabungan, deposito, kartu kredit), produk perbankan korporat (pinjaman, layanan perbankan transaksi, dan lain-lain), serta asuransi dan investasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan *Outsourcing* juga menemukan kendala yang mana dapat menyebabkan stres dalam bekerja, hal ini juga berdampak terhadap pekerjaan.

Secara Umum stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dalam tubuh seseorang (Wijono. 2010). Hal ini dapat mengakibatkan perubahan bagi seorang individu baik dalam psikologis, fisiologis, dan perilakunya. Ketika seorang karyawan mengalami stres dalam bekerja maka akan sulit bagi mereka untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Behr dan Newman (Luthans, 2011), stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Hal ini menunjukkan stres kerja dapat terjadi ketika seseorang tidak dapat mengatasi tuntutan dalam tugas atau pekerjaannya, Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Sedangkan menurut Rivai (2020), stres kerja merupakan suatu keadaan dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dan secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi perilaku seseorang, hal ini meliputi perubahan *mood* seperti kemarahan, frustrasi, dan kecemasan, perubahan perilaku seperti isolasi sosial dan perubahan *mood* menjadi tanda-tanda awal karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yang mana akan mempengaruhi perusahaan.

Adapun ciri-ciri stres kerja yang diidentifikasi oleh Wangsa (2010) mencakup kecemasan, kesulitan tidur, ketegangan fisik, sakit kepala, perubahan *mood*, kehadiran yang tidak teratur, perubahan pola makan, penurunan produktivitas, peningkatan konflik, isolasi sosial, kesehatan fisik yang buruk, peningkatan kebiasaan koping yang tidak sehat, serta perasaan ketidakpastian. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Karyawan yang mengalami stres cenderung kurang berinteraksi dengan kolega, yang dapat mengakibatkan penurunan kerjasama tim dan komunikasi yang efektif.

Penelitian ini dilakukan di Bank Mega, Tbk Regional Office Medan pada karyawan *Outsourcing* bagian *collection credit card*. Tugas utama dalam pekerjaan *collection credit card* yaitu pengecekan data nasabah untuk menentukan prioritas penagihan dan menghubungi nasabah yang telah melewati batas waktu pembayaran. Karyawan dapat melakukan penagihan melalui telepon, di mana mereka membahas berbagai hal penting dengan nasabah berdasarkan informasi yang telah diperoleh sebelumnya. Selain itu, karyawan bertanggung jawab untuk membuat surat penagihan bagi nasabah yang sangat terlambat dalam pembayaran. Semua nasabah yang telah membayar pinjaman dicatat secara *real-time* untuk disusun dalam laporan kepada manajemen, sebagai bentuk pencapaian target mingguan hingga bulanan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada karyawan *outsourcing* bagian *collection credit card*, terlihat bahwa mereka sering merasa tidak nyaman dan gelisah saat bekerja seperti bermain handphone dan melamun. Banyak karyawan yang pulang tidak tepat waktu, dengan beban kerja yang cukup tinggi. Saat menghubungi nasabah, mereka tampak resah, terutama jika mendapatkan respons yang tidak sesuai harapan, seperti saat nasabah tidak membayar tagihan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan tanda-tanda kelelahan, seperti menguap atau kurangnya semangat saat berbicara dengan rekan kerja.

Adapun target *collection credit card* adalah mencapai *collection rate* yang ditetapkan, mengurangi tingkat keterlambatan pembayaran (*delinquency rate*), dan melakukan negosiasi pembayaran dengan nasabah, seperti cicilan atau pembayaran sebagian. Selain itu, dalam setiap tahap keterlambatan nasabah, karyawan harus membuat strategi penagihan yang sesuai, mempertimbangkan kondisi nasabah dan kemampuan mereka untuk membayar.

Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan, Beberapa karyawan mengungkapkan merasa tidak aman tentang masa depan mereka di perusahaan, kekhawatiran tentang masa kontrak mereka dan takut akan tidak dipekerjakan lagi di perusahaan karena status mereka yang sebagai karyawan *outsourcing* semakin menambah tekanan psikologis. Karyawan juga menyatakan bahwa stressor yang mereka alami sering kali disebabkan oleh keterlambatan nasabah. Untuk tunggakan 1-30 hari, mereka merasa tertekan untuk mencapai target dan khawatir jika nasabah tidak merespons. Sementara itu, menagih pembayaran dari nasabah yang terlambat membayar tagihan 31-60 hari meningkatkan intensitas penagihan, memicu kecemasan dan frustrasi saat menghadapi penolakan. Bagi tunggakan 60 hari hingga 6 bulan, karyawan harus mengambil tindakan lebih serius dan menangani beban emosional nasabah yang putus asa.

Karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa cemas dan tertekan karena tugas yang menumpuk dan tenggat waktu yang mendekat. Banyak yang mengalami ketegangan otot di area pundak dan beberapa kehilangan nafsu makan. Kondisi fisik ini membuat mereka sulit berkonsentrasi pada pekerjaan dan cenderung menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, stres kerja yang muncul pada karyawan *Outsourcing* bagian *collection credit card* di PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan meliputi ketidakpastian pekerjaan terkait masa kontrak menimbulkan rasa cemas, kesulitan berkonsentrasi saat bekerja, tugas kerja yang tidak dapat terselesaikan sehingga karyawan tidak pulang tepat waktu, dan juga kendala mengatasi nasabah mengakibatkan respon emosional. Selain itu untuk mencapai target pekerjaan, karyawan juga mendapat stressor dari target tersebut.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Cooper, C. L. (Munandar, 2014) yaitu pengembangan karier meliputi ketidakpastian kerja (*Job insecurity*). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Saputri, (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh *Job insecurity* terhadap stres kerja. Menurut Bashori, (2018) menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Sedangkan menurut Septiar (2016), mengartikan *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*.

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri karyawan saja, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Adapun dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *Job insecurity* (dalam Irene, 2008) yaitu: stres, kepuasan kerja, komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan dan juga mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Oleh karena itu *Job insecurity* tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Reaksi-reaksi yang diberikan oleh karyawan seperti stres dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pula (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Job insecurity menjadi salah satu stresor utama bagi karyawan outsourcing, terutama di bagian *collection credit card* di PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan. Karyawan sering merasa cemas mengenai masa depan pekerjaan mereka, mengingat status kontrak yang tidak tetap. Ketidakpastian ini menambah beban psikologis, terutama saat mereka menghadapi target yang harus dicapai, seperti *collection rate* dan pengurangan *delinquency rate*. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, banyak yang melaporkan perasaan khawatir tentang kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak kerja mereka, yang menyebabkan peningkatan kecemasan dan stres.

Dalam menghadapi berbagai tingkatan tunggakan, karyawan merasa tertekan untuk mencapai target yang ditetapkan, untuk tunggakan 1-30 hari, mereka khawatir nasabah tidak merespons, dan ketidakpastian mengenai masa kontrak kerja semakin memperburuk situasi. Kekhawatiran akan tidak diperpanjangnya kontrak menciptakan rasa cemas, sehingga mereka merasa tertekan untuk mencapai target dan khawatir tidak dapat mempertahankan pekerjaan. Ketika menagih

pembayaran nasabah yang terlambat 31-60 hari, intensitas penagihan meningkat, memicu kecemasan dan frustrasi saat menghadapi penolakan. Bagi tunggakan 60 hari hingga 6 bulan, karyawan harus menangani beban emosional nasabah yang putus asa, yang semakin menambah stres mereka. Dalam hal ini, kekhawatiran tidak mencapai target dan ketidakpastian mengenai kelangsungan kerja membuat karyawan semakin merasakan *job insecurity*, semakin memperburuk dampak tekanan psikologis yang mereka alami.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan *Outsourcing* di PT. Bank Mega Tbk Medan.

1. 2 Rumusan Masalah

Setelah penjelasan dari latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah “apakah ada Pengaruh Pengaruh *Job-Insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Mega, Tbk Regional Office Medan?”

1. 3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh *Job-Insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Mega, Tbk Regional Office Medan.

1. 4 Hipotesis

Adapun Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara *Job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan *Outsourcing* PT Bank Mega Tbk regional *Office* Medan. Dengan asumsi semakin tinggi *Job insecurity* maka semakin tinggi juga stres kerja pada Karyawan *Outsourcing* dan sebaliknya.

1. 5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi mengenai stres kerja yang dialami oleh karyawan *Outsourcing* perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan *Outsourcing* dalam menangani *Job insecurity* dan stres kerja, serta dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Stres Kerja

2. 1. 1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) stres kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon psikologis dari seseorang terhadap situasi yang penuh tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Stres kerja dalam konteks yang negatif dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami hambatan, penurunan kondisi fisik serta psikis, dan juga penurunan produktivitas dan hasil kerja. Jika dilihat dari konteks positif, stres kerja dapat membuat seorang karyawan semakin termotivasi dan menguatkan tekad dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memandang beban kerja sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan.

