

**HUBUNGAN ANTARA *JOB-INSECURITY* DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. TELKOM  
REGIONAL 1 SUMATRA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana*

*Psikologi Universitas Medan Area*

**OLEH**

**MELI PERONIKA SIANTURI**

**158600268**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**JUDUL SKRIPSI** : Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Stres  
Kerja pada Karyawan *Outsourcing* Di PT.  
Telkom Regional 1 Sumatra Utara

**NAMA MAHASISWA** : MELI PERONIKA SIANTURI

**NPM** : 158600268

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui

Komisi Pembimbing

(Hasanuddin, PhD)

Pembimbing I

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

Mengetahui

Kepala Bagian

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

19 September 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal**

**19 September 2019**

**MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DEKAN**

**(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

**DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

1. Dr. Nur'aini, MS

2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

3. Hasanuddin, PhD

4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

## LEMBAR 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 penulisan ilmiah.

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

Medan, 19 September 2019

Peneliti



MELI PERONIKA SIANTURI  
NIM: 158600268

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Meli Peronika Sianturi  
NPM : 158600268  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
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 yang berjudul : **Hubungan Antara Job-Insecurity dengan Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT. Telkom Regional-1 Sumatra Utara.**

Beserta perangkat yang ada(jika ada). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal

19 September 2019

Yang Menyatakan

Meli Peronika Sianturi

# Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* Di PT. Telkom Regional-1 Sumatra Utara

MELI PERONIKA SIANTURI

158600268

Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Regional-1 Sumatra Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berjumlah 76. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala *JobInsecurity* dan skala stres kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,432 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan *outsourcing*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *jobinsecurity* maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan *outsourcing*. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah stres kerja karyawan. *Job insecurity* dalam penelitian ini di PT. Telkom Regional-1 Sumatra Utara tergolong positif/tinggi karena (mean empirik = 130,56 > mean hipotetik = 112,5 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 9,107). Dan *Stres Kerja* juga tergolong positif/tinggi, karena (mean empirik = 119,85 > mean hipotetik = 105 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 7,139). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar  $r^2 = 0,187$  artinya *jobinsecurity* memberikan sumbangan efektif terhadap *stres kerja* sebesar 18,7%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dilapangan.

Kata Kunci : *Job Insecurity dan Stres Kerja*

# **The Korelation between Job Insecurity with Work Stress on Outsourced Employees at PT. Telkom Regional-1 North Sumatra.**

**MELI PERONIKA SIANTURI**

**158600268**

**Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

## **ABSTRACT**

This study aims to look at the relationship between job insecurity with work stress on outsourced employees at PT. Telkom Regional-1 North Sumatra. The subjects in this study were 76 outsourcing employees. The sampling technique used total sampling techniques. Data is collected by using two scales, namely the Job Insecurity scale and the work stress scale. Data analysis using correlation techniques ( $r_{xy}$ ) of 0.432 with  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there is a positive and significant relationship between job insecurity with job stress on outsourcing employees, which indicates that the higher the job insecurity, the higher the job stress on outsourced employees. Conversely the lower the job insecurity, the lower the employee job stress. Job insecurity in this study at PT. Telkom Regional-1 North Sumatra is classified as positive / high because (empirical mean = 130.56 > hypothetical mean = 112.5 where the difference exceeds SD number = 9,107). And Job Stress is also classified as positive / high, because (empirical mean = 119.85 > hypothetical mean = 105 where the difference exceeds the SD number = 7.139). The determination coefficient of the correlation of  $r^2 = 0.187$  means that job insecurity contributes effectively to work stress by 18.7%. The results of this study are consistent with the results of the research in the field.

**Keywords: Job Insecurity and Job Stress**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan Skripsi dengan penuh kesabaran, kemudahan, kelancaran dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul “**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. TELKOM REGIONAL-1 SUMATRA UTARA**” dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran pada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Se. selaku rektor Universitas Medan Area.



4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Nur'aini, MS selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktunya untuk memimpin berlangsungnya sidang saya.
7. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Hasanuddin, PhD selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
9. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
10. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi sebagai kepala jurusan bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terima-kasih atas perhatian yang diberikan selama ini.
11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti.
12. Seluruh staf bagian tata usaha program studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut mempelancar proses penyelesaian kuliah dan Skripsi peneliti

13. Kepada pihak Telkom Regional-1 Sumatra Utara yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan para karyawan *outsourcing* yang bersedia mengisi angket penelitian saya.
14. Yang istimewa dan tercinta kepada orang tua yang tak terhingga kasih sayangnya dan pengorbanannya ayahanda TB. Sianturi dan ibunda P. Silalahi yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh kasih, kesabaran dan keiklasan serta memberikan cinta yang tidak henti-hentinya dan doa, serta selalu memberikan semangat, motivasi dan mendukung saya dalam pendidikan, serta kakak saya Noni Sonaita Sianturi dan adik kembar saya Erwan dan Erwin Sianturi yang telah memberikan dukungan baik semangat dan motivasi ketika saya terpuruk dan menjadi teman untuk berbagi kisah, serta menjadi kuat dikala saya rapu, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan nasehat kepada saya.
15. Kepada sahabat sekaligus teman terbaik saya Wahyu David Kurniawan Napitupulu, terimakasih untuk waktu yang sudah dilewati bersama dari suka, duka, susah, senang, sudah dilewati bersama. Terimakasih buat bantuan yang tak terbalas dan waktu yang tak tergantikan.
16. Terimakasih kepada Erot Squad (Ade Irma, Anita Sri Rahayu, Dhea Chelsi Larasati, Filza Handayani, Henny Catrina, Lia Oktorina, dan Romaniska Donggoran) buat waktu hampir 4 tahun yang telah kita lewati bersama baik dalam suka dan duka, senang dan susah. Terimakasih buat moment yang tak terlupakan selama kita bersama hingga saat ini. Terimakasih buat kalian yang rela mendengar isi hati dan

curhatan ku selama kita bersama, trimakasih buat sran, motivasi dan semangat yang luar biasa bahkan bukan sebagai sekedar kawan melainkan saudara kalian telah memberikan yang terbaik.

