



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

## Hubungan *Job Insecurity* dan *Perceived Stress* Karyawan Swasta

LINTANG ELOK DEWI HASTUTI & CHOLICHUL HADI\*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### ABSTRAK

Pandemi Covid-19 berimbas pada ketidakstabilan perusahaan. Situasi ini dapat memicu ketakutan karyawan akan keberlanjutan perusahaan dan kehilangan pekerjaan, sehingga karyawan yang merasa terancam akan menunjukkan gejala stres. Perasaan ketidakamanan ini cenderung dirasakan oleh karyawan perusahaan swasta. *Job insecurity* merupakan persepsi akan ancaman kehilangan pekerjaan serta kekhawatiran yang berhubungan dengan ancaman tersebut. Sementara *perceived stress* merupakan perasaan/ pikiran yang dapat membuat stres serta kemampuan untuk mengatasinya. Penelitian ini dilakukan pada 143 karyawan swasta di Surabaya. Peneliti menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) milik De Witte dan *Perceived Stress Scale* (PSS) milik Cohen dkk. Hasil uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,443 dan nilai  $p=0,000$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *perceived stress*.

**Kata kunci:** *job insecurity*, *perceived stress*

### ABSTRACT

The Covid-19 pandemic triggers employees' fear of company sustainability and job loss. Employees who feel threatened will show symptoms of stress. This feeling of insecurity tends to be felt by employees of private companies. Job insecurity is the perception of the threat of job loss and the concerns associated with that threat. Meanwhile, perceived stress is a feeling or thought that can create stress and the ability to overcome it. This research was conducted on 143 private employees in Surabaya. Researchers used the Job Insecurity Scale (JIS) belonging to De Witte and the Perceived Stress Scale (PSS) belonging to Cohen et al. The results of the Pearson's product moment correlation test show that the correlation coefficient is 0.443 and  $p=0.000$ . So, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between the variables.

**Keywords:** job insecurity, perceived stress

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 502-511

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id](mailto:cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Covid-19 atau *coronavirus disease* telah menjadi perbincangan panas sejak awal tahun 2020 hingga sekarang (Mardiansyah, 2020). Pada tanggal 11 Maret 2020, WHO resmi menyatakan Covid-19 (*coronavirus disease*) sebagai wabah penyakit global atau pandemi (Kemenkes, 2020). Pandemi merupakan infeksi yang menyerang populasi dalam jumlah besar secara serempak dalam skala global (Opatha, 2020). Dampak dari pandemi ini sangat besar dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia termasuk perusahaan industri. Kondisi ini menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan, kerugian, hingga terancam gulung tikar. Hal-hal tersebut membuat terganggunya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Kondisi ini membuat karyawan menghadapi nasib yang miris. Beberapa pekerja terpaksa di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dirumahkan, dipotong gajinya, dikurangi haknya, dan lain sebagainya (Mardiansyah, 2020).

Jumlah pekerja yang ter-PHK selama pandemi ini sangatlah besar, sehingga tak heran bila para pekerja yang terancam kehilangan pekerjaannya menunjukkan gejala kecemasan, stres, dan kesehatan yang buruk (Kalil dkk., 2010). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), sepanjang tahun 2019 jumlah angka PHK tercatat sebesar 45.000. Kemudian berdasarkan survei yang dilakukan Kemnaker pada November 2021 lalu, tercatat sebanyak 72.983 pekerja telah di-PHK. PHK memang memberikan banyak dampak negatif untuk perusahaan maupun karyawan walaupun tidak bisa dipungkiri PHK menjadi salah satu solusi yang dipilih oleh banyak perusahaan. Pada kondisi seperti ini para karyawan akan merasa cemas apakah mereka akan segera di-PHK juga. Kecemasan seperti ini dapat menimbulkan perasaan stres dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan (Sadida dkk., 2019). Sejalan dengan penelitian Gamonal-Limcaoco dkk. (2021) yang bertujuan untuk mengamati bagaimana responden merasakan stres (*perceived stress*) dan khawatir akan dampak dari pandemi Covid-19. Hasil menunjukkan bahwa adanya peningkatan tingkat stres karena Covid-19.