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Menurut Hellriegel & Slocum (dalam Ningrat & Mulyana, 2022) stres kerja adalah perasaan ketegangan yang dialami oleh seseorang sebagai bentuk respon terhadap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan seseorang tersebut. Stres kerja dapat muncul karena terdapat stimulus yang berasal dari luar yang mengganggu fungsi fisiologis serta psikologis seseorang. Dengan kata lain, stres kerja merupakan perasaan tertekan dan tidak nyaman yang dirasakan oleh seorang karyawan yang disebabkan oleh stimulus-stimulus yang berasal lingkungan dan pekerjaannya, salah satunya adalah ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang didapatkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (dalam Asih et al, 2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2009) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul akibat tuntutan atau tantangan di lingkungan kerja yang melebihi kemampuan individu. Stres ini dapat mempengaruhi fisik, emosi, dan proses berpikir, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja. Namun, jika dikelola dengan baik, stres juga dapat menjadi dorongan positif untuk meningkatkan kinerja.

2. 1. 2 Faktor-faktor Stres Kerja

Munandar (dalam Manabung dkk, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu,

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas).
- b. Faktor peran dalam organisasi meliputi konflik peran
- c. Faktor pengembangan karier (ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) dan ketimpangan status).
- d. Faktor hubungan dalam pekerjaan
- e. Faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

Sedangkan Menurut Robbins & Junge (2018), ada tiga faktor yang mengakibatkan stres kerja

- a. Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins, ketidakpastian lingkungan meliputi; ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.

- b. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres. Telah dikategorikan faktor-faktor ini disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan

tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

c. Faktor Individual (*Individual Factors*).

Kategori faktor individual mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Menurut hurrel (dalam Munandar, 2014) menyebutkan ada enam faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi: bising, vibrasi, hygiene. Sedangkan factor-faktor tugas mencakup : kerja shift/kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Peran individu dalam Organisasi.

Termasuk dalam kategori ini ialah Konflik peran, dan Ketaksaan peran (*role ambiguity*). Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya Pertentangan adanya tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, Pertentangan dengan nilai-nilai dankeyakinan dirinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Ketaksaan Peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat meaksanakan

tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan Karier (*career Development*)

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan (*Job insecurity*), promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dengan pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e. Tuntutan dari luar Organisasi/Pekerjaan

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinankeyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik, tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi (konflik peran, ketaksaan peran), pengembangan karier (*Job insecurity*, over dan under-promotioan), hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

2. 1. 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Copper dalam Wibowo (2014) aspek-aspek stres kerja meliputi:

a. Interinsik Pekerjaan

Termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi kondisi fisik (kebisingan, getaran dan kebersihan) dan tuntutan tugas mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.

b. Ketidakamanan

Perasaan ketidakamanan merupakan rasa tidak aman karyawan ketika bekerja dibatasi. Hal ini tentu akan menentukan kondisi psikologis seseorang sehingga melahirkan suasana psikologis seperti depresi, stres, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri.

c. Konflik Peran

Konflik peran mempunyai hubungan positif dengan stres kerja. Ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki peluang karir dalam suatu organisasi, maka karyawan tersebut akan mengalami stres karena konflik peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh manajemen.

d. Tekanan Waktu

Dalam hal tertentu sebenarnya waktu akhir dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebih kuantitatif yang dapat menimbulkan banyak kesalahan sehingga mengakibatkan stres pada

karyawan dan juga kondisi kesehatan karyawan tersebut juga akan berkurang.

e. Pekerjaan yang *Overload*

Beban kerja yang berlebih dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu kuantitatif dan kualitatif. Bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan yang akan mengakibatkan mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi disebut beban kerja berlebih kuantitatif. Sedangkan bila target pekerjaan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi disebut beban kerja kualitatif

Menurut Robbins & Junge (2018) aspek stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori :

- a. Aspek Fisiologis, yaitu seseorang yang mengalami stres dapat menyebabkan metabolisme di dalam tubuh menjadi berubah, yang meliputi keluhan/sakit pada fisik secara langsung seperti; sakit kepala, sakit punggung, gangguan tidur, merasa lelah, masalah pencernaan, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, serta naiknya tekanan darah.
- b. Aspek psikologis, seseorang cenderung akan merasa depresi dan sering tidak puas dengan sesuatu, yang meliputi; sering merasa gelisah atau cemas, mudah bosan, mudah marah, sering menunda-nunda pekerjaan, sering merasa tegang, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan merasa tertekan.
- c. Aspek Perilaku, individu akan cenderung mengalami perubahan dalam tingkah lakunya seperti; meningkatkan ketergantungan terhadap

alkohol atau rokok, sering adu argumentasi dengan orang lain, sering membatalkan janji, tidak konsisten, kurang nafsu makan atau nafsu makan berlebihan, tingkat absensi meningkat, mudah gelisah, dan bicara cepat.

Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) menyatakan sedikitnya ada 3 (tiga) aspek pada stres kerja, yaitu;

- a. Aspek Psikologis, meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegelisahan.
- b. Aspek Fisik, meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).
- c. Aspek Perilaku, seperti menunda dan menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan makan atau kurang nafsu makan), penurunan berat badan secara drastis, berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, serta penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Berdasarkan pernyataan di atas terdapat beberapa aspek yang menentukan terjadinya stres kerja, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa aspek-aspek stres kerja terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

2. 2. *Job insecurity*

2. 2. 1 Pengertian *Job insecurity*

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

Definisi *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi, Greenhalgh dan Rosenblatt (Amelina, 2015).

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

Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan

tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Adapun menurut Green (Audina, 2018) *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Menurut Smithson & Lewis (Riana, 2018), *Job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity*

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

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya downsizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: locus of control, selfesteem, dan rasa kebersamaan.

Ashford (1989), 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.

Burchell (2002) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

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

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi

2. 2. 3. Aspek-Aspek *Job insecurity*

Job insecurity pada dasarnya terdiri dari dua dimensi, yakni dimensi ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan dimensi ancaman kehilangan aset-aset penting dalam pekerjaan, seperti promosi, gaji, dll (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Kedua dimensi tersebut, kemudian dikembangkan oleh Ashford, et. al (1989) menjadi seperti berikut :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. seberapa penting dari pekerjaan bagi individu dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity*. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemungkinan tidak mendapat kesempatan promosi, mempertahankan atau memperoleh kenaikan upah. Karyawan yang menonjolkan aspek kerja tertentu dan merasa terancam akan kehilangan atau tidak mendapatkan apa yang diinginkan, cenderung akan gelisah dan merasa tidak aman.

- c. Arti penting keseluruhan kerja terkait dengan tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan, bahwa pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai penentu harkat dan martabat karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kekhawatiran yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang terjadi di pekerjaan. Hal ini dapat terjadi sesuai dengan kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam. Misalnya, karyawan yang khawatir tidak mendapat promosi atau menjadi karyawan tetap di perusahaan.
- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*). Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

Rowntree (2005) mengungkapkan terdapat beberapa aspek dalam ketidakamanan kerja atau *job insecurity*, yaitu:

- a. Kekhawatiran 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 di masyarakat. 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.

Sverke et al (2004) membedakan aspek dimensi dari *job insecurity* menjadi dua, yaitu:

- a. Aspek kuantitatif. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan.
- b. Aspek kualitatif. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan. Seperti, hilangnya kualitas dalam hubungan kerja, memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir, penurunan gaji, dan kekhawatiran lain yang dianggap penting bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Job insecurity* yaitu Tingkat ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan atau aspek-aspek pekerjaan, Arti atau pentingnya pekerjaan bagi individu, Ancaman terhadap pekerjaan yang dinilai penting, Kepentingan dari keutamaan pekerjaan dan Perasaan ketidak berdayaan untuk mengatasi ancaman.

2.3 Pengertian Karyawan *Outsourcing*

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang atau karyawan juga data diartikan sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Menurut Hasibuan (2007) karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *Outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* (Husni, 2003).

Outsourcing pada esensinya adalah bentuk pembelian jasa yang bertujuan strategis untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan cara mengurangi biaya operasional. Salah satu aspek utama dari *Outsourcing* adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi dengan menggantikan karyawan tetap dengan karyawan kontrak atau paruh waktu, yang seringkali tidak menerima fasilitas tambahan. Dengan kata lain, strategi *Outsourcing* dapat mencakup penggantian pekerjaan karyawan tetap yang memiliki gaji tinggi dengan pekerja sementara yang menerima kompensasi lebih rendah (Khairani, 2012).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan *Outsourcing* adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan operasional sesuai dengan petunjuk perusahaan, dengan imbalan berupa gaji yang lebih rendah di bandingkan dengan pegawai tetap. Mereka yang bekerja sebagai karyawan *Outsourcing* bukanlah pekerja tetap di tempat mereka bekerja, melainkan berstatus kontrak.