17. Kepada teman-teman seperjuangan stambuk 2015 terkhusus Kepada teman-teman satu kelas yaitu Psikologi Kelas C yang terbaik doni, rikki, rifki, johanes, zul, prinensis, khairil, iksan, fajar, tio, sintia, ana, nurul, ika, miftah, cika, firman, fahira, debi, dwi, laowe, incit, melisa, kak ira, ratih, ayu, pebri, emi, nurhalizah, indah, dan citra terimakasih buat tali persudaraan yang kita jalin selama ini.
18. Dan terakhir terimakasih buat kawan-kawan yang belum disebutkan namanyasatu persatu yang sudah membantu penelitian Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaankarena yang sempurna hanya milih Tuhan Yang Maha Esa, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Medan,19 September 2019

Peneliti

Meli Peronika Sianturi

158600268

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Karyawan <i>Outsourcing</i> .....	12
B. Stres Kerja .....	13
1. Pengertian Stres Kerja .....	13
2. Faktor-Faktor Stres Kerja .....	15
3. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	18
4. Jenis-jenis Stres .....	20
C. <i>Job-Insecurity</i> .....	21
1. Pengertian <i>Job-Insecurity</i> .....	21
2. Faktor-faktor mempengaruhi .....	23
3. Aspek-aspek <i>Job-Insecurity</i> .....	24

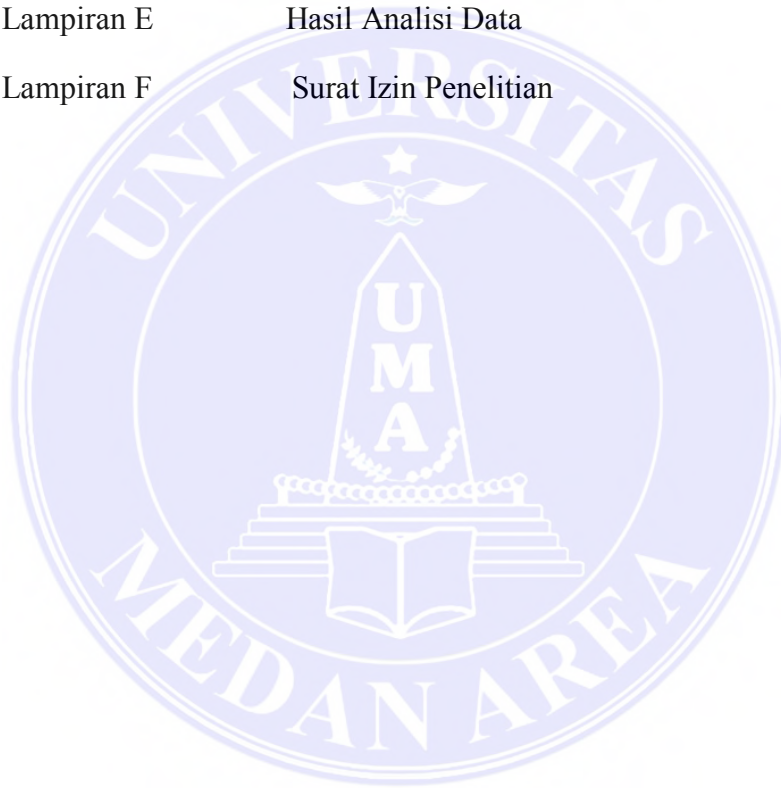
D. Hubungan Antar Variabel <i>Job-Insecurity</i> .....	26
E. Kerangka Pustaka .....	28
F. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Tipe Penelitian .....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C. Defenisi Operasioanal Variabel Penelitian .....	31
D. Subjek Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan .....	32
F. Metode analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. OrientasiKancah dan Persiapan Penelitian .....	37
1. Sejarah Singkat PT. Telkom Regional 1 Sumatra .....	37
2. Visi dan Misi .....	38
B. Persiapan Penelitian .....	38
1. Persiapan Administrasi .....	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	39
3. Uji Coba .....	41
4. Hasil Uji Skala Stres .....	42
5. Hasil Uji Skala <i>Job Insecurity</i> .....	42
C. Pelaksanaan Penelitian .....	43
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian .....	45
1. Uji Asumsi .....	46
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	47
3. Hasil Perhitungan Mean Hepotetik dan Mean Emperik .	48
E. Pembahasan .....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Simpulan .....	57
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Penyebaran Item Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 2.	Distribusi Penyebaran Item Skala Job Insecurity Sebelum Uji Coba.....	41
Table 3.	Distribusi Penyebaran Item Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	42
Table 4.	Distribusi Penyebaran Item Skala Job Insecurity Setelah Uji Coba.....	43
Table 5.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	46
Table 6.	Rangkuman Hasil Perhitungan Linieritas Hubungan ...	47
Table 7.	Rangkuman Hasil Analisis <i>r Product Moment</i> .....	48
Table 8.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotesis dan Nilai Rata-rata Empirik.....	50
Tabel 9.	Kurva Distribusi Normal Skala <i>Job Insecurity</i> .....	51
Tabel 10.	Kurva Distribusi Normal Skala Stres Kerja.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Alat Ukur Penelitian
Lampiran B	Data Mentah Penelitian
Lampiran C	Hasil Uji Reliabilitas Item Skala Job Insecurity dan Stres Kerja
Lampiran D	Hasil Uji Validitas Item Skala Job Insecurity dan Stres Kerja
Lampiran E	Hasil Analisi Data
Lampiran F	Surat Izin Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Globalisasi menimbulkan dampak yang begitu besar didalam sebuah organisasi, dan disetiap organisasi tentunya ada target yang dilakukan untuk mencapai target yang diinginkan oleh organisasi tersebut baik dalam bidang Ekonomi, Politik, dan Sosial budaya. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang bertujuan untuk penjualan barang dan atau jasa. Ditengah persaingan yang begitu ketat setiap organisasi dituntut untuk membuat inovasi-inovasi yang baru dan menarik dalam produk atau jasa yang dihasilkan.

Pencapaian tujuan yang dilakukan oleh perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusia menunjukkan performa kerja yang baik. Teknologi, modal, dan khususnya sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting. Dimana teknologi merupakan jaminan mutu produk, sedangkan modal adalah jaminan untuk mengembangkan usaha, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satu kunci dalam menghadapi persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

Sumber Daya Manusia (Karyawan) merupakan penggerak berjalan suatu proses kegiatan perusahaan, dimana perusahaan mempekerjakan karyawan untuk



memberi kontribusi sesuai dengansasaran perusahaan sehingga perusahaan berusaha fokus dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada umumnya perusahaan tidak mampu mencari karyawan untuk mendukung elektabilitas karyawan tetap, sehingga pihak perusahaan memberikan tanggung jawab tersebut kepada pihak ataupun badan perusahaan lain. Pada dasarnya karyawan tersebut merupakan karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak kerja, hal tersebut dinamakan sytem *outsourcing*.

Penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* juga dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. PT Telekomunikasi Indonesia yang lebih dikenal dengan PT Telkom adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa komunikasi dan informasi serta menyediakan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Tbk (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis T.I.M.E (Telecommunication, Information, Media, and Edutainment) yang terbesar di Indonesia. Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki unit-unit yang tersebar diberbagai area di Indonesia.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk sendiri memiliki devisi regional dan 1 devisi network untuk mengelola badan usahanya. Devisi Regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayah masing-masing dan devisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Devisi Regional yang mengelola dibagian wilayah Sumatera adalah Devisi Regional 1 Sumatera. Seluruh witel yang ada di Sumatera baik witel Aceh, Bengkulu, Sumatera utara, Sumatera barat, Riau Daratan, Riau Kepulauan, Sumatera selatan, Lampung, dan Jambi dikelola oleh Devisi Regional 1 Sumatera.