Menurut Cohen dkk., (1983) *Perceived stres* adalah perasaan atau pikiran pada individu mengenai hal-hal dikehidupannya yang bisa menyebabkan stres serta kemampuan individu untuk mengatasi stres tersebut. Cohen dkk. (1983) membagi dimensi *perceived stress* menjadi tiga, yaitu *unpredictability*, *uncontrollability*, dan *overloaded*. *Unpredictability* merupakan perasaan tidak berdaya serta putus asa yang dirasakan individu ketika ia tidak mampu memprediksi situasi yang akan terjadi dalam kehidupannya (situasi yang datang dengan tiba-tiba). *Uncontrollability* merupakan perasaan tidak mampu mengendalikan tuntutan eksternal maupun tuntutan lingkungan. Sementara *overloaded* adalah ketika individu merasa terlalu banyak beban pikiran yang membuatnya tertekan.

Stres akibat ketidakamanan ini dapat berdampak pada munculnya perasaan tidak berguna, tidak percaya diri, kecemasan, depresi dan ketidakpuasan kepada diri sendiri maupun lingkungan (Nopiando, 2012). Walaupun stres digambarkan sebagai ancaman terhadap kesehatan psikis dan fisik dan berefek buruk bagi perusahaan, namun dapat dikatakan bahwa stres merupakan hal yang wajar hingga batas tertentu. Tingkat stres tertentu dalam kehidupan kerja tidak selalu dianggap sebagai kondisi yang tidak sehat. Selama tingkat stres itu terkontrol maka dapat disebut stres positif yang justru dapat meningkatkan performa kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila stres tidak terkontrol dan berlebihan maka dapat menyebabkan *burnout* hingga penurunan kinerja (Adiguzel dkk., 2019).

Pekerjaan dan kesehatan mental memiliki hubungan yang erat. Penelitian oleh Griffiths dkk. (2021) bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaannya di masa pandemi Covid-19 ini cenderung mengalami *psychological distress*, serta kesehatan mental dan fisik yang buruk. Hal ini juga dimoderasi oleh faktor berkurangnya atau hilangnya sumber daya finansial dan terganggunya hubungan sosial. Oleh karena itu

hal-hal seperti ini dapat membuat para pekerja semakin merasakan kekhawatiran dan kecemasan. Kecemasan seperti inilah yang dapat menimbulkan perasaan stres dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) (Sadida dkk., 2019).

De Witte (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi yang dirasakan tentang ancaman kehilangan pekerjaan serta kekhawatiran yang berhubungan dengan ancaman tersebut. *Job insecurity* dapat dijelaskan secara unidimensi, yaitu ancaman potensi kehilangan pekerjaan. Dimensi ini menjelaskan bagaimana karyawan secara kognitif memproses informasi ancaman yang kemudian berimbas pada perasaan khawatir akan kontinuitas pekerjaannya (De Witte, 2005).

*Job insecurity* dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun mental seperti stres, terlebih pada karyawan swasta. Sebab, yang pertama, perusahaan lebih bergantung pada perubahan pada *labour-market changes* dan konsekuensinya (PHK, *downsizing*, kebangkrutan, dan *merger*). Kedua, banyaknya prevalensi posisi pekerjaan sementara atau pegawai tidak tetap. Dan ketiga karena adanya *legislative intervention* mengenai jaminan dan perlindungan yang cenderung lebih sedikit, bahkan sekalipun untuk pegawai tetap di sektor swasta. Sehingga hal ini memberikan perusahaan swasta kebebasan lebih besar untuk memberhentikan karyawan mereka dengan hanya memberikan kompensasi ekonomi minimum (Chirumbolo, 2020). Hal di atas dapat dijelaskan melalui studi yang dilakukan oleh Nopiando (2012) yang menunjukkan hasil bahwa tingginya tingkat *job insecurity* karyawan *outsourcing* diikuti dengan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa ancaman kehilangan pekerjaan atau *job insecurity* telah diidentifikasi sebagai salah satu *stressor* besar dalam kehidupan kerja yang dapat berimbas salah satunya pada kesejahteraan mental yang buruk (Vander Elst dkk., 2014). Sejalan dengan yang disampaikan oleh Van Vuuren (1990 dalam Witte, 1999) bahwa *job insecurity* merupakan *stressor* yang dapat berimbas pada reaksi stres. *Stressor* berupa ancaman kehilangan pekerjaan ini dapat meningkatkan kecemasan dan kekhawatiran karyawan. Terlebih pada situasi pandemi Covid-19 seperti sekarang yang dipenuhi oleh ketidakstabilan dan ketidakpastian yang tinggi dan diikuti angka PHK yang meningkat. Situasi ini membuat para karyawan memiliki perasaan dan persepsi ketidakpastian dan ketidakamanan kerja yang tinggi (Chirumbolo dkk., 2017). Dalam studi oleh Chirumbolo dkk. (2017) ditemukan bahwa *quantitative job insecurity* berhubungan positif dengan *psychological stress*. Begitu pula hal yang sama ditemukan pada penelitian oleh Kalil dkk. (2010), bahwa *quantitative job insecurity* berhubungan positif dengan *psychological stress*. Tidak hanya itu, studi terkait juga dilakukan oleh Adiguzel dkk. (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *perceived work stress*.