2. 4. Pengaruh *Job insecurity* dengan Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek, Cooper dalam (umam, 2010). Menurut morgan dan King dalam (umam, 2010). Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Perasaan tidak aman akan pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Robbins & Judge, 2018).

Definisi multidimensional tersebut menjelaskan bahwa *job insecurity* tidak hanya disebabkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh kekhawatiran akan hilangnya berbagai aspek penting dalam pekerjaan, seperti gaji, promosi, atau kondisi kerja yang baik. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan stres yang signifikan bagi karyawan, karena mereka merasa tidak memiliki kendali atas masa depan karier mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja mereka di tempat kerja (Wijaya dan Suhariadi, 2018).

Maraknya sistem *Outsourcing* tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *Job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. Namun dengan adanya pelaksanaan sistem *Outsourcing*

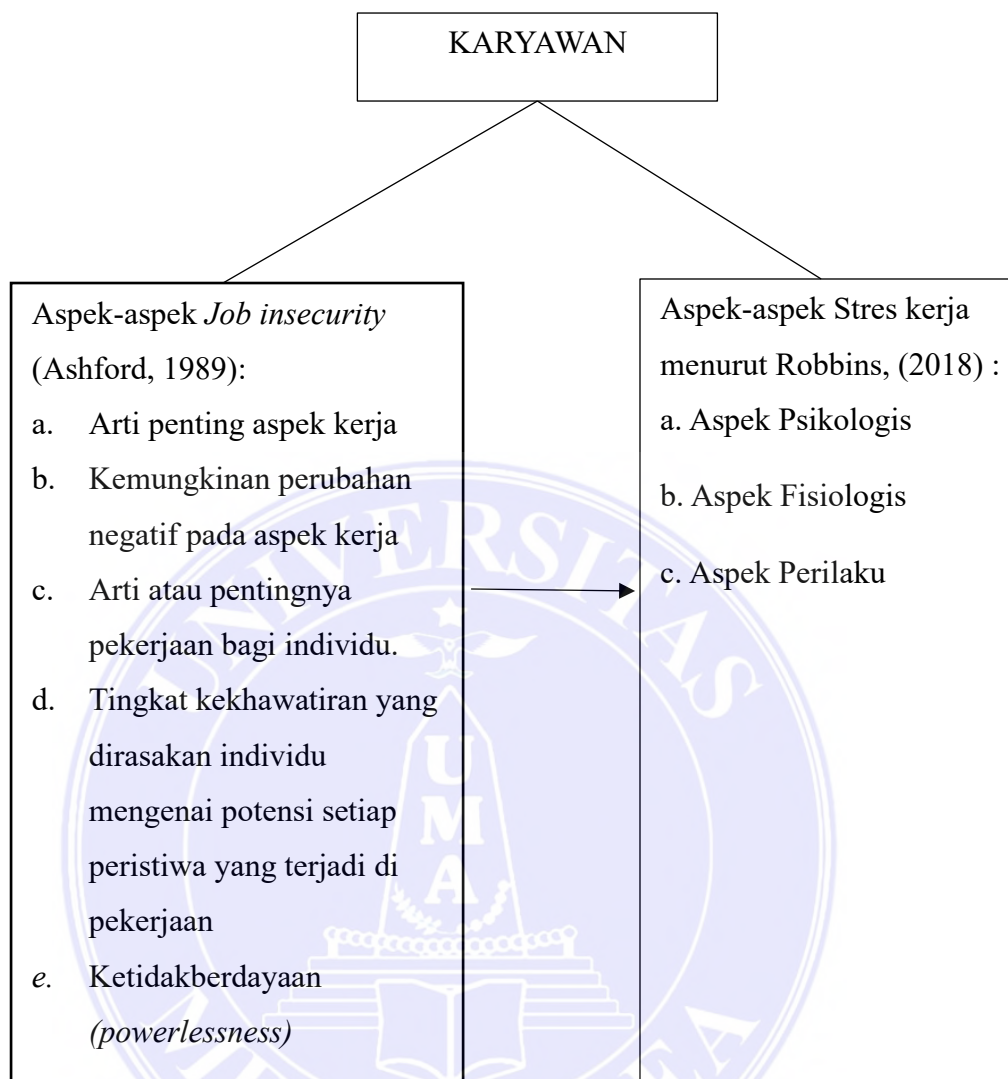
ini menjadikan suatu kegelisahan bagi pekerja yang di *Outsourcing* karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja mereka dan tidak ada kepastian terhadap hak-hak yang mereka terima dan akhirnya memunculkan Stres Kerja pada karyawan. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Bashori, 2018) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan erat dengan stres, di mana *job insecurity* dipandang sebagai salah satu sumber utama stres. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Devitriana (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *job insecurity* dan distress psikologis. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin meningkat pula tingkat distress psikologis yang dialami individu. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Dianti dan Ratnamiasih (2023) menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia." Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja mereka.

Melihat uraian masalah dan fenomena yang terjadi terkait dengan permasalahan yang dihadapi karyawan *outsourcing* mengenai ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan hubungannya dengan stres kerja, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, semakin besar pula potensi stres yang dialami oleh karyawan.



2. 5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3. 1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mega, Tbk Regional Office Medan pada karyawan *Outsourcing* bagian *collection credit card*. Adapun tempat ini dipilih sebagai lokasi karena representatifitas kondisi yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan selama periode satu minggu, dimulai dari tanggal 11-15 November 2024.

3. 2 Bahan dan Alat Penelitian

Ada beberapa alat yang digunakan untuk mendukung penelitian. Beberapa alat yang digunakan ialah laptop, google form, seperangkat aplikasi komputer berupa Microsoft Office dan juga SPSS Version 25, dan juga printer. Sedangkan bahan yang dipakai oleh peneliti ialah instrumen psikologis yang berupa instrumen psikologis *Job insecurity* yang berdasarkan aspek menurut Ashford, (1989) dan juga Stres kerja yang berdasarkan aspek menurut Robbins, (2018)).

3. 3 Metodologi Penelitian

3. 3. 1 Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrumen penelitian ialah alat yang *digunakan* untuk mengukur fenomena yang ingin diamati atau sering

disebut juga dengan variabel penelitian. Dalam pengukurannya, data yang didapatkan di dalam penelitian kuantitatif haruslah berbentuk angka guna mendapatkan data kuantitatif yang dimana dapat dipakai skala pengukuran. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti ialah skala Likert yang dimana masing-masing pilihan akan memiliki nilai memiliki jarak (interval) dengan bentuk data kuantitatif yakni interval.

Dalam pendekatan kuantitatif, dilaksanakan pengujian hipotesis dan di dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis tentang ada tidaknya dan seberapa kuat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau lebih sering disebut dengan penelitian kausal. Menurut dari Sugiyono (2018), penelitian kausal adalah merupakan suatu metode yang menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Selain itu, Sugiyono menjelaskan juga analisis regresi sudah dipastikan memiliki hubungan berkorelasi antar variabel sedangkan teknik analisis belum tentu dapat dikatakan memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat.

3. 3. 2 Identifikasi Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian akan ada objek atau fokus utama di dalam penelitian guna membatasi apa saja yang akan diteliti. Variabel penelitian (objek penelitian) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun variabel di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti ialah:

Variabel Bebas (X) = *Job insecurity*

Variabel Terikat (Y) = Stres Kerja

3. 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Stres Kerja

Stres Kerja adalah kondisi dimana individu mengalami kegelisahan baik secara fisiologis, psikologis maupun perilaku disebabkan oleh faktor pekerjaan maupun lingkungan yang mengakibatkan seseorang tersebut merasa tertekan didalam menjalankan pekerjaan ditempat ia bekerja.

b. *Job insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi. Kondisi ini disebabkan oleh lingkungan yang terus berubah yang membuat seorang individu tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam organisasi.

3. 3. 4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa teknik yakni observasi dan wawancara pada beberapa sampel dan pemberian angket atau kuesioner berupa skala psikologis pada seluruh sampel penelitian dengan berlandaskan aspek pada variabel stres kerja (Y) dan juga aspek pada variabel *Job insecurity* (X). Seperti dalam penjelasan Sugiyono (2018), peneliti melaksanakan observasi dan wawancara untuk dijadikan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti serta observasi dijadikan acuan untuk menguatkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

a. Skala *Job insecurity*

Dalam variabel *Job insecurity*, peneliti menggunakan aspek Ashford (1989), yaitu: Tingkat ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan atau aspek-aspek pekerjaan, Arti atau pentingnya pekerjaan bagi individu, Ancaman terhadap fitur pekerjaan yang dinilai penting, Kepentingan dari keutamaan pekerjaan, Perasaan ketidak berdayaan untuk mengatasi ancaman. Skala yang digunakan peneliti ialah skala Likert yang terdiri dari item alat ukur *favorable* dan *unfavorable* dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

b. Stres kerja

Dalam variabel Stres Kerja, peneliti menggunakan aspek Robbibs & Junge (2018), yaitu: Aspek Fisiologis, Psikologis dan Priilaku. Skala yang digunakan peneliti ialah skala Likert yang terdiri dari item alat ukur *favorable* dan *unfavorable* dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai

2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

3. 3. 5 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas di dalam kuantitatif menurut dari Sugiyono (Sugiyono, 2018) ialah instrumen yang digunakan peneliti dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Dalam pelaksanaan *tryout*, item yang tidak valid akan dibuang sedangkan item yang dinyatakan valid akan dipakai untuk menjadi instrument psikologis baik digunakan pada variabel X maupun variabel Y yang dimana akan diberikan kepada sampel yang sudah ditentukan.

