

**HUBUNGAN ANTARA *NEUROTICISM* DENGAN *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**RAHMATUL FADHILAH
210901057**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR- RANIRY
BANDA ACEH
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA *NEUROTICISM* DENGAN *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT.PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH
SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi


Oleh:

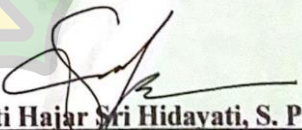
RAHMATUL FADHILAH
NIM. 210901057

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Julianto S. Ag., M. Si
NIP. 197209021997031002


Siti Hajar Sri Hidayati, S. Psi., MA
NIP. 199107142022032001

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**HUBUNGAN ANTARA *NEUROTICISM* DENGAN *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan dinyatakan lulus serta disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S – 1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh :


**RAHMATUL FADHILAH
NIM. 210901057**

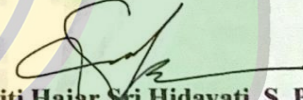
Pada Hari/Tanggal :

**Selasa, 21 April 2026 M
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,


Sekretaris,

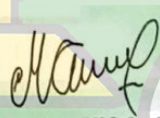

**Julianto S. Ag., M. Si
NIP. 197209021997031002**


**Siti Hajar Sri Hidayati, S. Psi., MA
NIP. 199107142022032001**

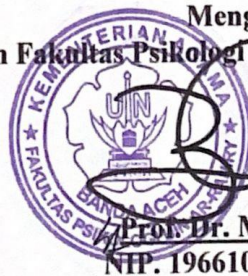
Penguji I,


penguji II,


**Harri Santoso, S. Psi., M. Ed.
NIP. 198105272025211015**


**Marina Ulfah, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**




**Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP. 196610231994021001**

LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmatul Fadhilah

NIM : 210901057

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ini ada tuntunan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 21 April 2026

Yang Menyatakan,



Rahmatul Fadhilah
NIM. 210901057

PRAKATA

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, dan karunianya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Neuroticism* dengan *Job Insecurity* pada karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh” shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangan beliau yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa banyak tantangan, kesulitan, serta keterbatasan yang dihadapi. Proses penelitian, pengumpulan data, membutuhkan waktu, tenaga, air mata, serta kesabaran yang tidak sedikit. Namun berkat doa, dukungan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Secara khusus, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Amri (Abah) dan Ibu Cut (Umi), atas segala doa yang tidak pernah putus, kasih sayang, serta pengorbanan yang begitu besar dalam setiap langkah peneliti. Peneliti menyadari bahwa perjalanan hingga sampai pada titik ini tidaklah mudah. Ada banyak rasa lelah, ragu, dan tantangan yang harus dihadapi. Namun berkat doa dan dukungan dari abah dan umi selalu menjadi penguat bagi peneliti untuk terus bertahan hingga skripsi ini selesai. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M. Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada saya sebagai Mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D, sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum, sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si, sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan sebagai Pembimbing I peneliti sekaligus sebagai ketua tim penguji skripsi yang senantiasa memberikan dukungan, nasehat, arahan, dan motivasi hingga meluangkan waktu untuk selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA, sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan sebagai Pembimbing II peneliti sekaligus sebagai sekretaris tim penguji skripsi yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, arahan, kesabaran, serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti hingga peneliti menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si., Ph.D, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.

8. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed, selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan kepada peneliti.
9. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staff, dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Terima kasih kepada PT. PLN (persero) Unit Distribusi Aceh yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti, khususnya kepada Bapak Adry yang telah banyak membantu peneliti dalam proses penelitian, dan kepada seluruh karyawan *Outsourcing* di PT. PLN (persero) Unit Distribusi Aceh yang sudah berkenan dan bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.
12. Terima kasih kepada seluruh keluarga tercinta alm. kakek, nenek, bibi, paman, kedua adik peneliti Hudzaifa dan Habiburrahman, dan juga khususnya kepada bibi peneliti, Dra. Musdialaila dan kakak sepupu peneliti Ns. Hafizah S.Kep yang telah memberikan dukungan, motivasi, waktu, materi, do'a, dan dorongan kepada peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada teman teman yang peneliti sayangi dan banggakan, isna, sofia, tasya, yang telah mendukung dan kebersamai dalam proses membuat skripsi dari awal hingga akhir.