Individu yang mampu mengontrol dan mengendalikan tingkat stresnya dapat memberikan dampak positif yang menguntungkan bagi dirinya. Karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik maka dapat mengurangi kemungkinan ia ter-PHK. Seperti halnya yang disampaikan oleh De Witte (2005) bahwa individu berketerampilan rendah memiliki peluang lebih tinggi untuk di-PHK. Sehingga, idealnya individu yang mampu mengontrol dan mengendalikan stresnya dapat bekerja lebih maksimal untuk mengurangi potensi di PHK. Namun, hasil survei PPM Manajemen menunjukkan hasil bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres selama masa pandemi Covid-19. Stres yang dirasakan para pekerja tergolong dalam kategori sedang hingga berat. Rata-rata stres paling tinggi dialami oleh pekerja di kelompok usia 26 – 35 tahun (83%). Mayoritas pekerja di sektor jasa menunjukkan stres akan ketakutan keberlangsungan usaha lebih tinggi (Karunia, 2020). Dari hasil survei di atas diketahui bahwa banyak pekerja yang mengalami stres di masa pandemi Covid-19. Padahal stres yang tidak terkontrol dan berlebihan dapat berdampak pada *burnout* dan penurunan kinerja. Hal seperti ini dapat meningkatkan

kemungkinan karyawan tersebut di PHK. Dengan meningkatnya kemungkinan di-PHK maka juga dapat meningkatkan perasaan *job insecurity* pada karyawan.

Melihat tingkat stres yang tinggi pada karyawan pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini menjadi menarik untuk diulas hubungannya dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*). Dampak dari kehilangan suatu pekerjaan dapat berdampak pada negatif pada individu. Namun selama pandemi ini angka PHK semakin meningkat. Seperti halnya kondisi bidang ketenagakerjaan Kota Surabaya tahun 2021 adalah 394.173 orang atau 16.89% terdampak pandemi (Ginjar, 2021). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya. Hipotesis penelitian ini adalah;

H<sub>0</sub>: tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya.

H<sub>a</sub>: terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya.

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengolah data dalam bentuk angka menggunakan metode statistika (Azwar, 2004). Metode ini menekankan pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Tipe penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk meneliti suatu perilaku individu atau kelompok (Siyoto & Sodik, 2015). Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional design*. Desain ini menggunakan pendekatan dengan cara melakukan pengumpulan data pada satu waktu yang sama sekaligus (*point time approach*) (Siyoto & Sodik, 2015).

### Partisipan

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara *purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel yang berdasarkan tujuan penelitian sehingga disesuaikan dengan kriteria tertentu. Kriteria khusus yang harus dipenuhi oleh partisipan pada penelitian ini adalah karyawan swasta di Surabaya yang telah menjalani masa kerja minimal 1 tahun.

Untuk memperkirakan jumlah minimal partisipan yang dibutuhkan, peneliti menggunakan bantuan *software G\*Power 3.1.9.7*. Kemudian, untuk *statistical test* yang digunakan adalah *correlation: bivariate normal model, type power analysis: A priori, two tails, significance level 0.05, statistical power 0.95 (95%), effect size 0.3 (sedang)*. Hasilnya dibutuhkan minimal 138 partisipan.

Jumlah partisipan yang bersedia berpartisipasi dan menyetujui *informed consent* adalah 143 partisipan ( $M_{\text{usia}} = 31.09$ ;  $SD_{\text{usia}} = 9.26$ ). Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (57.3%), usia mayoritas berada di rentang usia 20 – 29 tahun (57.3%), mayoritas masa kerja yang telah dijalani yaitu 1 – 5 tahun (65%), dan mayoritas responden berstatus pegawai tidak tetap (69.2%).