Dalam menguji validitas dari masing-masing item yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistik dengan memakai SPSS *Version 25*. Menurut dari Sugiyono (2018), item yang dimiliki peneliti akan 33 dianggap valid jika nilai per-item (*r-empirik*) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 yang dimana hal ini dapat dilihat dari pengujian Pearson di SPSS yang dimana jika nilai olah data item di SPSS terdapat bintang maka akan dianggap valid.

Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama disebut dengan reliabel (Sugiyono, 2018). Walaupun begitu, instrumen yang telah reliabel belum tentu dapat dikatakan valid. Untuk menguji reliabilitas alat ukur *Job insecurity* (X) dan juga Stres Kerja (Y) yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistik *Cronbach Alpha* dengan memakai SPSS versi 25. Alat ukur yang dimiliki peneliti akan dianggap valid jika nilai alat ukur (*Cronbach Alpha*) lebih besar dibandingkan nilai standar (0,600).

3. 3. 6 Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana dijelaskan oleh Sugiyono (2018) merupakan analisis statistik yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal pada satu variabel independent terhadap satu variabel dependen. Menurut dari Rochaety (2019), variabel independent memiliki pengaruh jika:

1. Jika signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka memiliki hubungan kausal.
2. Jika signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka tidak memiliki hubungan kausal.

b. Uji Normalitas

Menurut dari Sugiyono (2018), uji normalitas adalah pengujian hipotesis dan data yang akan diuji berbentuk rasio. Data dari pengujian normalitas dapat dikatakan tersebar secara normal, dapat diuji. Dikarenakan sampel yang akan diteliti lebih dari lebih dari 50 sampel. Menurut dari Rochaety (2017), nilai minimal di dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, yaitu

1. Jika signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Uji Linearitas

Menurut Nurgiyantoro (dalam Azhari dkk, 2021), linearitas adalah hubungan yang linear antar variabel artinya setiap adanya perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan dengan besaran yang

sejajar pada variabel lainnya. Menurut dari Rochaety (2017), nilai minimal di dalam menguji linearitas ialah:

1. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data memiliki hubungan linear.
2. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka data tidak memiliki hubungan linear.

3. 4 Populasi dan Sampel

3. 4. 1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, dilaksanakan penelitian pada sampel sampel yang akan digeneralisasikan terhadap populasi dengan menggunakan inferensial atau kesimpulan dari beberapa sampel yang ditentukan dengan teknik sampling. Populasi menurut Sugiyono (2018) ialah wilayah generalisasi objek atau sampel yang mempunyai seluruh karakteristik dari yang ingin diteliti oleh peneliti sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah populasi karena adanya keterbatasan yang tidak memungkinkan melakukan penelitian terhadap seluruh populasi dan hasil penelitian terhadap sampel akan digeneralisasikan pada populasi karena hal itulah sampel harus dapat menjadi representatif (mewakili) populasi. Adapun jumlah keseluruhan dari Karyawan *Outsourcing* Bank Mega Medan terdapat 125 karyawan. Adapun populasi penelitian ini ialah keseluruhan karyawan *Outsourcing* bagian *Collection Credit Card* PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan.

Tabel 1. Responden Penelitian

Nama Cabang	Jumlah Karyawan <i>Outsourcing</i>
Maulana Lubis	18
Setiabudi	14
Katamso	14
Cirebon	14
MT Haryono	13
Iskandar Muda	13
Pulo Brayan	13
Thamrin	13
Krakatau	13
Total	125

3. 4. 2 Sampel

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Total Sampling* yang menurut Sugiono (2019), teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sample, dimana dalam penelitian ini sample yang digunakan adalah seluruh karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Bank Mega Regional *Office* Medan. Maka dari uraian diatas sampel dari penelitian ini yaitu 90 responden dan 35 responden digunakan sebagai uji coba.

3. 5 Prosedur Penelitian

3. 5. 1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan *outsourcing* PT Bank Mega Regional *Office* Medan. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan fakultas akan diberikan kepada pihak Bank Mega Regional *Office* Medan

3. 5. 2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan *Outsourcing* di PT Bank Mega Regional *Office* Medan dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek *Job insecurity* dan aspek stres kerja yang akan diberikan kepada seluruh sampel penelitian secara *online* melalui *Google Form*. Sebelum dilaksanakan penelitian, peneliti melakukan uji coba validitas dan alat ukur skala penelitian memakai 35 responden penelitian dengan metode pemberian kuesioner melalui *Google Form* pada karyawan *Outsourcing*. Hasil jawaban dari kuesioner uji akan dimasukkan ke excel dan diolah datanya melalui SPSS *Version 25*. Selanjutnya peneliti akan melaksanakan penelitian dengan memakai alat ukur skala penelitian yang telah valid dan reliabel terhadap 90 karyawan *outsourcing* di PT Bank Mega Regional *Office* Medan secara online yakni memakai *google form*. Hasil jawaban kuesioner akan diolah dengan memakai SPSS *Version 25*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai koefisien F sebesar 833,124 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan persentase pengaruh sebesar 90,9% didapatkan dari koefisien determinan (R^2). Adapun hasil penelitian ini ialah jika *job insecurity* meningkat sebesar satu satuan, maka variabel stres kerja akan bertambah dari nilai 10,944 ditambah dengan nilai b yakni 0,981 yakni nilai prediksi stres kerja ialah 11,925. Jika dilihat dari mean empiriknya, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata empirik 87,58 yang dimana nilai tersebut termasuk di dalam kategori tinggi, sedangkan variabel *job insecurity* memiliki nilai rata-rata empirik sebesar 78,07 yang termasuk di dalam kategori tinggi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Kepada Karyawan PT. Bank Mega Tbk. Regional Office Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan *Outsourcing* tinggi, maka karyawan diharapkan dapat mengelola stres yang dihadapi dengan menemukan strategi coping yang sesuai seperti melakukan olahraga ringan dan juga membuat list pekerjaan. Selain itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menetapkan batas waktu kerja yang jelas serta meluangkan waktu untuk beristirahat dan melakukan aktivitas yang menyenangkan sangat penting untuk kesehatan mental. Selain itu karyawan dapat mempersiapkan diri ketika kontrak kerja selesai.

5.2.1 Saran Kepada Perusahaan

Perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, membuat karyawan merasa lebih siap dalam menjalankan tugas. Selain itu, mengadakan kegiatan *outing* dan *team building* dapat mengurangi tingkat stres dan juga dapat meningkatkan ikatan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif sehingga karyawan merasa lebih terhubung dengan misi dan visi perusahaan.

5.2.1 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, telah terbukti *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja dengan persentase pengaruh yakni 90,9%. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor stres kerja lainnya seperti faktor intrinsik, peran individu dalam organisasi, hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar pekerjaan. Peneliti juga menyarankan jika memakai variabel yang sama untuk meneliti di ranah yang berbeda seperti di perusahaan yang memiliki fokus pekerjaan yang berbeda ataupun sejenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, dkk. (2016). Analisis Pengaruh *Job-Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Berpindah Karyawan. 5(1),1- 8. Semarang
- Amelina, dkk. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Yossie Swalayan Padang. Jurnal Managemant. Padang: fakultas ekonomi. Universitas Bung Hatta Padang
- Asford, et. al. (1989) Content, Causes, and Consequence of *Job insecurity*: a Theory-based Meansure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 No. 4 Page 803-829.
- Audina, et. al. (2018). Pengaruh *Job insecurity* dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). Jurnal. X. Bandung:Sains Manajemen & Akuntansi
- Bilal, et. al (2022). *Impact of fear of COVID-19 pandemic on job insecurity and subjective well-being. Inquiry*, 59, 469580221102695.
- De, et al. (2005). *Job-Insecurity:Mediator or Moderator of The Relationship Between Type of Contract and Various Outcomes*. 31(4). 79- 86. Belgium
- Dianti, dkk. (2023). Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Jurnal Ekonomi Manajemen, 9(1), 1-10.
- Bashori, dkk, (2018). Peran *Job insecurity* terhadap Stres dengan Moderator Religiusitas. Jurnal. 3(1):25-36. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Riana,dkk. (2018). Hubungan antara *Job insecurity*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Prosiding Seminar Nasional. Jambi
- Greenhalgh & Rosenblatt. (1984). *Job-Insecurity: To Word Conceptual Clarity*. 9(3). 438-448. *Academy of Management*
- Ketut, Ni Septiari, Komang Ardana. (2016). Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Jurnal. 5. Bali:Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayanai(Unud),Bali
- Khairani. (2012). Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya. Jurnal. pp. 53-68. ISSN: 0854-5499. Padang:Kanut Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang
- Husni. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. jakarta: PT rajagrafindo persada;