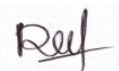
14. Teman teman seperjuangan peneliti, Putri ayani, atikah syahfitri, silviana, dan teman seperjuangan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu kebersamai, memberikan arahan, dan motivasi untuk peneliti.

15. *Last but not least*, apresiasi sebesar besarnya untuk diri sendiri Rahmatul Fadhilah, yang telah diam diam berjuang tanpa henti. Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil dilalui. Banyak proses yang sudah dilalui, banyak air mata yang sudah dihapus pakai tangan sendiri. Terimakasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kamu ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Berbahagialah dimanapun kamu berada. Aku berdoa, semoga langkah kaki kecilmu diperkuat, dikelilingi oleh orang orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatuakan terjawab.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya masukan, saran ataupun kritikan. Harapan peneliti semoga penelitian ini memberikan banyak manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 5 Maret 2026

Peneliti



Rahmatul Fadhilah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRAC	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. <i>Job Insecurity</i>	14
1. Definisi <i>Job Insecurity</i>	14
2. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i>	15
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	17
B. <i>Neuroticism</i>	18
1. Definisi <i>Neuroticism</i>	18
2. Aspek-aspek <i>Neuroticism</i>	19
C. Hubungan <i>Neuroticism</i> dengan <i>Job Insecurity</i>	23
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan metode penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. <i>Neuroticism</i>	30
2. <i>Job Insecurity</i>	30
D. Subjek Penelitian.....	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32

1.	Alat Ukur Penelitian	32
a.	Skala <i>Neuroticism</i>	33
2.	Uji Validitas	35
3.	Uji Daya Beda Aitem.....	37
4.	Uji Realibilitas.....	41
F.	Teknik Analisis Data	42
1.	Teknik Pengolahan Data	42
2.	Uji Prasyarat.....	44
3.	Uji Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
A.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	46
1.	Administrasi Penelitian	46
2.	Pelaksanaan Penelitian	47
B.	Deskripsi Data Penelitian.....	47
1.	Demografi Penelitian	47
2.	Data Kategorisasi.....	48
C.	Pengujian Hipotesis	53
1.	Hasil Uji Prasyarat.....	53
2.	Hasil Uji Hipotesis.....	54
D.	Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP		61
A.	Kesimpulan	61
B.	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....		64
LAMPIRAN		67

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Aitem Favorabel dan Unfavorable	32
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Neuroticism.....	33
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Job Insecurity	34
Tabel 3. 4 koefisien CVR skala neuroticism	36
Tabel 3. 5 Koefisien CVR Skala Job Insecurity	36
Tabel 3. 6 Koefisien Analisis Daya Beda Aitem Skala Neuroticism	38
Tabel 3. 7 Blue Print Akhir Skala Neuroticism.....	38
Tabel 3. 8 Koefisien Analisis Daya Beda Aitem Skala Job Insecurity	39
Tabel 3. 9 Blue Print Akhir Skala Job Insecurity	40
Tabel 3. 10 Klasifikasi Realibilitas Alpha Cronbach	41
Tabel 4. 1 Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 2 Data Demografis berdasarkan Usia	48
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Penelitian Neuroticism.....	49
Tabel 4. 4 Data Kategorisasi Skala Neuroticism.....	50
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian Job Insecurity.....	51
Tabel 4. 6 Data Kategorisasi Skala Job Insecurity	52
Tabel 4. 7 Uji Normalitas	53
Tabel 4. 8 Uji Linearitas Hubungan Data	54
Tabel 4. 9 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1: Surat Izin Penelitian dari Fakultas	65
Lampiran. 2 Surat telah selesai penelitian dari tempat penelitian	63
Lampiran. 3: Kuesioner penelitian	63
Lampiran. 4: Tabulasi data penelitian.....	75
Lampiran. 5: Data Analisis Statistik dan Penelitian	89
Lampiran. 6 : Daftar Riwayat Hidup	114