### Pengukuran

Untuk mengukur variabel *job insecurity* pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale (JIS)* oleh De Witte (2000 dalam Vander Elst dkk., 2014) yang telah ditranslasi ke Bahasa Indonesia oleh Ammartha (2018). Terdapat 4 aitem dalam *Job Insecurity Scale* dengan unidimensi 'ancaman dan potensi kehilangan pekerjaan'. Alat ukur ini memiliki 5 pilihan jawaban (1 = sangat tidak sesuai, 5 = sangat sesuai). Tingkat *job insecurity* diketahui dengan menjumlahkan respon, semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi *job insecurity*, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai yang didapat maka semakin rendah pula *job insecurity*. *Job Insecurity Scale* oleh De Witte (2000, dalam Vander Elst dkk., 2014) memiliki reliabilitas  $\alpha=0.80$ . Sementara *Job Insecurity Scale* yang telah ditranslasi ke Bahasa Indonesia oleh Ammartha (2018) memiliki reliabilitas  $\alpha=0.959$  yang diuji kepada 54 orang karyawan PT. X. Sehingga dapat disimpulkan *Job Insecurity Scale (JIS)* memiliki reliabilitas yang cukup baik. Ammartha (2018) menggunakan validitas isi (*content validity*) untuk menguji validitas dalam proses translasi. Pengukuran validitas isi ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap kelayakan dan relevansi alat ukur melalui analisis rasional oleh *professional judgement*.

Untuk mengukur variabel *perceived stress* pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Perceived Stress Scale (PSS)* oleh Cohen dkk., (1983) yang telah di translasi ke Bahasa Indonesia oleh Yuniaty (2019). Terdapat 10 aitem dalam ukur *Perceived Stress Scale* dengan 3 dimensi yaitu *unpredictability*, *uncontrollability*, dan *overloaded*. Alat ukur ini memiliki 5 pilihan jawaban (1 = tidak pernah, 4 = selalu). Tingkat *perceived stress* diketahui dengan menjumlahkan respon, semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi *perceived stress*, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai yang didapat maka semakin rendah pula *perceived stress*. *Perceived Stress Scale (PSS)* oleh Cohen dkk., (1983) memiliki reliabilitas  $\alpha=0.78$ . Sementara *Perceived Stress Scale* yang telah ditranslasi ke bahasa Indonesia oleh Yuniaty (2019) memiliki reliabilitas  $\alpha=0.830$  yang diuji kepada 109 orang angkatan kerja di usia dewasa awal (18 – 25 tahun). Sehingga dapat disimpulkan *Perceived Stress Scale (PSS)* memiliki reliabilitas yang cukup baik. Yuniaty (2019) menggunakan validitas isi (*content validity*) untuk menguji validitas dalam proses translasi. Pengukuran validitas isi ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap kelayakan dan relevansi alat ukur melalui analisis rasional oleh *professional judgement*.

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menghitung rasio *skewness* dan *kurtosis*. rasio *skewness* variabel *job insecurity* adalah 0.064 dan rasio kurtosisnya adalah -1.68. Sementara rasio *skewness* variabel *perceived stress* adalah -1.699 dan rasio kurtosisnya adalah 0.99. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Uji linearitas dilihat dari *deviation from linearity sig.* yaitu  $0.876 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *job insecurity* dan variabel *perceived stress*.

### Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi pearson product moment untuk menguji hipotesis. Melalui uji korelasi ini akan diketahui apakah terdapat hubungan atau tidak terdapat hubungan antara variabel *job insecurity* dan variabel *perceived stress*. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 22.0*.