- Rohman. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job-Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebun Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Munandar. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pres), 2001.
- Natalya Rachel Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Centre Manado. Jurnal. 6(2). Manado: Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis
- Sugiono (2018). Metode Penelitian Administrasi. (cetakan ke-22). Bandung; ALFABETA, cv.
- Prawira, dkk. (2023). Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Siminyak. Jurnal Bisnis Hospitality, 12(1).
- Putranda & Pangat. (2013). Analisis pengaruh *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Upaya Kelola Profitama. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Putri & Ayu. (2023). Pengaruh *Job insecurity*, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Driver Gojek di Wilayah Jakarta Timur. Skripsi. Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI.
- Ramdhan, M. R. (2020). *Pengaruh job insecurity dan work life balance terhadap stres kerja pada karyawan outsourcing* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Robbins & Judge. (2018). Perilaku Organisasi. (Edisi-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Rowntree, D. (2005). Educational Technology in Curriculum Development. Great Britain: Harper and Row
- Saputri. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 235-259.
- Setiawan, dkk. (2008). *Job-Insecurity* Dalam Organisasi. Staff pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Management universitas Kristen Maranatha, 7(2). Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Umam & Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan ke-II) Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Wijono & Sutarto. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta; Prenamedia Group

Widhiarso, W. (2014). Pengategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Fakultas Psikologi . Universitas Gajah Mada*.







LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Inisial :

Umur:

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian Dibawah ini terdapat pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami selama bergabung di dalam organisasi. baca dan pahami baik – baik setiap pertanyaan. Kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda, dengan cara memberi **tanda ceklis (✓)** pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SELAMAT MENGERJAKAN

KUESIONER *JOB INSECURITY*

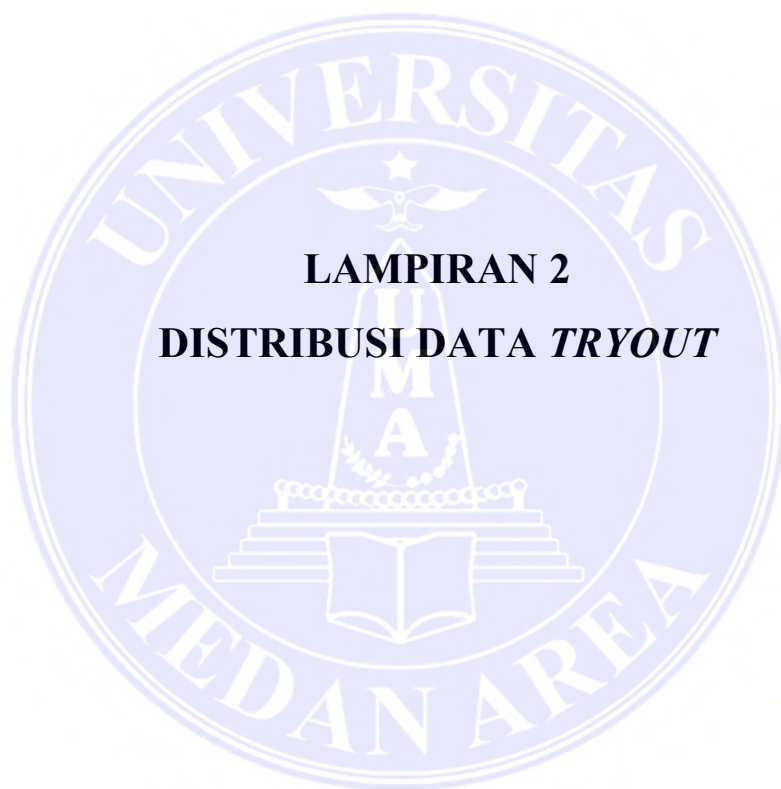
No	Aitem	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya saat ini berarti bagi saya				
2.	Saya merasa puas setelah menyelesaikan masa kerja saya di perusahaan				
3.	Saya tidak cemas apabila kontrak kerja di perusahaan selesai				
4.	Bagi saya target kerja merupakan tantangan dan bukan hambatan				
5.	Suasa kerja di perusahaan ini membuat saya merasa nyaman ketika bekerja				
6.	Saya merasa pekerjaan saya tidak berpengaruh terhadap kehidupan saya				
7.	Saya cemas ketika masa kerja di perusahaan berakhir				
8.	Menurut saya kehilangan pekerjaan membuat saya merasa tidak berharga				
9.	ketika tidak mencapai target kerja saya gelisah mendapat surat peringatan				
10.	Menurut saya lingkungan pekerjaan di perusahaan saat ini kurang kondusif				
11.	Saya berperan dengan baik dalam perusahaan ini				
12.	Perusahaan memberikan kejelasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
13.	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini				
14.	Saya optimis bahwa kontrak kerja saya akan di perpanjang oleh perusahaan				
15.	Saya dapat mengikuti peraturan perusahaan dengan baik				

16.	Saya merasa tidak menjadi bagian dari perusahaan ini				
17.	Menurut saya posisi saya yang sekarang tidak jelas				
18.	Saya merasa tidak menjadi bagian di perusahaan ini				
19.	Saya khawatir masa kontrak kerja saya tidak di lanjutkan				
20.	Sebagai karyawan saya kesulitan mengikuti peraturan yang ada di perusahaan				
21.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir di perusahaan				
22.	Sebagai karyawan kontrak saya bersedia apabila kontrak di perusahaan ini telah selesai				
23.	Saya sudah merencanakan pekerjaan baru bila kontrak saya selesai				
24.	Saya mampu mempertahankan posisi dalam perusahaan				
25.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah hal yang sulit bagi saya				
26.	Saya merasa tidak memiliki promosi di perusahaan ini				
27.	Sebagai karyawan kontrak saya merasa cemas atas posisi pekerjaan saya				
28.	Saya khawatir bila kontrak kerja saya selesai				
29.	Saya sulit mempertahankan posisi saya saat ini di perusahaan				
30.	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya				

KUESIONER STRES KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1.	Ketika menghubungi nasabah yang tidak kooperatif saya merasa pusing				
2.	Ketika tidak mencapai target pekerjaan saya merasa cemas				
3.	Ketika bekerja hingga lembur membuat saya kesulitan tidur				
4.	Saya tidak peduli ketika nasabah yang di hubungi tidak kooperatif				
5.	Saya merasa tertantang untuk mencapai target bulanan				
6.	Saya merasa kualitas tidur saya tidak terganggu				
7.	Ketika bekerja hingga malam membuat otot leher saya terasa sakit				
8.	Saya sering marah ketika nasabah tidak kooperatif				
9.	Saat bekerja pola makan saya tidak teratur				
10.	Saya merasa tidak ada kendala dengan otot leher apabila bekerja hingga malam				
11.	Nasabah yang tidak kooperatif bukan kendala bagi saya				
12.	Saya merasa tidak ada kendala dalam pola makan				
13.	Saya kelelahan jika satu harian menghubungi nasabah				
14.	Saya merasa sering terkendala saat berkomunikasi dengan nasabah				
15.	Saya sering tidak mencapai target dalam bekerja				

16.	Saya tetap semangat walaupun satu harian menghubungi nasabah				
17.	Bukan hal yang sulit bagi saya untuk berkomunikasi dengan nasabah				
18.	Target kerja membuat saya semakin termotivasi				
19.	Ketika bekerja hingga lembur tangansaya sering berkeringat				
20.	Saya sulit fokus dalam menyelesaikan pekerjaan				
21.	Saya sering telat saat bekerja				
22.	Saya merasa tidak ada kendala fsisk ketika bekerja lembur				
23.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
24.	Saya selalu datang tepat waktu				
25.	Perut saya sering sakit ketika ada kendala dalam bekerja				
26.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini				
27.	Saya kesulitan untuk menyelesaikan deadline pekerjaan				
28.	Kendala dalam bekerja tidak mempengaruhi kondisi fisik saya				
29.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
30.	Saya terbiasa dengan mudah menyelesaikan pekerjaan				



LAMPIRAN 2
DISTRIBUSI DATA *TRYOUT*

Data Tryout Job Insecurity

S	Skala Job Insecurity																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4	2	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4
4	4	4	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
6	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
7	4	4	3	4	2	2	2	1	1	2	4	2	3	4	4	1	1	1	1	2	2	3	4	1	4	1	1	1	1	3
8	4	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	2	4
9	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
10	3	4	4	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3
11	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4
12	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4
13	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
14	1	4	1	1	3	2	1	1	1	2	4	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
16	1	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2
17	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2