**HUBUNGAN ANTARA *NEUROTICISM* DENGAN *JOB INSECURITY*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK DISTRIBUSI ACEH**

ABSTRAK

Sistem kerja *outsourcing* yang berlandaskan kontrak sering kali menciptakan ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan. Kondisi ini dapat memunculkan *job insecurity* bagi karyawan *outsourcing*, yaitu perasaan tidak aman dan kekhawatiran terkait potensi kehilangan pekerjaan. Salah satu faktor yang diduga terkait dengan *job insecurity* adalah kepribadian, terutama *neuroticism*, yang menunjukkan kecenderungan individu untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan dan mudah merasa khawatir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *neuroticism* dan *Job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 195 karyawan *outsourcing* diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert untuk mengukur *job insecurity* dan *neuroticism*. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi spearman (ρ) sebesar -0,415 dengan nilai signifikansi (p) 0,000, artinya ada hubungan negatif yang signifikan dengan kekuatan sedang antara *neuroticism* dengan *job insecurity*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *neuroticism*, maka semakin rendah *Job Insecurity* karyawan *outsourcing*.

Kata kunci : *Neuroticism*, *Job Insecurity*, Karyawan *Outsourcing*, PT.PLN (Persero)



***THE RELATIONSHIP BETWEEN NEUROTICISM AND JOB INSECURITY
IN OUTSOURCING EMPLOYEES AT PT. PLN (PERSERO) UNIT
INDUK DISTRIBUSI ACEH***

ABSTRAC

The outsourcing work system based on contractual agreements often creates uncertainty regarding job continuity. This condition can lead to job insecurity among outsourcing employees, which refers to feelings of insecurity and concern about the potential loss of employment. One of the factors suspected to be related to job insecurity is personality, particularly neuroticism, which reflects an individual's tendency to experience negative emotions such as anxiety and excessive worry. This study aims to examine the relationship between neuroticism and job insecurity among outsourcing employees of PT PLN (Persero) Unit induk Distribusi Aceh. This study employed a quantitative approach using a correlational method. The sample consisted of 195 outsourcing employees selected using a purposive sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires to measure job insecurity and neuroticism. The results of the analysis showed a Spearman correlation coefficient (ρ) of -0.415 with a significance value (p) 0.000, indicating a significant negative relationship with moderate strength between neuroticism and job insecurity. These findings suggest that higher levels of neuroticism are associated with lower levels of job insecurity among outsourcing employees.

Keywords: Neuroticism, Job Insecurity, Outsourcing Employees, PT PLN (Persero)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dari setiap organisasi yang memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi. SDM tidak hanya bertindak sebagai penegak, tetapi juga sebagai pendorong utama untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan semua sumber daya organisasi (Syah & Fitri, 2024). Sutrisno dalam (Saputri et al., 2020) SDM berfungsi sebagai elemen mendasar untuk semua bisnis, termasuk yang harus berjuang dengan sektor layanan dan produk. Sumber daya manusia atau SDM perusahaan harus dipertahankan, dan kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik, karena itu adalah properti atau aset dari perusahaan yang bernilai signifikan. Manajemen SDM disebut manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu menerapkan manajemen SDM strategis untuk mengembangkan personel secara efisien dan efektif. Manajemen SDM didefinisikan sebagai manajemen orang berdasarkan teori dan konsep yang tumpang tindih oleh para ilmuwan perilaku seperti Abraham Maslow dan Douglas MC. Gregor. sedangkan menurut Belcourt, McBey, Hong & Yap Manajemen strategis orang dalam organisasi mempengaruhi hasil organisasi utama seperti kelangsungan hidup, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan kinerja karyawan. (Chalim, 2018)