*Outsourcing* 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* (Khairani, 2012).

Dengan kata lain *outsourcing* dapat berupa pengganti mempekerjakan karyawan secara tetap dengan gaji tinggi dengan mempekerjakan karyawan secara temporer dengan gaji lebih rendah. Sejak dimungkinkannya sistem *outsourcing* yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan banyak perusahaan yang melaksanakannya 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 mempekerjakan 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* (Safira, 2018).

Walaupun banyak penelitian yang menyebutkan bahwa sistem *outsourcing* menguntungkan tetapi banyak pula yang pro dan kontra akan penggunaan *outsourcing* di perusahaan, diantaranya adalah *outsourcing* menyebabkan

ketidakamanan dalam pekerjaan dan akhirnya memunculkan Stres Kerja pada karyawan.

Didalam dunia kerja Stres dapat mengakibatkan perubahan bagi seorang individu baik dalam psikologis, fisiologis, dan perilakunya. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja maka akan sulit bagi mereka untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Beehr dan Newman (Sutarto wijono 2010), Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Nykodym dan George, dalam sutarto wijono, 2010).

Sementara itu Keenan dan Newton (Sutarto wijono, 2010) berpendapat stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini akan selanjutnya akan mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Menurut Kavanagh, Hurst, dan Rose (Sutarto wijono, 2010). Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Diana, dalam Khaerul Umam 2010). Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Berdasarkan observasi pada karyawan yang telah dilakukan mulai dari tanggal 22 Oktober-22 November 2018 di PT. Telkom regional 1 Sumatra Utara, karyawan *outsourcing* mengalami stres kerja. Hal tersebut terlihat dari fenomena bahwa para

karyawan mengalami kecemasan yang berlebihan dan rasa takut tidak lagi digunakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja sekarang. Mereka takut akan kehilangan pekerjaan sehingga mengakibatkan kegelisahan, kurang fokus dan mengalami stres kerja. Karyawan sering sekali berhenti tiba-tiba ketika mengerjakan tugas dan melakukan aktivitas lain seperti pergi ke mall untuk refreking menghilangkan kejenuhan, karyawan sering berhenti sejenak untuk ngemil dan makan sambil bekerja ketika sedang stres dalam pengerjaan tugas yang diberikan, selain itu para karyawan selalu mendengarkan musik, menonton drama korea, membuka youtube, dan bermain sosmed ditengah-tengah kesibukan mereka untuk menghilangkan stres sejenak lalu melanjutkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil observasi tersebut dapat dikatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Sebab menurut Beehr dan Newman, 1978 (Sutarto Wijono) bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Telkom Regional-1 Sumatra, dan wawancara tersebut menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* gelisah, dan selalu kepikiran akan pekerjaan mereka dan memikirkan kontrak yang akan berakhir. Karyawan sering dengan sendirinya meliburkan diri untuk menambah libur kerja ketika weekend untuk menghilangkan kejenuhan dan stres mereka.

Menurut Cooper, C. L. (azhar munandar, 2001) yang menjadi sumber terjadinya Stres Kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier yaitu ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, dan juga promosi berlebihan atau kurang, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu. Pengembangan karir itu sendiri merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), promosi berlebihan, dan promosi yang kurang (Sutarto Wijono, 2010). Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Muhammad Farid Bashori, 2017) menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan stres, yang selanjutnya menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stres. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2017) yang menyatakan *job-insecurity* merupakan salah satu pembangkit stres yang potensial (Stressor) bagi individu.

Ketidakpastian lingkungan pasti mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan didalam organisasi tersebut. Tentunya ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Dan terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi, (Robbin, 2017). Greenhalgh dan Rosenblatt (Muhammad Farid Bashori, 2017) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. *Job*

*insecurity* adalah persepsi terhadap ancaman terhadap masa depan pekerjaan seperti kesempatan untuk promosi atau kebebasan untuk mengatur waktu kerjanya sendiri, semakin besar seorang mempersepsikan ancaman terhadap pekerjaannya di masa depan maka semakin besar pula *job insecurity*.

Smithon dan Lewis (dalam Ni Ketut Septiari, 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*.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan dapat dikatakan bahwa karyawan mengalami perasaan ketidakamanan kerja setiap kali mereka mengingat masa kontrak mereka dan merasa tidak berdaya ketika masa kontrak akan berakhir, mereka pasrah perusahaan masih akan menggunakan jasa mereka atau akan tetap keluar dari pekerjaannya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Tidak dipungkiri karyawan berharap dipekerjakan kembali diperusahaan, kondisi seperti ini yang menimbulkan rasa ketidakamanan kerja bagi karyawan.

Melihat paparan tentang uraian yang dibahas diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan *Outsourcing* di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara”.

## B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya pelaksanaan sistem *outsourcing* 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. Dalam dunia kerja peranan stres sebagian besar merugikan, dimana karyawan merasakan ketidakpastian mengenai tujuan, ekspektasi, bagaimana mereka akan dievaluasi dan sebagainya. Stres itu sendiri bagi seorang karyawan sangat mengganggu aktivitas didalam suatu pekerjaan salah satunya menjadi kurang fokus dalam menjalankan tugas yang menimbulkan produktivitas yang menurun bagi perusahaan, (Sutarto Wijono, 2010).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT.Telkom Regional 1 Sumatra Utara hal tersebut terlihat bahwa karyawan *outsourcing* gelisah ketika mengerjakan tugas dan memikirkan masa kontrak yang akan berakhir, sering mengeluh, suka pergi kemall disaat jam kerja untuk refresing, makan sambil mengerjakan tugas, mendengarkan musik serta menonton film sejenak untuk mengalihkan rasa kegelisahan yang mereka rasakan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan dapat dikatakan bahwa karyawan Para karyawan sering dengan sendirinya meliburkan diri untuk menambah libur kerja ketika weekend untuk menghilangkan kejenuhan dan stres mereka, serta mengalami perasaan ketidakamanan kerja didalam perusahaan ketika masa kontrak akan berakhir, mereka pasrah perusahaan masih akan menggunakan jasa mereka atau akan tetap keluar dari pekerjaannya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Tidak dipungkirkaryawan berharap dipekerjakan

kembali diperusahaan, kondisi seperti ini yang menimbulkan rasa ketidakamanan kerja bagi karyawan.

*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 (Yola Amelina, 2015).

Berdasarkan observasi dan wawancara didapatkan informasi bahwa karyawan *outsourcing* mengalami kegelisahan dan rasa takut kehilangan pekerjaan ketika mengingat masa kontrak yang akan berakhir. 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*.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Job-Insecurity* dengan Stres Kerja pada Karyawan *Outsourcing* di PT. Telkom Regional 1 Sumatra Utara”.