Data Tryout Job Insecurity

S	Skala Job Insecurity																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
19	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4
20	4	3	3	2	2	1	3	4	3	1	4	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
21	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2
22	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	2	1	2	1	2	4	3	4	3	4	4	2	1	2	2
24	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	3	1
25	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	4	4	2	2	4	4	3	1	1	2	3
26	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1
27	2	4	2	2	2	4	4	4	1	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
29	4	4	4	3	4	4	3	1	4	1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4
30	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	1	4
31	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4
32	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	4
33	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4
34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2
35	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1

Data Tryout Stres Kerja

S	Skala Stres Kerja																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	4	1	2	4	1	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	4	1	2	4	1	1	4	3	4	1	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4
4	4	4	4	3	3	1	1	4	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	1	2	1	1	3	4	4	2	1	1	3	3	1	1	2	1	3	4	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	4
7	4	3	4	1	4	2	2	4	4	4	1	1	2	4	4	1	1	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	1
8	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	1
9	3	4	4	2	4	1	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	1	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	4	3	4	1	3
11	1	4	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	2	1	2	1	4	3	2	2	2	4
12	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	2	4	3	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1
13	3	4	4	2	3	1	1	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	4	4	3	4	3	2	4
14	3	4	3	2	4	1	1	4	4	3	1	1	1	4	3	2	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	2	2	2	4
15	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	1	3	1	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	2	2	3
16	1	3	3	1	2	1	3	4	4	2	4	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3
17	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3
18	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3

Data Tryout Stres Kerja

S	Skala Stres Kerja																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
19	1	3	2	1	4	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	4	2	2	1
20	1	4	3	2	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	2	2	2
21	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	1	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	1	2	3	4	1	3	3	3	3
22	4	4	3	2	2	2	1	3	1	4	1	1	1	3	3	3	1	2	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2
23	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
24	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	4	3	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1
25	4	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2
26	3	3	4	2	3	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	2	2	4
27	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	2	3
28	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2
29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4
30	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	1	3	3	2	1	2	3	4	1	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4
31	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2
32	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	4	1	4	1	1	2
33	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	2	3	4
34	4	4	3	4	2	2	1	4	4	3	3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	4	4	3	3	4	2	2	4
35	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	1	4	2	1	2	2	3	4	3	4	1	4	4	2	3	2	2	4



LAMPIRAN 3
DISTRIBUSI DATA PENELITIAN

Data Penelitian Job Insecurity

S	Skala Job Insecurity																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	16	17	18	19	20	22	25	26	27	28	29	30					
1	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	1	3	3	2	3	2	4	3	1	3	2					
2	1	4	4	4	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3					
3	4	4	4	4	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	3	4	3					
4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1					
5	1	3	3	3	1	3	1	2	4	1	4	4	2	2	3	2	1	4	4	1	3	3	3	3	4					
6	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	1	4	1	2	3	3	4	2	4	2						
7	4	3	4	2	2	2	1	3	3	1	4	4	4	2	1	3	1	4	3	1	3	4	3	4	4					
8	4	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	4	4	4	1	4	1	1	1	2	1	2	1	2	2					
9	2	4	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1					
10	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	2	4	4	4					
11	3	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	4	3	4	3	3	1	2	3	2	4	4	4					
12	3	4	4	3	1	1	4	2	2	1	4	2	4	3	2	4	1	4	2	1	1	4	2	4	4					
13	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	1	4	1	1					
14	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3					
15	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3	4	1	1	2	1					
16	4	4	4	3	3	2	2	3	3	1	4	4	1	4	2	4	4	4	3	1	3	2	1	4	4					
17	4	4	3	2	2	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2					
18	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3					
19	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	1	2	3	1	4	3	2	2	1	1	3	3					
20	4	4	1	2	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	1	1					
21	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3					
22	4	4	4	3	3	1	2	4	4	2	3	4	1	3	1	4	3	4	4	2	4	2	2	4	3					
23	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4					
24	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2					
25	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	1	4	3	3					
26	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2					
27	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	1	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3					
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	1	3	4	1	3	2	3	2	2					
29	4	3	4	3	2	1	2	4	3	1	4	4	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	2	4	1					
30	4	4	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3					

Data Penelitian Job Insecurity

S	Skala Job Insecurity																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	16	17	18	19	20	22	25	26	27	28	29	30					
31	1	4	2	4	1	2	1	3	4	2	4	3	1	3	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	3					
32	4	4	2	2	3	3	2	4	3	1	2	4	1	2	2	4	3	4	3	1	4	4	2	3	4					
33	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	4	2	1	3	1					
34	4	3	1	2	4	2	1	1	3	2	4	4	4	3	2	4	1	3	1	3	3	2	1	1	3					
35	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2					
36	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3					
37	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3					
38	4	4	4	2	2	3	3	4	3	1	3	4	4	4	1	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3					
39	4	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	1	1	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3					
40	4	4	4	2	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2					
41	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	1	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2					
42	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1					
43	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2					
44	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	1	3	4	4	2	4	4	3	2	2	1	3	1	4	3					
45	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	1	4	2	4	4					
46	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	1	4	3	1	4	4	1	3	3	4	2	2	3	4	2					
47	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3					
48	3	3	3	2	4	3	2	4	4	1	1	3	3	1	4	2	3	4	4	1	4	1	4	3	3					
49	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4					
50	3	2	3	1	4	3	1	4	1	4	2	2	3	4	4	2	3	2	1	4	4	3	4	4	1					
51	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	3	1	2	4	3	1	2	3	4	2					
52	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	1	1	2	4	3	2	2	3	4	4	1	2	3	4	2					
53	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3					
54	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3					
55	3	4	3	4	1	4	4	1	4	4	1	2	2	4	3	4	1	2	4	4	1	4	1	4	4					
56	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1					
57	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4					
58	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3					
59	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	4	1	4	4	3	4	3					
60	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3					

Data Penelitian Job Insecurity

S	Skala Job Insecurity																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	16	17	18	19	20	22	25	26	27	28	29	30					
61	2	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2					
62	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3					
63	1	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4					
64	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4					
65	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4					
66	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4					
67	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2					
68	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4					
69	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4					
70	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2					
71	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3					
72	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2					
73	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	1	4	4					
74	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4					
75	4	4	3	3	4	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4					
76	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	1	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3					
77	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4					
78	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3					
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2					
80	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3					
81	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2					
82	1	4	2	3	4	1	1	1	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3					
83	4	4	1	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4					
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4					
85	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4					
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
87	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4					
88	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4					
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4					
90	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					

Data Penelitian Stres Kerja

S	Skala Stres Kerja																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	3	3	2	4	1	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	
2	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	4	4	1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	
3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	
4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
5	4	4	2	2	3	2	1	4	4	1	1	3	3	3	1	3	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	
6	3	4	4	3	1	4	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	
7	4	4	4	2	1	3	1	4	3	1	4	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
8	1	4	4	4	1	4	1	4	1	2	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	1	2	1	2	2	3	3	2	
9	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	2	
10	4	4	4	3	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	
11	2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	
12	4	4	4	3	2	4	1	4	2	1	3	4	4	4	3	1	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	1	4	
13	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	2	4	1	4	1	1	3	3	2	
14	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	
15	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	4	2	1	4	1	1	2	1	1	4	3	
16	4	4	1	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	1	4	4	4	4	4	
17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	
18	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	
19	4	4	2	1	2	3	1	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	
20	3	1	4	4	1	4	1	4	3	2	4	4	1	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	
21	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	4	
22	3	4	1	3	1	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	
23	3	3	2	3	4	3	1	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	
24	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	1	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	
25	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	1	4	3	3	3	4	3	
26	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
27	3	3	2	4	1	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
28	4	4	3	3	2	4	1	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	
29	4	4	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	3	2	1	2	4	2	3	4	3	4	4	1	3	3	2	
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	

Data Penelitian Stres Kerja

S	Skala Stres Kerja																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
31	4	3	1	3	1	2	1	2	4	2	1	4	2	4	1	2	1	3	4	4	1	2	1	1	1	3	4	1	2
32	2	4	1	2	2	4	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	4
33	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	1	4	2	1	3	1	2	1	3	3
34	2	4	4	3	2	4	1	3	1	3	4	3	1	2	4	2	1	1	3	3	3	2	1	1	3	2	4	2	2
35	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4
36	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	2	4	4
38	3	4	4	4	1	3	2	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4
39	3	4	3	1	1	3	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4
40	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4
41	3	3	4	1	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4
42	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	1	4	2	4	4
43	1	1	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4
44	1	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	1	3	1	4	4	3	4	4	3
45	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4
46	1	4	3	1	4	4	1	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3
47	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
48	1	3	3	1	4	2	3	4	4	1	3	3	3	2	4	3	2	4	1	1	4	1	4	3	3	1	4	3	3
49	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	2	3	4	4	2	3	2	1	4	3	2	3	1	4	3	1	4	1	1	4	3	4	4	1	1	2	2	2
51	1	1	3	4	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	4	2	3	2	3	3
52	1	1	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	1	1	3	3
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	4	4	3
54	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	4	4
55	1	2	2	4	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	1	4	4	1	2	1	1	4	1	4	4	4	1	3	3
56	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
58	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4
59	4	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	1	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
60	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2