Transformasi dunia kerja saat ini mengharuskan perusahaan untuk terus beradaptasi dengan pengembangan teknologi dan perubahan pasar yang sangat dinamis. Tantangan yang dihadapi sebagai aset utama untuk organisasi sumber daya manusia (SDM) menjadi inovatif, meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan digitalisasi skala besar. Dalam konteks industri, pengembangan lebih lanjut dari teknologi dan otomatisasi digital telah menyebabkan perubahan signifikan dalam pola kerja, struktur organisasi dan keterampilan kerja. (Adha et al., 2020) Perubahan yang pesat dalam industri telekomunikasi, seperti digitalisasi, otomatisasi, dan persaingan harga layanan, telah membawa dampak signifikan terhadap kondisi kerja karyawan, termasuk di PT PLN dan anak perusahaannya.

Salah satu isu yang muncul adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja, yakni perasaan tidak pasti terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa depan. Karyawan, terutama yang berstatus *outsourcing* atau kontrak, mereka sering kali menghadapi ketidakpastian terkait masa depan karier mereka, akibat perubahan teknologi serta status kepegawaian yang tidak tetap. Perubahan dan ketidakpastian adalah dua hal yang sangat spesifik untuk dunia kerja. (Maulani et al., 2024).

Sepanjang tahun 2022, muncul berbagai pemberitaan mengenai gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal, dimana ribuan pekerja harus kehilangan mata pencahariannya. Keputusan untuk melakukan PHK tentu bukan hal yang mudah bagi pihak perusahaan, sebab langkah tersebut tidak hanya mempengaruhi individu yang terdampak

langsung, tetapi juga karyawan yang masih bertahan di tempat kerja dan menyaksikan rekan-rekannya diberhentikan. Kondisi tersebut dapat memunculkan perasaan tidak aman di kalangan karyawan yang tersisa akibat ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, serta memicu kekhawatiran akan kemungkinan mengalami nasib serupa di masa mendatang. (Kompas.com, 2023)

Data makro menunjukkan bahwa fenomena *job insecurity* bukanlah persoalan yang dapat diabaikan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), persepsi ketidakamanan kerja di sektor informasi dan komunikasi meningkat sebesar 21,5% dalam dua tahun terakhir. Kenaikan ini dipandang erat kaitannya dengan peralihan sistem kerja menuju digital serta dampak pandemi yang telah mengguncang banyak sektor ekonomi. Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan 2025, data PHK pada Januari–Agustus 2025, di mana tercatat sebanyak 44.333 pekerja kehilangan pekerjaan, dengan puncaknya terjadi pada Februari 2025 mencapai 17.796 orang. Jawa Barat, Sumatera Selatan, dan Kalimantan Timur menjadi provinsi dengan angka PHK tertinggi. Dalam lingkup PT PLN sendiri, proses transformasi digital yang berlangsung tidak hanya menuntut penyesuaian kompetensi, tetapi juga menimbulkan tekanan operasional yang berpotensi memunculkan kekhawatiran tersendiri bagi karyawan.

Fenomena ketegangan hubungan industrial di Indonesia masih sering terjadi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja. Salah satu peristiwa yang mencerminkan kondisi

tersebut adalah aksi demonstrasi pekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) pada 2 Februari 2023. Aksi ini dilakukan oleh pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Elektronik Elektrik–Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPEE FSPMI) sebagai bentuk penolakan terhadap penurunan upah serta tuntutan pengangkatan tenaga alih daya menjadi karyawan tetap. Kebijakan perusahaan yang dinilai merugikan tenaga alih daya, seperti penurunan komponen upah dan perubahan sistem kerja berbasis volume, menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja dan jaminan kesejahteraan pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan memiliki dampak langsung terhadap stabilitas hubungan kerja dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut guna memahami bagaimana kebijakan perusahaan mempengaruhi kondisi kerja tenaga alih daya dalam hubungan industrial. (Kompas.com, 2023).