### C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian ini pada hubungan antara *job insecurity* dengan *stres kerja*. *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang



dialami seorang karyawan dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang terus berubah dan membuat seorang individu tidak berdaya/mampu untuk mempertahankan pekerjaannya didalam organisasi tersebut. Sedangkan *stres kerja* merupakan dimana seorang individu merasa tertekan akibat dari tekanan pekerjaan yang berlebihan/beban kerja sehingga menimbulkan kegelisahan baik secara fisiologis, psikologis maupun perilaku pada karyawan *outsourcing*, penelitian ini mengambil tempat di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. HM Yahmin, No.2, Perintis, Medan Timur, Medan, Sumatera Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Bertitik pada konteks penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Stres Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT.Telkom Regional I Sumatera”?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Stres Kerja pada karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT. Telkom Regional I Sumatera Utara.

## F. Manfaat Penelitian

### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi dan menjadi referensi dan informasi serta memperkaya teori *JobInsecurity* dan stres kerja yang dialami oleh karyawan *outsourcing* diperusahaan.

### 2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan Informasi dan masukan bagi Perusahaan agar lebih bisa mengontrol karyawan *outsourcing* untuk menghadapi dan menghindari stres kerja, sehingga penelitian ini diharapkan 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

#### A. Karyawan *Outsourcing*

##### 1. 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. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana.

*Outsourcing* pada hakekatnya adalah suatu kegiatan pembelian, yaitu kegiatan pembelian jasa dengan tujuan strategis berjangka panjang. Salah satu tujuan yang penting dari *Outsourcing* adalah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan menekan biaya operasi. Oleh karena itu banyak wujud *outsourcing* yang berupa mengganti memperkerjakan karyawan tetap dan purna waktu dengan karyawan tidak tetap dan paruh waktu-karyawan kontrak atau bentuk lain dimana para karyawan tidak atau lebih sedikit menerima fringe benefit. Dengan kata lain *outsourcing* dapat berupa pengantian mempekerjakan karyawan secara tetap dengan gaji tinggi dengan mempekerjakan karyawan secara temporer dengan gaji yang lebih rendah (Khairani, 2012).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan *Outsourcing* adalah orang yang dipekerjakan disebuah organisasi/perusahaan untuk

melakukan operasional sesuai tuntutan dari perusahaan dengan balas jasa berupa gaji yang lebih rendah dan mereka yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing* bukan merupakan karyawan tetap ditempat mereka bekerja tetapi kontrak.

## **B. Stres kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Morgan dan King, Stres adalah :

*“as an internal state which can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes o temperature and the like or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our rsources for coping”* (Morgan & King, dalam Khaerul Umam 2010)

Dari definisi diatas bahwa Stres itu sendiri merupakan kondisi seseorang yang dapat disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan dan situasi sosial yang mengakibatkan seseorang tersebut tidak dapat mengontrol sehingga berpotensi merugikan individu tersebut.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek menurut Cooper (dalam Khaerul umam, 2010).

Menurut Hager (dalam Khaerul umam 2010), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan. Namun, berhadapan dan suatu

Stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis.

Caplan et al (dalam Sutarto wijono, 2010) mengatakan stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Ivancevich et al, (dalam Sutarto wijono 2001) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami atau dirasakan oleh seseorang individu tertentu akan tergantung pada karakteristik khas orang tersebut. Efek dari stres sendiri ada banyak dan bervariasi, beberapa efek dari stres kerja ada yang bersifat positif seperti motivasi diri dan stimulasi untuk tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontra produktif, dan secara potensial berbahaya.

Dari uraian diatas berbagai definisi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah adalah 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.

## 2. Faktor-faktor Stres Kerja

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang dalam yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja (Munandar, 2001).

Sebagaimana diperlihatkan dalam model Robbins (2017), menunjukkan ada tiga kategori penderita stres potensial: lingkungan, organisasional, dan individual.

### 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. 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.

Cooper (dalam Munandar,2001) secara perinci menemukan bahwa ada 5 macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu :

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas).
2. Pengembangan karier (ketidak pastian dan ketimpangan status).
3. Hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja).
4. Struktur.
5. Iklim.

Secara jelas pernyataan Cooper & Payne (dalam Robbins, 2017) telah menyebutkan ada 3 macam factor yang menyebabkan stres yaitu :

1. Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politis, teknologi)
2. Faktor organisasi (Tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi itu).
3. Faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

Menurut Hurrel (dalam Azhar, 2001) menyebutkan ada enam faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu : Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi.

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 dan keyakinan dirinya sewaktu melakkukan 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 ketidak pastian 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, keyakinan-keyakinan 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 di atas 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, ketaksamaan peran), pengembangan karier (*job insecurity, over dan under-promotioan*), hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins, (2017) dampak stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketengangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Khaerul Umam, 2010) menyimpulkan tiga aspek dari stres pada individu, yaitu :

a) Gejala Psikologis

Berikut adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian stress pekerjaan yaitu : kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung; perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam (kebencian); sensitive dan *Hyperreactivity*; memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi; komunikasi yang tidak efektif; perasaan terkucil dan terasing; kebosanan dan ketidakpuasan kerja; kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi; kehilangan spontanitas dan kreativitas; menurunnya rasa percaya diri.

b) Gejala Fisiologis

Gejala-gejala yang utama dari stres kerja adalah : meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; meningkatnya sekresi dari hormone stres (contoh : adrenalin dan noradrenalin); gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung); meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan; kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*); gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada; gangguan pada kulit; sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; gangguan tidur; rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c) Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah : menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan; menurunnya prestasi (*performance*)

dan produktivitas; meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan; perilaku sabotase dalam pekerjaan; perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah keobesitas; perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kelihangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi; meningkatnya kecendrungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi; meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas; menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman; kecendrungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

#### 4. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (Khaerul Umam, 2010) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat

ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan penjelasan diatas stres terbagi menjadi 2 jenis, yaitu *Eustress*(bersifat positif) dan *Distress* (bersifat Negatif).

### **C. Job Insecurity**

#### **1. Pengertian Job Insecurity**

Smithson dan Lewis, (Ni Ketut Septiari, 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*.

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 (Yola Amelina, 2015).

*Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam, Greenhalgh dan Rosenblatt, (Yola Amelina

2015).di mana *job insecurity* disebabkan, tidak hanya oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga oleh hilangnya dimensi pekerjaan (Ashford *et al.*, 1989; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Rosenblatt dan Ruvio, 1996).

Green (Vika 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 (Gede I Riana, 2017), *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 *jobinsecurity*.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang terus berubah yang membuat seorang individu tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam organisasi tersebut sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kurang dapat diharapkan karena berkurangnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

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.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Setiawan,2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasi.

### 3. Aspek-Aspek Job insecurity

*Job insecurity* dianggap sebagai fase pertama sebelum seseorang benar-benar kehilangan pekerjaannya. Rowntree, (dalam Setiawan, 2008) mengklasifikasikan aspek-aspek *job insecurity* yang terjadi dalam lingkup organisasi sebagai berikut:

- a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.
- b. Ketakutan akan kehilangan status sosial 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.