## HASIL PENELITIAN

### *Analisis Statistik Deskriptif*

Penelitian ini melibatkan partisipan sebanyak 143 orang dan didapatkan data variabel *job insecurity* sebesar ( $M=9,38$ ;  $SD=2,89$ ;  $Min=4$ ;  $Max=16$ ). Untuk variabel *perceived stress* senilai ( $M=27,42$ ;  $SD=5$ ;  $Min=13$ ;  $Max=40$ )

### *Uji Korelasi*

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment* diatas diketahui bahwa *job insecurity* berkorelasi positif dan signifikan ( $r(143)=0,458$ ;  $p=0,000$ ) dengan *perceived stress*. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin tinggi pula *perceived stress* yang dirasakan individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin rendah pula *perceived stress* yang dirasakan individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  penelitian ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk mengetahui mayoritas respon pada skala *job insecurity* dan *perceived stress* dapat dilakukan dengan membagi nilai *mean* dengan jumlah aitem. Untuk skala *job insecurity* yaitu 2.3 sementara skala *perceived stress* yaitu 2.7. Hal ini berarti mayoritas responden mengisi skala 2 dan 3 dari rentang skala 1-5. Sehingga dapat dikatakan tingkat *job insecurity* dan stres yang dirasakan responden pada penelitian ini tergolong sedang hingga rendah.

Hasil penelitian berdasarkan demografi menunjukkan informasi bahwa *mean job insecurity* dan *perceived stress* perempuan ( $M_{job\ insecurity} = 10.1$ ;  $M_{perceived\ stress} = 28.8$ ), cenderung sedikit lebih tinggi daripada laki-laki ( $M_{job\ insecurity} = 8.9$ ;  $M_{perceived\ stress} = 26.4$ ). Hasil penelitian berdasarkan demografi menunjukkan informasi bahwa mean usia 20 – 29 tahun ( $M_{job\ insecurity} = 9.9$ ;  $M_{perceived\ stress} = 28.4$ ) dan *mean* usia 50 – 59 taun ( $M_{job\ insecurity} = 9.7$ ;  $M_{perceived\ stress} = 28.3$ ) memiliki rata-rata cenderung lebih tinggi dibanding rentang usia lainnya.

## DISKUSI

Terdapat beberapa studi terdahulu yang meneliti tentang perbedaan *gender* dalam pengalaman *job insecurity* dan dampaknya pada kesejahteraan mental. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hasil penelitian ini diinterpretasikan dalam konsep teori peran *gender* yang memaparkan bahwa peran keluarga dan pasangan seperti ibu lebih penting bagi identitas sebagai perempuan. Sementara peran pencari nafkah lebih penting bagi identitas sebagai laki-laki. Dengan demikian peran kerja dianggap sebagai sumber harga diri yang signifikan bagi laki-laki. Oleh karena itu, kecenderungan laki-laki mementingkan pekerjaan menyebabkan laki-laki lebih rentan mengalami stres terkait pekerjaan dibandingkan perempuan. Teori peran gender juga menyiratkan bahwa ancaman kehilangan pekerjaan dan fiturnya (*job insecurity*) jauh lebih dirasakan oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Sehingga *job insecurity* akan menurunkan kesejahteraan mental yang lebih besar pada laki-laki dibandingkan perempuan (Gaunt & Benjamin, 2007).

Namun hasil penelitian kali ini tidak konsisten dengan konsep teori peran *gender*. Dimana ditemukan hasil bahwa perempuan lebih merasakan *job insecurity* dan stres dibandingkan laki-laki dan ditemukan bahwa perbedaan antara perempuan dan laki-laki tidak besar atau tidak signifikan. Selain itu juga ditemukan hasil bahwa baik laki-laki dan perempuan dalam kondisi *job insecurity* dan stres yang tergolong sedang hingga rendah. Mayoritas responden mengisi skor 2 atau 3 dari skala dengan rentang

1 - 5. Temuan yang tidak konsisten ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penyelidikan mendalam tentang perbedaan *gender* dalam *job insecurity* dan stres, yang perlu memperhitungkan variabel lain yang mungkin berinteraksi dengan *gender* dalam menentukan tingkat *job insecurity* dan konsekuensinya seperti stres.

Rodriguez Feijoo (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang berusia 45- 54 tahun menunjukkan tingkat stres yang cenderung lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kelompok usia tua lebih sulit mencari pekerjaan baru apabila ia kehilangan pekerjaannya saat ini. Sejalan dengan hasil penelitian kali ini bahwa didapati kelompok usia tua cenderung merasakan *job insecurity* dan stres lebih besar dibandingkan kelompok usia lainnya namun tidak ada perbedaan yang signifikan, selain itu juga ditemukan bahwa rata-rata *job insecurity* dan stres pada semua kelompok usia termasuk dalam kategori sedang hingga rendah. Namun terdapat temuan yang tidak konsisten bahwa usia 20-29 memiliki juga memiliki rata-rata yang cenderung lebih tinggi dibanding kelompok usia lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan penyelidikan mendalam tentang hubungan usia dalam *job insecurity* dan stres, yang perlu memperhitungkan variabel lain yang mungkin berinteraksi dengan usia dalam menentukan tingkat *job insecurity* dan konsekuensinya seperti stres.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya. Hasil dari analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya. Sehingga semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin tinggi pula *perceived stress* yang dirasakan individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin rendah pula *perceived stress* yang dirasakan individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adiguzel dkk. (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *perceived work stress*.