Fenomena selanjutnya merupakan cerita dari bapak Sumanto buruh *outsourcing* yang bekerja di PT PLN, BUMN yang menghasilkan listrik. Artikel tersebut menggambarkan kehidupan pekerja *outsourcing* di lingkungan PT PLN (Persero) yang bekerja bertahun-tahun tanpa status sebagai pegawai tetap meskipun menjalankan pekerjaan penting yang menopang operasi perusahaan. Salah satu pekerja, Bapak Sumanto, misalnya telah menjalankan tugas pencatatan meter listrik selama lebih dari 15 tahun, namun ia tidak pernah diakui sebagai karyawan PLN dan hanya berstatus sebagai tenaga mitra dari perusahaan rekanan yang berpindah-pindah setiap

beberapa tahun. Akibatnya, ia harus menandatangani kontrak baru berkali-kali, kehilangan masa kerja, dan tidak memperoleh fasilitas maupun hak-hak yang diterima pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, jaminan pensiun yang jelas, atau jaminan keselamatan kerja. Cerita lain dari rekan kerjanya, Arman, menunjukkan bahwa perlakuan terhadap pekerja *outsourcing* pun tidak merata, bahkan antar mereka yang bekerja di bawah perusahaan vendor yang sama mendapatkan perbedaan fasilitas dan informasi yang signifikan. Selain itu, pekerja *outsourcing* juga harus menghadapi risiko kerja tanpa perlindungan K3 memadai dan potensi sanksi denda jika tidak mencapai target tertentu. Kondisi ini mencerminkan bahwa tenaga *outsourcing*, meskipun melakukan pekerjaan yang esensial bagi PLN dan masyarakat, tetap berada pada posisi yang rentan, tanpa kepastian hubungan kerja dan perlindungan hak yang seimbang dengan beban kerja dan risiko yang mereka tanggung suatu realitas yang menunjukkan kerentanan tenaga kerja alih daya di perusahaan-BUMN seperti PLN. (Serbuk Indonesia, 2024).

Pengaturan tentang tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 64–66 yang mengatur penyerahan sebagian tugas kepada perusahaan lain melalui kontrak tertulis. Kemudian, ketentuan ini mengalami perubahan melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan diperjelas dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

yang mengurus lebih lanjut tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing. (Hukum online.com 2023)

Berdasarkan dari fenomena tersebut penulis melaksanakan wawancara dengan seorang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan *Job Insecurity* dari sudut pandang mereka, berikut hasil data yang didapatkan:

Cuplikan wawancara I:

“Saya sudah kerja disini kurang lebih 2 tahun, tapi karna kan kami statusnya kontrak, bukan pegawai tetap. Jadi tiap tahun itu pasti ada rasa khawatir, “Diperpanjang nggak ya?” Meskipun kita kerja bagus, tapi tetap nggak ada kepastian. apalagi kalau udah mendekati akhir kontrak. Kita jadi kepikiran terus, kerja juga kayak agak terbebani. Tapi tetap saya coba jaga performa. Cuma ya, tetap merasa nggak tenang. Saya tetap berusaha profesional aja. Tapi dalam hati ya mikir juga, cari-cari peluang lain. Takut tiba-tiba diputus kontrak. Jadi walau kerja maksimal, tetap harus siap dengan kemungkinan terburuk.” (F, laki laki, 20 Mei 2025)

Cuplikan wawancara II:

“Kalau jujur sih, rasa aman itu kurang ya. Karena saya masih status kontrak, jadi tiap tahun harus tunggu kabar perpanjangan. Kadang-kadang ada rasa takut juga, tiba-tiba kontrak nggak diperpanjang, padahal kerjaan banyak dan tanggung jawab juga besar. kadang bikin overthinking juga. Jadi meskipun saya berusaha kerja maksimal, tetap aja ada rasa nggak tenang. Kadang mikir, “Apakah kerja saya cukup baik buat dipertahankan tahun depan?” Jadi ya ada beban mental tersendiri.” (D, laki laki, 20 Mei 2025)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian pekerjaan di kalangan karyawan kontrak di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh disebabkan oleh keraguan terkait keberlanjutan pekerjaan mereka. Sebagai karyawan *outsourcing* atau kontrak, mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang, yang