Aspek *Job insecurity* menurut Ashford (dalam Setiawan, 2008) mengembangkan pengukuran dari konsep komponen *job insecurity*. Kelima komponen dari *job insecurity* tersebut adalah :

- a. Tingkat ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan atau aspek-aspek pekerjaan. Tingkat ancaman yang dirasakan mengenai spek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi atau mempertahankan tingkat upah, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan

terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

b. Arti atau pentingnya pekerjaan 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.

c. Ancaman terhadap fitur pekerjaan yang dinilai penting. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu seperti dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan .

d. Kepentingan dari keutamaan pekerjaan. Tingkat kepentingan secara keseluruhan dari perubahan-perubahan yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan karyawan.

e. Perasaan ketidakberdayaan untuk mengatasi ancaman. Mengacu pada ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

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 fitur pekerjaan yang dinilai penting, Kepentingan dari keutamaan pekerjaan, Perasaan ketidakberdayaan untuk mengatasi ancaman.

#### **D. Hubungan Antar Variabel *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 Khaerul umam, 2010). Menurut Morgan dan King (dalam Khaerul 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 dan Rosenblatt, 1984). Definisi multidimensional tersebut, di mana *job insecurity* disebabkan, tidak hanya oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga oleh hilangnya dimensi pekerjaan (Ashford *et al.*, 1989; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Rosenblatt dan Ruvio, 1996, dalam Yola Amelina, 2015).

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

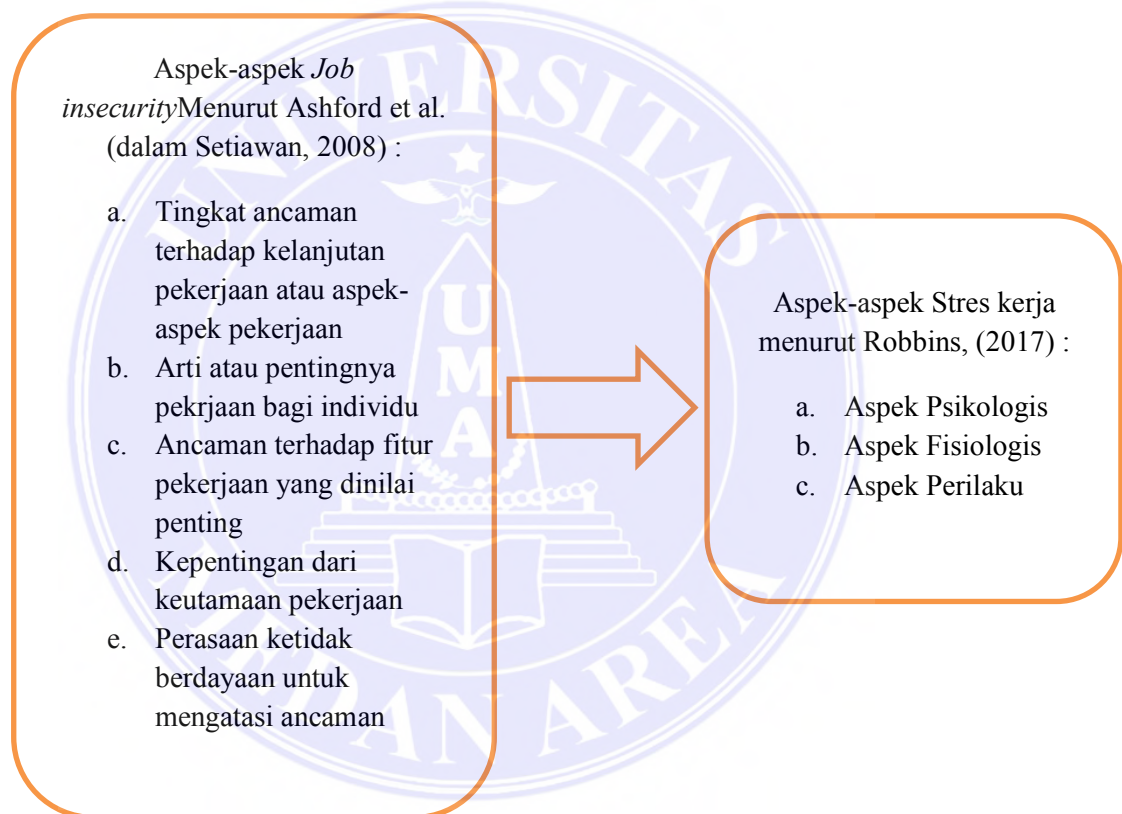
suatu kegelisahan bagi pekerja yang di *outsourcing* karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja mereka dan tidak ada kepastian terhadap hak-hak yang mereka terima dan akhirnya memunculkan *Stres Kerja* pada karyawan. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. 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.

Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Muhammad Farid Bashori, 2017) menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan stres, yang selanjutnya menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stres.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu dimana berdasarkan penelitian Devitriana, (2017) terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *distres* psikologi dan arah pengaruhnya positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka *distres* psikologi semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinda Afrilia Utomo, (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan stres kerja perawat rumah sakit yang sangat signifikan, dimana semakin tinggi *job insecurity* pada perawat maka stres kerjanya pun akan semakin tinggi. Penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada pegawai yang bekerja dirumah sakit padang.

Melihat uraian masalah dan fenomena yang terjadi terkait dengan permasalahan yang dihadapi karyawan *Outsourcing* mengenai ketidakamanankerja (*jobinsecurity*) terkait dengan Stres Kerja.

### E. Kerangka Pustaka



### F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *Job Insecurity* dengan Stres Kerja pada karyawan *Outsourcing* yang artinya, semakin tinggi *JobInsecurity* maka semakin meningkat juga Stres Kerja pada Karyawan *Outsorcing*,

sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami karyawan *outsourcing*.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
-----

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

## BAB III

### METOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode korelasional, pada metode korelasional, hubungan antara variabel diteliti dan dijelaskan. Hubungan yang dicari ini disebut sebagai korelasi. Jadi, metode korelasional mencari hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti (Hasan, 2002).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

- Variabel Terikat/Variabel Dependent (Y) : Stres Kerja
- Variabel Bebas/Variabel Independent (X) : *Job Insecurity*

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- Stres Kerja

Stres Kerja adalah adalah 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.

- *Job Insecurity*

*Job Insecurity* merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seorang karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang terus berubah yang membuat seorang individu tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam organisasi tersebut sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kurang dapat diharapkan karena berkurangnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

### D. Subjek Penelitian

#### a. Populasi

Menurut Hadi (1987), populasi adalah keseluruhan subjek yang paling sedikit mempunyai sifat dan karakteristik yang sama. Menurut Warsito (1992), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik

tertentu dalam suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berjumlah 76 orang yang bekerja di PT. Telkom Regional I Sumatera utara. Teknik pengambilan sampel secara *probabilitas* dimana teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara *total sampling*.