Meningkatnya angka PHK pada masa pandemi Covid-19 menjadi fenomena yang mengancam bagi para pekerja. Fenomena yang dipersepsikan sebagai ancaman ini disebut sebagai ketidakamanan kerja (*job insecurity*). *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kontinuitas pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Hal ini berfokus pada ketidakamanan kerja sebagai tekanan lingkungan. Kebutuhan keamanan (*need for security*) secara eksplisit menjadi bagian dalam dimensi perbedaan individu (*individual differences*) yang memoderasi persepsi individu tentang ancaman serta reaksi atas ancaman tersebut.

Super (1957, dalam Hellgren dkk. 1999) memandang keamanan sebagai salah satu kebutuhan dominan dan salah satu alasan utama untuk bekerja. Teori hirarki kebutuhan oleh Maslow (1954, dalam Hellgren dkk. 1999) juga dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan tingkat kebutuhan dasar kedua setelah kebutuhan fisiologis. Dalam konteks organisasi kebutuhan dasar ini dapat berupa kebutuhan kenaikan gaji, tujangan, asuransi, keamanan kerja (*job security*), uang pesangon, dan uang pension (Rahman & Nurullah, 2014). Kebutuhan keamanan merupakan perasaan yang umum dirasakan oleh pekerja dengan masa kerja hingga batas waktu tertentu (Hellgren dkk., 1999). Sejalan dengan hasil penelitian kali ini bahwa responden berstatus pegawai tidak tetap (69.2%) memiliki tingkat *job insecurity* dan *perceived stress* yang cenderung lebih tinggi daripada pegawai tetap. Sejalan dengan yang dipaparkan oleh Chirumbolo, (2020) bahwa posisi pekerjaan sementara atau pegawai tidak tetap dapat meningkatkan perasaan ketidakamanan kerja. Begitu pula sejalan dengan studi oleh Rahman & Nurullah (2014) yang menunjukkan hasil karyawan bank komersial (sektor privat) menunjukkan kebutuhan keamanan yang lebih signifikan dibanding karyawan bank sektor publik.

Dari sini diketahui bahwa stres yang dirasakan karyawan berhubungan dengan perasaan ketidakamanan. Ketidakamanan atau *job insecurity* merupakan persepsi ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait dengan ancaman tersebut. Penghindaran dari sesuatu yang tidak terprediksi dan tidak terkontrol, keengganan mengambil resiko merupakan hal yang wajar dirasakan individu ketika individu merasa dirinya berada di situasi mengancam (Adiguzel dkk., 2019). Namun hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa walau terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *perceived stress* namun rata-rata *job insecurity* dan *perceived stress* yang dirasakan karyawan saat ini tergolong dalam kategori sedang hingga rendah. Sebab mayoritas responden mengisi skala 2 dan 3 dari rentang skala 1 - 5. Hal ini bisa terjadi dimungkinkan karena sebagian perusahaan telah beradaptasi selama 2 tahun terakhir dan telah merumuskan strategi bisnis yang lebih adaptif. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa peningkatan *job insecurity* dan stres terjadi apabila individu berada dalam situasi *unpredictable* dan *uncontrollable*.