Data Penelitian Stres Kerja

S	Skala Stres Kerja																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
61	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	1	4	4	4	4	2	4	3	4	
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	
63	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
64	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
66	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	
67	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	
68	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
69	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	1	4	3	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	4	
71	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	
72	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	
73	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	
74	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	
75	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	
76	1	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	
77	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
79	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	4	
80	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
81	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	
82	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	4	1	1	1	1	2	4	1	4	4	3	2	3	4	
83	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	1	3	4	4	3	3	1	3	4	4	
84	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
85	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
87	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
88	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	
89	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
90	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	

LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *TRYOUT*

Reliability

Scale: Job Insecurity Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.897	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.10	1.094	35
X2	3.33	0.711	35
X3	2.63	0.999	35
X4	2.97	0.928	35
X5	2.80	0.961	35
X6	2.47	1.106	35
X7	2.37	0.890	35
X8	2.17	1.053	35
X9	2.17	0.913	35
X10	2.23	0.935	35

X11	3.27	0.640	35
X12	2.63	0.765	35
X13	3.03	0.765	35
X14	2.93	0.907	35
X15	3.27	0.583	35
X16	2.57	0.898	35
X17	2.37	0.928	35
X18	2.60	1.037	35
X19	2.10	0.960	35
X20	2.63	0.964	35
X21	3.00	0.788	35
X22	2.87	0.730	35
X23	3.23	0.817	35
X24	2.97	0.809	35
X25	3.20	0.664	35
X26	2.50	0.900	35
X27	2.23	0.935	35
X28	2.20	0.961	35
X29	2.50	0.974	35
X30	2.63	1.066	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	77.87	172.120	0.313	0.897
X2	77.63	174.861	0.369	0.895
X3	78.33	172.023	0.354	0.896

X4	78.00	172.759	0.356	0.895
X5	78.17	171.247	0.403	0.895
X6	78.50	161.086	0.712	0.888
X7	78.60	169.490	0.519	0.892
X8	78.80	167.545	0.501	0.893
X9	78.80	172.786	0.362	0.895
X10	78.73	172.271	0.373	0.895
X11	77.70	175.252	0.393	0.895
X12	78.33	176.437	0.260	0.897
X13	77.93	173.926	0.387	0.895
X14	78.03	174.447	0.294	0.897
X15	77.70	177.114	0.313	0.896
X16	78.40	169.421	0.517	0.892
X17	78.60	168.938	0.519	0.892
X18	78.37	164.240	0.639	0.889
X19	78.87	167.430	0.562	0.891
X20	78.33	168.092	0.531	0.892
X21	77.97	176.309	0.257	0.897
X22	78.10	175.955	0.300	0.896
X23	77.73	175.375	0.290	0.896
X24	78.00	175.448	0.290	0.896
X25	77.77	174.254	0.434	0.894
X26	78.47	172.809	0.367	0.895
X27	78.73	166.409	0.623	0.890
X28	78.77	165.013	0.663	0.889
X29	78.47	166.740	0.581	0.891

X30	78.33	159.126	0.820	0.885
-----	-------	---------	-------	-------

$$30 - 5 = 25$$

$$((25 \times 4) + (25 \times 1)) / 2 = 62,5$$

Reliability

Scale: Stres Kerja Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.93	1.112	35
Y2	3.35	0.877	35
Y3	3.00	1.050	35
Y4	1.97	0.718	35
Y5	3.17	0.913	35

Y6	1.90	0.960	35
Y7	2.07	1.112	35
Y8	3.33	0.922	35
Y9	2.80	1.095	35
Y10	2.97	0.890	35
Y11	1.90	1.094	35
Y12	2.13	1.008	35
Y13	2.17	0.986	35
Y14	3.03	0.964	35
Y15	2.73	0.785	35
Y16	2.47	0.973	35
Y17	2.43	1.040	35
Y18	2.80	0.805	35
Y19	2.97	0.718	35
Y20	2.57	1.104	35
Y21	2.63	0.928	35
Y22	2.07	1.048	35
Y23	2.23	0.935	35
Y24	2.87	0.973	35
Y25	3.03	1.098	35
Y26	2.53	0.937	35
Y27	2.67	1.028	35
Y28	2.50	0.682	35
Y29	2.43	0.898	35
Y30	2.70	1.055	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75.37	154.654	0.368	0.857
Y2	75.00	157.103	0.373	0.857
Y3	75.35	152.493	0.481	0.854
Y4	76.33	157.264	0.461	0.855
Y5	75.13	157.361	0.344	0.858
Y6	76.40	154.179	0.461	0.854
Y7	76.23	154.047	0.391	0.856
Y8	74.97	155.137	0.439	0.855
Y9	75.50	154.190	0.393	0.856
Y10	75.33	155.678	0.433	0.855
Y11	76.40	155.972	0.326	0.858
Y12	76.17	156.420	0.343	0.858
Y13	76.13	159.085	0.242	0.860
Y14	75.27	156.616	0.354	0.857
Y15	75.57	155.289	0.520	0.854
Y16	75.83	157.316	0.320	0.858
Y17	75.87	156.671	0.320	0.858
Y18	75.50	156.948	0.420	0.856
Y19	75.33	157.816	0.429	0.856
Y20	75.73	154.409	0.381	0.857
Y21	75.67	156.575	0.372	0.857
Y22	76.23	154.806	0.390	0.856
Y23	76.07	157.444	0.331	0.858
Y24	75.43	155.771	0.385	0.856

Y25	75.27	154.340	0.386	0.857
Y26	75.77	154.668	0.452	0.855
Y27	75.63	154.516	0.411	0.856
Y28	75.80	159.062	0.381	0.857
Y29	75.87	155.154	0.453	0.855
Y30	75.60	157.145	0.296	0.859

$$((28 \times 4) + (28 \times 1)) / 2 = 70$$



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS RELIABILITAS DATA PENELITIAN

Reliability

Scale: Job Insecurity Data Penelitian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.823	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.47	0.877	90
X2	3.57	0.704	90
X3	3.19	0.935	90
X4	2.90	0.925	90
X5	2.99	1.000	90
X6	2.81	0.911	90
X7	2.57	0.949	90
X8	3.38	0.869	90
X9	3.17	0.864	90

X10	2.91	1.098	90
X11	3.04	1.027	90
X13	3.40	0.934	90
X15	3.18	0.894	90
X16	3.43	0.862	90
X17	2.82	1.107	90
X18	3.51	0.707	90
X19	2.79	1.204	90
X20	3.44	0.795	90
X22	3.17	0.864	90
X25	2.91	1.098	90
X26	3.19	1.027	90
X27	3.03	0.953	90
X28	2.81	1.121	90
X29	3.50	0.824	90
X30	2.89	0.999	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	74.60	101.569	0.302	0.820
X2	74.50	102.612	0.321	0.819
X3	74.88	101.052	0.306	0.820
X4	75.17	100.657	0.332	0.819
X5	75.08	98.792	0.397	0.816
X6	75.26	100.664	0.339	0.818
X7	75.50	100.590	0.325	0.819

X8	74.69	100.441	0.372	0.817
X9	74.90	100.226	0.388	0.816
X10	75.16	96.133	0.480	0.812
X11	75.02	99.932	0.326	0.819
X13	74.67	100.899	0.315	0.819
X15	74.89	101.336	0.308	0.819
X16	74.63	101.606	0.307	0.819
X17	75.24	96.007	0.481	0.812
X18	74.56	102.632	0.318	0.819
X19	75.28	98.180	0.337	0.819
X20	74.62	100.979	0.380	0.817
X22	74.90	100.226	0.388	0.816
X25	75.16	96.133	0.480	0.812
X26	74.88	99.592	0.343	0.818
X27	75.03	100.392	0.334	0.818
X28	75.26	96.664	0.443	0.814
X29	74.57	101.934	0.304	0.820
X30	75.18	99.968	0.336	0.818

Reliability

Scale: Stres Kerja Data Penelitian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.816	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.00	1.028	90
Y2	3.48	0.810	90
Y3	3.18	0.894	90
Y4	3.43	0.862	90
Y5	2.82	1.107	90
Y6	3.51	0.707	90
Y7	2.79	1.204	90
Y8	3.51	0.723	90
Y9	3.17	0.864	90
Y10	2.91	1.098	90

Y11	3.43	0.875	90
Y12	3.56	0.705	90
Y14	3.17	0.927	90
Y15	2.88	0.922	90
Y16	2.99	1.000	90
Y17	2.81	0.911	90
Y18	2.57	0.949	90
Y19	3.38	0.869	90
Y20	3.08	0.974	90
Y21	2.89	0.977	90
Y22	3.19	1.027	90
Y23	2.98	0.971	90
Y24	2.81	1.121	90
Y25	3.50	0.824	90
Y26	2.80	0.985	90
Y27	2.97	0.953	90
Y28	3.36	0.839	90
Y29	3.43	0.735	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	84.58	106.089	0.322	0.811
Y2	84.10	107.889	0.321	0.811
Y3	84.40	107.479	0.306	0.811
Y4	84.14	107.743	0.306	0.811
Y5	84.76	104.322	0.372	0.809