#### b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian populasi yang dikenal langsung dalam penelitian (Azwar, 2011). Sampel juga diartikan sebagian individu yang diteliti. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi, mencerminkan populasi dan dapat mewakili sampel.

Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Telkom Regional I Sumatera yang diambil dari populasi itu sendiri.

### E. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Instrument Penelitian

Intrument menurut kamus besar bahasa indonesia, yang dimaksud intrument adalah sarana peneliti (berupa seperangkat alat tes dan sebagainya) untuk memperoleh data sebagai bahan pengolahan. Untuk mencapai tingkat objektivitas tinggi, penelitian ilmiah pengguna prosedur pengumpulan data yang akurat. Menurut Arikunto (2016), instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti

dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

a. Angket

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Arikunto (2016), angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi angket bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan. Orang yang diharapkan memberikan respon disebut responder.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket yang berisi beberapa item yang mewakili masing-masing variabel, dimana item-item tersebut akan menggambarkan bagaimana *job insecurity* dan stres kerja, serta hubungan antara keduanya berdasarkan kawasan ukur yang akan diteliti yaitu karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert dimana skala tersebut tidak terbatas untuk pengukuran sikap, pendapat, tetapi juga untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Untuk lebih jelasnya mengenai distributor skor skala dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Jawaban	Nilai (Skor)	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4



## F. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, maka analisis data yang di lakukan dengan mnenggunakan analisis korelasi *Product Moment* , dengan tujuan utama penelitian ini yakni melihat hubungan antara kebutuhan berafiliasi dengan kemampuan interaksi sosial. Untuk tujuan ini, di lakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ (\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ (\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisen korelasi antara X dan Y

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum x$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek

$\sum y$  : Jumlah skor total tiap subjek

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Alat ukur yang di gunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik, dimana alat ukur yang baik ialah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

### 1. Validitas

Validitas didefenisikan sebagai ketetapan dan kecermatan alat ukur menjalankan fungsi pengukuran. Suatu alat ukur atau pengumpul data dikatakan valid

adalah alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (Azwar, 2011).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ (\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ (\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum_{xy}$  : Jumlah hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
- $\sum_x$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek
- $\sum_y$  : Jumlah skor total tiap subjek
- $\sum_x^2$  : Jumlah kuadrat skor X
- $\sum_y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2011), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S_1^2 = S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$S_1^2$  : Varians skor belahan 1  
 $S_2^2$  : Varians skor belahan 2  
 $S_x^2$  : Varians skor skala

### 3. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*. Sebagai kriteria apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, S. 2000).

### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah *job insecurity* yang dimiliki karyawan dapat menerangkan adanya hubungan timbulnya stres kerja yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (stres kerja pada karyawan) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (*job insecurity*). Sebagai kriteria apabila  $p \text{ beda} < 0,05$  maka dinyatakan mempunyai hubungan linier (Hadi, S. 2000).

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan diuraikan simpulan dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang terkait.

#### A. Simpulan

1. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan stress kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,432$  dengan  $p < 0,05$ , yang artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. Demikian sebaliknya.
2. Dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,187$ , ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dalam penelitian ini diketahui memberikan kontribusi terhadap stress kerja pada karyawan sebesar 18,7% dan 81,3% dipengaruhi faktor lain.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa stress yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik 119,85 lebih besar dari hipotetik 105, dan *job insecurity* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik 130,56 lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik 112,5.

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 1. Saran kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa stres kerja pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Regional 1 Sumatra utara tinggi, maka disarankan kepada seluruh karyawan agar dapat lebih efektif dalam mengatasi stres kerja yang mereka rasakan. Mereka dapat melakukan hal yang positif seperti pergi berlibur dan memanfaatkan waktu kekeluargaan antar karyawan dan atasan sehingga terciptanya keterbukaan antara karyawan dan atasan yang membuat atasan bisa mengerti apa yang karyawan rasakan, dan memanfaatkan sarana yang disediakan oleh perusahaan dengan lebih efektif lagi, karyawan disarankan mampu untuk menyeimbangkan waktu agar nanti tidak deadline ketika tugas yang baru diberikan. Dan bagi perusahaan dapat menurunkan intensitas *job insecurity* karyawan dengan memberikan kepastian pekerjaan seperti dapat memberikan perpanjangan kontrak, serta memberikan sistem penilaian prestasi pada karyawan, dan diadakannya briefing sebelum dan sesudah pekerjaan dilakukan.

### 2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, lokasi tempat penelitian, serta disarankan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti dari faktor lain misalnya faktor-faktor intrinsik dalam

pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan dengan pekerjaan, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, Ima & Mudji Rahardjo. (2016). Analisis Pengaruh Job-Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Berpindah Karyawan.5(1),1-8.Semarang
- Amelina, Yola & Surya Darma, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja,Job insecuritydan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Yossie Swalayan Padang. Jurnal Managemant. Padang: fakultas ekonomi. Universitas Bung Hatta Padang
- Audina, Vika & Tatang Kusmayadi.(2018).Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung).Jurnal.X.Bandung:Sains Manajemen & Akuntansi
- Azwar, S. (2011).Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Arikunto,S.(2006).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.Jakarta: Rineka Cipta
- Chirumbolo, Antonio & Alessandra Areni.(2005). The Influence Of Job-Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating effect of Work Attitudes,31(4),65-71
- De, Hans Witte.(2005).Job-Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence Antecedents and Consequences.31(4),1-6
- De, Nele Cuyper & Hans De witte.(2005).Job-Insecurity:Mediator or Moderator of The Relationship Between Type of Contract and Various Outcomes.31(4).79-86.Belgium
- Dinda, Afrilia Utomo.(2013).Hubungan Antara Job Insecurity dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit.Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Dwi, Yohana Yunanti, Sumbodo Prabowo.(2014).Komitmen Organisasi ditinjau dari Job Insecurity pada karyawan Outsourcing.13(1).37-46.Semarang
- Farid, Muhammad Bashori dan IJK Sito Meiyanto.(2017).Peran Job Insecurity terhadap Stres dengan Moderator Religiusitas.Jurnal. 3(1):25-36. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Ferry, Novliadi.(2009).Hubungan antara persepsi organisasi pembelajaran dengan Job Insecurity pada Karyawan. Medan: USU e-Repository

- Gede, I, Riana, Mira Minarsari, Putu Saroyini P.(2017).Hubungan antara job insecurity, kepuasan kerja dan keinginan berpindah.Prosiding Seminar Nasional.Jambi
- Greenhalgh, Leonard & Zehava Rosenblatt.(1984).Job-Insecurity: To Word Conceptual Clarity. 9(3). 438-448. Academy of Management
- Griffin, Ricky.(2004). Manajemen. (Edisi-7.Jilid-2). Jakarta: Erlangga.
- Infomedia.com
- 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:Kanum Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang
- Muhammad Latifur Rohman.(2018).Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job-Insecurity terhadap Trunover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebun Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati.Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Munandar, Ashar Sunyoto.(2014).Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Pres), 2001.
- Munandar, Ashar Sunyoto.(2014).Psikologi Industri dan OrganisasiI. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press) Setiawan Roni dan Bram Hadiano.Job Insecurity dalam Organisasi.Jurnal. Bandung: Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung
- Moorhead, Gregory dan Griffin Ricky W.(2013).Perilaku Organisasi. (Edisi-9). Jakarta: Salemba Empat.
- 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
- Putranda, Andy Oemboe 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.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2017).Perilaku Organisasi.(Edisi-16). Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Roni & Bram Hadianto.(2008).Job-Insecurity Dalam Organisasi.Staff pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Management universitas Kristen Maranatha, 7(2).Bandung.