menimbulkan perasaan tidak aman mengenai masa depan karir mereka. Ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak setiap periode menimbulkan kekhawatiran, pikiran berlebihan (*overthinking*), serta tekanan mental, terutama saat mendekati akhir masa kontrak. Walaupun karyawan tetap berusaha untuk menjaga kinerja dan bersikap profesional, perasaan cemas tetap hadir karena keputusan perpanjangan kontrak berada di luar kontrol mereka. Selain itu, situasi ini juga mendorong karyawan untuk selalu siap menghadapi potensi terburuk, seperti penutupan kontrak secara mendadak, termasuk dengan mencari peluang pekerjaan lain. Dengan demikian, bisa diungkapkan bahwa ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak dicirikan oleh rendahnya rasa aman dalam pekerjaan, kekhawatiran yang terus-menerus, serta ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan di masa depan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *neuroticism* dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

B. Rumusan Masalah

Adapun berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antara *Neuroticism* dengan *Job Insecurity* pada Karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh?”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu: ”Untuk mengetahui hubungan antara *Neuroticism*

dengan *job insecurity* pada Karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, dengan menyoroti peran poin seperti kecemasan, kemarahan, dan ketakutan pada persepsi pekerjaan. Hasil ini dapat memperkaya teori-teori sebelumnya tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi pandangan seseorang tentang seberapa aman dan terjaminnya pekerjaannya dari ancaman kehilangan atau perubahan yang tidak pasti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi karyawan, yaitu sebagai bahan refleksi untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi *job insecurity*, sehingga mereka mampu mengelola tekanan psikologis secara lebih adaptif dan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

b. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam membuat kebijakan yang lebih peka terhadap kondisi psikologis karyawan, supaya program kesejahteraan yang dijalankan benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka dan dapat mengurangi rasa tidak aman dalam bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada hasil beberapa penelitian terdahulu yang mana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama mengenai tema atau kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

Peneliti menemukan 5 penelitian mengenai *Neuroticism* dan *Job Insecurity*.

Penelitian yang diteliti oleh (Iliescu et al., 2018) tentang *The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: a vulnerability-stress perspective*. Neurotisme dan introversi memperkuat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dan kesehatan mental. Dalam studi ini, ditemukan bahwa dua dari lima dimensi kepribadian dalam model Lima Faktor (*Big Five*), yaitu neurotisme dan introversi, memiliki peran signifikan sebagai faktor kerentanan (*vulnerability factors*). Sampel terdiri dari 469 partisipan, Semua partisipan bekerja sebagai pekerja penuh waktu. Penelitian ini melibatkan pekerja Rumania yang beragam dengan menggunakan pendekatan metode campuran, yaitu daring (59 responden) dan kuesioner kertas dan pensil (410 responden). Perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian ini adalah metode yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling snowball*, sedangkan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Perbedaan selanjutnya adalah jumlah responden, dalam penelitian ini berjumlah 469 responden, sedangkan peneliti mendapat 195 responden

Penelitian yang diteliti oleh Lestari, Jufri, dan Risdianto (2025) tentang Pengaruh *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* dimoderasi oleh *Self-Efficacy* (Studi Kasus Karyawan Kontrak). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological climate* terhadap *job insecurity* dengan *self- efficacy* sebagai variabel moderasi pada PT. CW. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden, kemudian dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan SPSS 22. Perbedaan yang bisa dilihat dari penelitian ini adalah metode penelitian, dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode survey, sedangkan peneliti menggunakan kuantitatif korelasional, dengan metode purposive sampling. Perbedaan selanjutnya adalah analisis data yang digunakan penelitian ini dengan peneliti juga berbeda, dalam penelitian ini menggunakan *moderated regression analysis*, sedangkan peneliti menggunakan korelasi *nonparametric spearman*. Selanjutnya responden dalam penelitian ini juga berbeda dengan peneliti, dalam penelitian ini meneliti 90 responden sedangkan peneliti mendapat 195 responden.