Y6	84.07	108.333	0.348	0.810
Y7	84.79	104.820	0.312	0.812
Y8	84.07	108.737	0.311	0.811
Y9	84.41	107.368	0.326	0.810
Y10	84.67	104.944	0.347	0.810
Y11	84.14	107.541	0.311	0.811
Y12	84.02	108.876	0.311	0.811
Y14	84.41	106.672	0.335	0.810
Y15	84.70	107.134	0.313	0.811
Y16	84.59	106.425	0.317	0.811
Y17	84.77	107.215	0.313	0.811
Y18	85.01	105.741	0.375	0.808
Y19	84.20	107.420	0.321	0.811
Y20	84.50	105.758	0.362	0.809
Y21	84.69	106.441	0.325	0.810
Y22	84.39	106.263	0.314	0.811
Y23	84.60	106.557	0.322	0.811
Y24	84.77	104.293	0.367	0.809
Y25	84.08	107.960	0.310	0.811
Y26	84.78	106.444	0.322	0.811
Y27	84.61	105.544	0.383	0.808
Y28	84.22	106.557	0.387	0.808
Y29	84.14	106.574	0.451	0.807



LAMPIRAN 6
UJI ASUMSI

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Job Insecurity	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

Report

Stres Kerja

Job Insecurity	Mean	N	Std. Deviation
51	67.00	1	.
55	64.00	1	.
59	69.00	1	.
62	67.00	1	.
63	70.75	4	2.062
65	77.00	1	.
66	75.50	2	6.364
67	77.20	5	5.357
69	76.17	6	5.037
70	79.75	4	3.304
71	81.25	4	1.258
73	82.00	2	8.485
74	85.00	3	3.606
75	87.25	4	2.062
76	87.00	1	.

77	86.00	2	1.414
78	86.50	2	0.707
79	91.67	3	1.528
80	90.25	4	0.957
81	89.00	2	2.828
82	92.25	4	2.630
83	93.00	2	0.000
84	94.75	4	1.708
85	94.50	4	1.732
86	88.00	1	.
87	95.33	3	2.082
88	98.00	1	.
89	96.33	3	3.786
90	98.80	5	4.207
91	99.00	1	.
92	102.50	2	0.707
93	103.00	1	.
94	103.33	3	2.309
95	105.00	1	.
97	103.00	1	.
100	111.00	1	.
Total	87.58	90	10.675

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	9523.106	35	272.089	23.742	0.000

Stres Kerja * Job Insecurity	Between Groups	Linearity	9222.926	1	9222.926	804.780	0.000
		Deviation from Linearity	300.180	34	8.829	0.770	0.790
	Within Groups		618.850	54	11.460		
	Total		10141.956	89			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Job Insecurity	0.954	0.909	0.969	0.939



UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Insecurity	Stres Kerja
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78.07	87.58
	Std. Deviation	10.377	10.675
Most Extreme Differences	Absolute	0.085	0.070
	Positive	0.085	0.058
	Negative	-0.061	-0.070
Test Statistic		0.085	0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.109 ^c	0.200 ^{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.



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	87.58	10.675	90
Job Insecurity	78.07	10.377	90

Correlations

		Stres Kerja	Job Insecurity
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	0.954
	Job Insecurity	0.954	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	0.000
	Job Insecurity	0.000	.
N	Stres Kerja	90	90
	Job Insecurity	90	90

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Insecurity ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.954 ^a	0.909	0.908	3.232

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9222.926	1	9222.926	883.124	0.000 ^b
	Residual	919.030	88	10.444		
	Total	10141.956	89			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

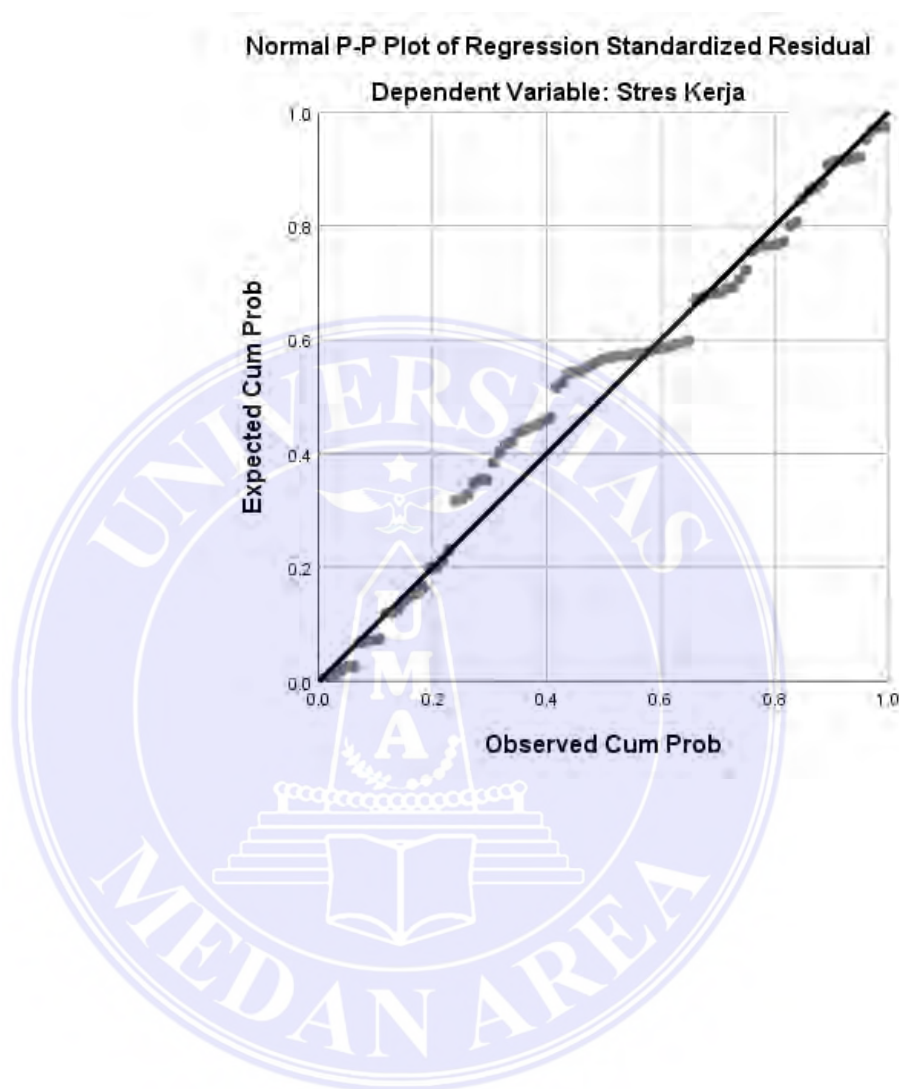
b. Predictors: (Constant), Job Insecurity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.994	2.599		4.229	0.000			
	Job Insecurity	0.981	0.033	0.954	29.717	0.000	0.954	0.954	0.954

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts





LAMPIRAN 8

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3672/FPSI/01.10/X/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

2 November 2024

Yth. Bapak/Ibu HRD
PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Ikramadha Muthmainnah
Nomor Pokok Mahasiswa : 208600165
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Anggi Tri Lestari Purba, S.psi, M.Psi.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

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



Document Accepted 8/4/25



LAMPIRAN 9
SURAT BALASAN PENELITIAN



Head Office
Menara Bank Mega,
Jl. Kapten Tendean Kav.12-14A
Jakarta 12790
T +62 21 7917 5000
F +62 21 7918 7100
www.bankmega.com

SURAT KETERANGAN PENELIATN

No. 957/RMDN-HC/24

PT. Bank Mega, Tbk Regional Office Medan dengan ini menerangkan bahwa;

Nama : Ikramadha Muthmainnah
NPM : 208600165
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Benar telah melakukan penelitian pada Karyawan Outsourcing yang bekerja di perusahaan kami dengan tugas sebagai *Card Collection* di Regkional Office Medan pada tanggal 11 - 15 November 2024.

Adapun judul yang disampaikan kepada kami untuk penelitian tersebut adalah **PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN OUTSOURCING PT. BANK MEGA TBK REGIONAL OFFICE MEDAN** yang digunakan untuk memenuhi persyaratan penulisan tugas akhir/skripsi Ybs.

Seluruh data yang diambil dalam penelitian ini bukan merupakan data rahasia bank, melainkan persepsi masing-masing karyawan terhadap pokok masalah yang diteliti dalam penelitian Ybs.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 November 2024


Dicky Aprinaldi
Regional Human Capital