Prof, Dr, Sugiyono.(2014).Metode Penelitian Administrasi.(cetakan ke-22). Bandung; ALFABETA, cv.

Sunyoto, Danang.(2017).Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.

telcom.co.id

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

Wahyuningtyas, Safira, Hamidah Hayati Utami. (2018).Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap.Jurnal.60.(2).Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

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

Yuji, Genda.(2005).A Nagging Sense of Job-Insecurity.Choukoron-Shinsha,Inc. International House of Japan.Inc.

## SKALA JOB INSECURITY

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya ragu ada promosi jabatan/karir didalam pekerjaan yang sekarang				
2	Saya akan kecewa apabila batal dipromosikan oleh perusahaan				
3	Saya kurang yakin akan dipromosikan dalam waktu dekat ini				
4	Saya yakin perusahaan akan mengadakan promosi terhadap posisi pekerjaan yang sekarang				
5	Saya kurang peduli apabila promosi saya dibatalkan				
6	Saya yakin akan dipromosikan dalam waktu dekat				
7	Bagi saya gaji adalah hal yang paling penting dalam bekerja				
8	Saya khawatir apabila kompensasi diturunkan oleh perusahaan				
9	Gaji bukanlah hal yang terpenting bagi saya				
10	Saya kurang peduli apabila kompenasi diturunkan oleh perusahaan				
11	Saya kurang setuju apabila beban kerja bertambah				
12	Saya kurang suka jika harus ada penambahan jam kerja/lembur				
13	Saya setuju jika ada penambahan beban kerja				
14	Saya senang jika ada penambahan jam kerja /lembur				
15	Pekerjaan ini merupakan hal yang penting dalam kehidupan saya				
16	Pekerjaan ini belum bias dilepaskan begitu saja karena pekerjaan ini penentu hidup bagi saya				
17	Saya takut jika kehilangan pekerjaan ini akan diremehkan orang				
18	Jika kehilangan pekerjaan ini, maka harga diri saya akan jatuh				
19	Saya merasa minder apabila kehilangan pekerjaan ini				
20	Saya malu kepada keluarga besar apabila keluar dari pekerjaan ini				
21	Bagi saya pekerjaan ini adalah pekerjaan yang bergengsi				
22	Saya belum siap jika perusahaan memberhentikan secara tiba-tiba				
23	Saya merasa khawatir apabila pemberhentian masa kontrak dilakukan tanpa ada pemberitahuan dari perusahaan				
24	Bagi saya posisi dan kondisi perusahaan menentukan kenyamanan tersendiri				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

25	Saya merasa khawatir dengan posisi pekerjaan yang saya jalani sekarang				
26	Saya khawatir apabila karir diperusahaan ini akan berakhir				
27	Saya takut apabila tidak lagi dibutuhkan diperusahaan ini				
28	Saya merasa khawatir jika kelak akan berpindah posisi walau dengan level yang sama				
29	Saya takut belum bias berinteraksi dengan lingkungan sekitar jika pindah posisi				
30	Jika dipindahkan akan sulit bagi saya untuk menyesuaikan dengan yang lain				
31	Bagi saya tanggung jawab didalam suatu pekerjaan adalah hal yang mutlak				
32	Bagi saya bekerja adalah segalanya				
33	Saya merasa khawatir apabila melakukan kesalahan langsung dipecat				
34	Saya takut melanggar peraturan, jika perusahaan akan memberhentikan dari pekerjaan ini				
35	Saya takut jika harus kehilangan pekerjaan ini sekarang				
36	Saya merasa khawatir jika kehilangan posisi ini diperusahaan				
37	Saya merasa takut apabila belum dapat mempertahankan pekerjaan ini				
38	Saya pasrah jika masa kontrak akan berakhir				
39	Saya belum tahu akan kemana apabila pekerjaan ini akan berakhir				
40	Saya belum siap apabila memiliki atasan yang baru dengan peraturan yang baru terhadap karyawan outsourcing				
41	Saya belum siap jika harus ada perubahan didalam pekerjaan yang sekarang				
42	Saya merasa tidak berdaya jika diperhadapkan pada perubahan peraturan yang memberatkan posisi pekerjaan				
43	Pekerjaan ini adalah hal yang biasa dalam kehidupan saya				
44	Pekerjaan ini bukanlah penentu kehidupan saya kedepan				
45	Saya kurang peduli dengan orang yang akan mengecilkan saya jika kehilangan pekerjaan ini				
46	Harga diri saya belum tentu jatuh apabila kehilangan pekerjaan yang sekarang				
47	Saya merasa biasa saja jika kehilangan pekerjaan ini				
48	Saya cuek apabila keluar dari pekerjaan ini				
49	Menurut saya pekerjaan sekarang adalah hal yang biasa saja				
50	Saya siap apabila perusahaan nantinya akan memberhentikan secara tiba-tiba				

51	Saya kurang peduli jika diberhentikan tanpa ada pemberitahuan dari perusahaan				
52	Menurut saya posisi dan kondisi didalam suatu perusahaan belum terlalu penting bagi pekerjaan ini				
53	Saya merasa enjoy dengan posisi pekerjaan yang sekarang				
54	Saya yakin masa kontrak diperusahaan ini akan diperpanjang				
55	Saya akan mencari perusahaan lain jika tidak lagi dibutuhkan diperusahaan ini				
56	Perasaan saya biasa saja jika pindah posisi dengan level yang sama				
57	Sekalipun berpindah posisi saya selalu mampu untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar				
58	Sekalipun dipindahkan saya tidak sulit untuk menyesuaikan diri dengan suasana baru				
59	Menurut saya bekerja itu jangan terlalu serius karena hidup harus dinikmati				
60	Menurut saya bekerja bukanlah segalanya				
61	Ketika melakukan kesalahan saya kurang peduli apabila nantinya akan dipecat				
62	Saya tidak perlu takut jika perusahaan memberhentikan ketika melanggar peraturan perusahaan				
63	Saya kurang peduli jika harus kehilangan pekerjaan ini sekarang				
64	Jika harus kehilangan posisi ini, saya tidak terlalu merasa khawatir				
65	Perasaan saya biasa saja jika belum bisa mempertahankan pekerjaan yang sekarang				
66	Saya belum siap jika masa kontrak akan berakhir dalam waktu dekat				
67	Saya sudah mempersiapkan planning kedepannya jika nanti pekerjaan ini akan berakhir				
68	Saya siap apabila memiliki peraturan yang baru sekalipun pergantian pemimpin dalam perusahaan				
69	Saya selalu siap jika nantinya ada perubahan didalam pekerjaan yang sekarang				
70	Saya sanggup menghadapi perubahan peraturan perusahaan sekalipun itu memberatkan posisi pekerjaan				