Selain itu *insecurity* merupakan hal yang dipicu oleh kurangnya komunikasi tentang peristiwa yang mungkin terjadi di masa depan. Penelitian menunjukkan komunikasi yang jujur, terbuka, dan *early communication* (misalnya tentang perubahan organisasi) mampu mengurangi *insecurity* secara efektif. Komunikasi seperti ini dapat meningkatkan persepsi bahwa mereka dihormati sebagai karyawan. Partisipasi karyawan dalam proses pembuatan keputusan juga mengurangi *insecurity* sebab karyawan dapat meningkatkan kontrol atas situasi. Komunikasi dan partisipasi juga turut andil dalam memperkuat persepsi karyawan bahwa mereka diperlakukan dengan adil (De Witte, 2005). Hal-hal seperti inilah yang memungkinkan karyawan menjadi lebih tidak stres dan lebih tidak mengalami ketidakamanan kerja

Hal-hal di atas bertujuan mengurangi *job insecurity*, hal ini ditunjukkan dari tingkat *job insecurity* dan *perceived stress* karyawan saat ini tergolong dalam kategori sedang hingga rendah. Namun tidak ada yang tahu kondisi pandemi kedepannya, tidak ada yang tahu kapan pandemi akan berakhir, sehingga masih ada kemungkinan situasi pandemi bisa tiba-tiba tidak terprediksi dan tidak terkontrol kembali. Sehingga hal-hal di atas belum tentu sepenuhnya efektif sebab *job insecurity* dan stres mungkin lebih sulit dihindari di masa-masa ekonomi yang sulit lainnya.

## SIMPULAN

Sebanyak 143 orang responden berpartisipasi dalam penelitian yang terdiri dari 61 responden perempuan dan 82 responden laki-laki. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *perceived stress* pada karyawan swasta di Surabaya. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin tinggi pula *perceived stress* yang dirasakan individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin rendah pula *perceived stress* yang dirasakan individu.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Aulia Nur Ammartha S. S. S.Psi. dan Sofiyah Yuniaty, S.Psi. yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menggunakan alat ukur yang telah mereka translasi. Terimakasih kepada seluruh partisipan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

**DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN**

Lintang Elok Dewi Hastuti dan Prof. Dr. Cholichul Hadi, M.Si., Psikolog tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

**PUSTAKA ACUAN**

- Adiguzel, Z., Asst, P., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48.
- Ammartha, A. N. (2018). *Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X*. [Skripsi, Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/79462/>
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Chirumbolo, A. (2020). *Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model*. 7(2), 237–253. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A., & Talamo, A. (2017). Occupations at risk and organizational well-being: An empirical test of a job insecurity integrated model. *Frontiers in Psychology*, 8(NOV), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02084>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Gamonal-Limcaoco, S., Montero-Mateos, E., Lozano-López, M. T., Maciá-Casas, A., Matías-Fernández, J., & Roncero, C. (2021). Perceived stress in different countries at the beginning of the coronavirus pandemic. *International Journal of Psychiatry in Medicine*. <https://doi.org/10.1177/009121742111033710>
- Ginanjar, D. (2021). Pengangguran di Surabaya Turun 0,11 Persen. *Jawa Pos*. <https://www.jawapos.com/surabaya/29/11/2021/pengangguran-di-surabaya-turun-011-persen/>
- Griffiths, D., Sheehan, L., van Vreden, C., Petrie, D., Grant, G., Whiteford, P., Sim, M. R., & Collie, A. (2021). The Impact of Work Loss on Mental and Physical Health During the COVID-19 Pandemic: Baseline Findings from a Prospective Cohort Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(3), 455–462. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09958-7>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Kalil, A., Ziolo-Guest, K. M., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Job insecurity and change over time in health among older men and women. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 65 B(1), 81–90. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbp100>

- Karunia, A. M. (2020, June 5). Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan. *Kompas*.  
<https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>
- Kemendes. (2020). Pedoman kesiapan menghadapi COVID-19. *Pedoman Kesiapan Menghadapi COVID-19*, 0–115.
- Mardiansyah, D. (2020). The Corona Virus and Labor Rights Issues: How Do Workers Get Their Rights? *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 2(2), 129–146.  
<https://doi.org/10.15294/ijicle.v2i2.38328>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2020). The Coronavirus and The Employees: A Study from the Point of Human Resource Management. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 37.  
<https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5649>
- Rahman, H., & Nurullah, S. M. (2014). Motivational Need Hierarchy of Employees in Public and Private Commercial Banks. *Central European Business Review*, 3(2), 44–53.  
<https://doi.org/10.18267/j.cebr.84>
- Sadida, N., Behavior, P., & Being, W. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity Dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan Phk Di Dki Jakarta. *Empati*, 8(1), 329–335.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Yuniaty, S. (2019). *Pengaruh Perceived Stress dan Religiusitas terhadap Intensi Bunuh Diri pada Dewasa Awal*. [Skripsi, Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/91197/>