## Skala Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	ST S
1	Ketika mengerjakan tugas, saya merasa pusing				
2	Saya merasa pusing ketika memikirkan tugas dikantor				
3	Saya pusing karena banyak tugas yang harus diselesaikan				
4	Ketika mengerjakan tugas kadang-kadang saya merasa pusing				
5	Saya tidak begitu pusing ketika memikirkan tugas di kantor				
6	Saya tidak terlalu memikirkan tugas yang harus di selesaikan				
7	Detak jantung saya meningkat saat mengerjakan tugas				
8	Saya nervous setiap mengerjakan pekerjaan dikantor				
9	Saya merasa sesak ketika mengerjakan tugas yang menumpuk				
10	Detak jantung saya normal saat mengerjakan tugas				
11	Saya santai setiap mengerjakan pekerjaan dikantor				
12	Saat mengerjakan tugas menumpuk saya tidak merasa sesak				
13	Saya merasa mual setiap mengerjakan tugas yang menumpuk				
14	Suhu tubuh saya panas dingin saat sudah mulai mengerjakan tugas				
15	Saya sering merasa lemas ketika saya memikirkan pekerjaan				
16	Saya merasa baik-baik saja ketika mengerjakan tugas yang menumpuk				
17	Suhu tubuh saya normal saat mulai bekerja				
18	Ketika memikirkan pekerjaan saya merasa bugar				
19	Saya cemas apabila tugas belum terselesaikan				
20	Saya panik ketika mengerjakan pekerjaan yang menumpuk				
21	Saya gelisah ketika pekerjaan belum selesai				
22	Saya merasa biasa saja apabila tugas belum diselesaikan				
23	Saya tetap santai ketika mengerjakan pekerjaan yang menumpuk				
24	Saya tetap tenang ketika pekerjaan belum selesai				
25	Saya bosan ketika harus mengerjakan tugas dikantor				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

26	Saya bosan jika harus mengerjakan tugas terus menerus				
27	Saya jenuh jika bekerja dari pagi sampai sore				
28	Saya nyaman mengerjakan tugas di kantor				
29	Saya senang mengerjakan tugas terus-menerus				
30	Saya tetap bersemangat jika harus bekerja dari pagi hingga sore				
31	Saya mudah marah saat pekerjaan menumpuk				
32	Saya akan kesal jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu				
33	Saya mulai kesal jika pekerjaan saya selalu salah				
34	Saya sabar apabila mendapat mendapat tugas				
35	Saya merasa biasa saja jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu				
36	Saya tetap berusaha mengerjakan walaupun pekerjaan selalu salah				
37	Saya lebih suka mengulur waktu jika memiliki banyak waktu luang				
38	Saya lebih suka bersantai ketimbang mengerjakan pekerjaan dikantor				
39	Saya akan menunda pekerjaan jika merasa suntuk				
40	Saya kurang suka mengulur waktu untuk bekerja sekalipun banyak waktu luang				
41	Saya lebih memilih bekerja dari pada bersantai				
42	Saya tetap bekerja walaupun merasa suntuk				
43	Ketika tugas menumpuk saya malas untuk bekerja				
44	Ketika sakit saya berhenti untuk bekerja				
45	Ketika malas bekerja produktivitas saya menurun				
46	Saya terus bekerja ketika tugas menumpuk				
47	Walau pun sakit saya terus bekerja				
48	Walaupun malas produktivitas saya tetap terjaga				
49	Ketika tugas menumpuk saya suka absen dari kantor				
50	Ketika merasa lelah saya memilih liburan dari pada masuk kerja				
51	Ketika sakit saya langsung absen dari kantor				
52	Ketika tugas menumpuk saya lebih suka dikantor				
53	Ketika merasa lelah saya tetap masuk ke kantor untuk bekerja				
54	Saya tetap bekerja walaupun dalam keadaan sakit				
55	Saya tidak akan tidur jika sudah memikirkan pekerjaan dikantor				

56	Saya tidak bias tidur ketika tugas menumpuk				
57	Tidur saya terganggu jika mendapat tugas yang menumpuk				
58	Saya tetap tidur sekalipun memikirkan pekerjaan di kantor				
59	Saya tetap tidur walaupun tugas dikantor belum selesai				
60	Tidur saya tetap teratur walaupun tugas masih menumpuk				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 .....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (051) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 443/FPSI/01.10/IV/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 8 April 2019

Yth, Pimpinan PT. Telkom Regional 1 Sumatera  
 Di  
 Tempat

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

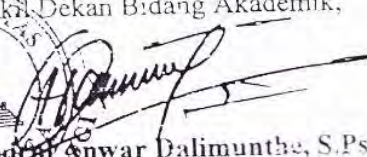
Nama : Meli Peronika Sianturi  
 NPM : 15 860 0268  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Jl. M.Yarain Sh No. 2 Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Job Insecurity dengan Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT. Telkom Regional 1 Sumatera*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Hafid Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19



Access from repository.uma.ac.id



Nomor : Tel. 64/PD 520/DR1-10310000/2019

Medan, 9 Mei 2019

Kepada Yth:  
Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Jl. Kolam No.01  
di  
Medan

Lampiran :-  
Perihal : Selesai Melaksanakan Riset an. Meli Peronika Sianturi.

Dengan Hormat,

Menunjuk :

- Surat Saudara No.1131/FPSI/01.10/IV/2019, tanggal 8 April 2019, perihal : Pengambilan Data
- Surat kami No. Tel.41/PD520/DRI-10310000/2019, tanggal 12 April 2019, perihal: Persetujuan Riset an. Meli Peronika Sianturi.

Dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswi an. Meli Peronika Sianturi telah selesai melaksanakan Riset di PT. Telekomunikasi Regional-1 Sumatra yang dilaksanakan mulai tanggal 15 s/d 30 April 2019.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
Telkom  
Indonesia

Suteki  
MGR HR SERVICE REGIONAL I

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/21/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Kantor Telkom Divisi Regional 1 Sumatera  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk  
Jl. Prof. H.M. Yamin, SH No. 2 Medan (20111)  
www.telkom.co.id

T : 061-4151747  
Access from repository