Penelitian yang diteliti oleh Husna, Istiqomah, dan Akbar (2020), tentang Hubungan antara Kontrak Psikologis dengan Ketidakamanan kerja pada Pegawai Kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek penelitian berjumlah 96 pegawai kontrak dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Metode pengumpulan data menggunakan skala kontrak psikologis dan skala ketidakamanan kerja. Perbedaan yang dapat dilihat dalam penelitian ini adalah metode penelitian, dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, sedangkan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Perbedaan selanjutnya adalah subjek penelitian, dalam penelitian ini meneliti 96 subjek, sedangkan peneliti mendapatkan 195 subjek.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Rozali (2022), tentang Efikasi Diri dan Ketidakamanan Kerja: Bagaimana Hubungannya? (Studi Pada Karyawan PT. Z, Tangerang. Penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi kaitan antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja di kalangan karyawan PT Z yang berlokasi di Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional, dengan pendekatan pengambilan sampel *non probability sampling* melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel meliputi karyawan yang sedang aktif bekerja serta mereka yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 137 orang. Perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian ini adalah jumlah responden, dalam penelitian ini berjumlah 137 responden, sedangkan peneliti mendapatkan 195 responden.

Penelitian ini diteliti oleh Wahyuni, Aras, dan Mokoginta (2022), tentang *Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di PT. Bank X. Studi ini menggunakan metode survei daring dengan melibatkan 123 responden yang diminta mengisi dua instrumen, yaitu Skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Ketidakamanan Kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana. Perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian ini adalah metode penelitian, dalam penelitian ini menggunakan metode survey daring, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan selanjutnya yang ditemukan adalah teknik analisis data yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana, sedangkan peneliti menggunakan korelasi *nonparametric spearman*. Perbedaan yang terakhir adalah jumlah responden, dalam penelitian ini berjumlah 123 responden, sedangkan peneliti mendapatkan 195 responden.

Berdasarkan lima penelitian sebelumnya, belum ada penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yang mengkaji hubungan antara kedua variabel yaitu dengan karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, yang mencerminkan konteks organisasi dan budaya kerja di Indonesia, khususnya di wilayah Aceh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan yang jelas

dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya, sehingga keasliannya tetap terjaga dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Job Insecurity*

1. Definisi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *Job Insecurity* adalah merujuk pada perasaan tidak berdaya dalam menjaga keberlangsungan kondisi pekerjaan yang diinginkan ketika posisi kerja dianggap berada dalam ancaman. (Ashford, et.al., 1989) mengemukakan bahwa *Job Insecurity* mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa posisi pekerjaan mereka berada dalam bahaya dan merasa tidak memiliki kekuatan atau kendali untuk mengatasi ancaman tersebut.

Menurut Smithson dan Lewis (2000) menjelaskan *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan perasaan kebingungan (*perceived impermanence*) karena lingkungan wajib yang dirasakan. Selanjutnya, Menurut Sverke dan Näswall (2017) *Job Insecurity* didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap adanya ancaman kehilangan pekerjaan, disertai dengan rasa cemas atau kekhawatiran yang menyertainya. Ini merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan seseorang.

Menurut Klandermans dan Van Vuuren (1999) *Job Insecurity* adalah suatu keadaan yang mencakup ancaman nyata dari perusahaan

terhadap kelangsungan pekerjaan, serta persepsi individu mengenai kemungkinan dirinya kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* adalah perasaan tidak berdaya atau tidak mampu untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang diharapkan, terutama dalam kondisi kerja yang tidak stabil atau mengancam. Penelitian ini merujuk pada definisi Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Definisi tersebut dipilih karena dapat menjelaskan secara menyeluruh kebutuhan penelitian ini.

2. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Dalam penelitian ini terdapat 2 pendapat ahli tentang aspek-aspek *Job insecurity* yaitu menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dan Menurut Klandermans dan Van Vuuren (1999) Pertama, Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ada dua aspek dasar *Job Insecurity*.

a. Tingkat keparahan ancaman terhadap pekerjaan seseorang

Tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh seberapa besar dan penting dampak negatif yang mungkin ditimbulkan dari kehilangan pekerjaan, serta oleh sejauh mana individu tersebut mempercayai bahwa kerugian tersebut akan benar-benar terjadi. Kerugian ini meliputi kerugian yang diperkirakan bersifat sementara atau permanen, penyebabnya berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemecatan, serta ancaman tersebut berkaitan dengan hilangnya pekerjaan secara keseluruhan atau hanya perubahan pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan tersebut.

b. Ketidakberdayaan untuk Melawan Ancaman

Perasaan tidak memiliki kendali atas situasi kerja menjadi aspek kunci dalam ketidakamanan kerja, karena dapat memperkuat persepsi ancaman yang dirasakan individu. Ketika seseorang merasa tidak mampu mempengaruhi atau menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan, tekanan psikologis yang timbul pun akan meningkat secara signifikan. Bentuknya meliputi kurangnya perlindungan, harapan yang tidak pasti, lingkungan otoriter, dan keyakinan karyawan terhadap prosedur operasi standar organisasi untuk memberhentikan karyawan secara tidak adil dan transparan.

Kedua, menurut Klandermans dan Van Vuuren (1999) menyebutkan ada dua aspek *Job Insecurity*.

a. Rasa tidak aman subjektif (*Subjective Job Insecurity*)

Relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman kehilangan pekerjaan dan konsekuensi kehilangan pekerjaan, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan, yang merasakan ketidakamanan tersebut

b. Rasa tidak aman objektif (*objective Job Insecurity*)

Ketidakamanan obyektif sering terkait dengan indikator yang jelas seperti *Job Tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah dikemukakan di atas, peneliti mengambil aspek dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984).

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *job insecurity*.

a. Lingkungan utama dan kondisi organisasional

Faktor lingkungan serta kondisi dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pola komunikasi, struktur organisasi, serta dinamika perubahan yang terjadi di dalamnya. Beberapa bentuk perubahan tersebut meliputi pengurangan jumlah karyawan (*downsizing*), perombakan struktur (restrukturisasi), hingga penggabungan perusahaan (merger).

b. Individu karyawan dan karakteristik

Karakteristik pribadi individu dan karakter pekerjaan yang dijalani mencakup aspek seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja (senioritas), tingkat pendidikan, jabatan dalam perusahaan, latar belakang budaya, status sosial, kondisi ekonomi, dan riwayat pengalaman kerja sebelumnya

c. Karakteristik kepribadian karyawan

Karakteristik pribadi karyawan yang dapat memengaruhi *tingkat job insecurity* di antaranya adalah persepsi kendali diri (*locus of control*), kepercayaan terhadap diri sendiri (*self-esteem*), sikap mental positif atau negatif, optimisme dan pesimisme.

Mengacu pada Teori Lima Besar Sibernetik, dapat diasumsikan bahwa kondisi *Job Insecurity* yang berlangsung terus menerus berhubungan dengan meningkatnya tingkat *Neuroticism* (Iliescu et al., 2018 , Wu et al., 2020)

B. *Neuroticism*

1. Definisi *Neuroticism*

Menurut Costa dan McCrae, (2013) *Neuroticism* merujuk pada variasi individu dalam hal seberapa kuat mereka bereaksi secara emosional terhadap tekanan sosial. Karakteristik ini umumnya diukur melalui laporan pribadi yang mencakup pertanyaan mengenai tingkat mudah tersinggung, kecenderungan merasa cemas atau marah, perasaan tidak aman, serta cara mereka merespons terhadap stres atau tantangan. Selanjutnya, menurut (Ormel et al., 2013) *Neuroticism* merupakan karakteristik kepribadian yang mencerminkan kecenderungan seseorang untuk bereaksi dengan emosi negatif saat menghadapi tekanan, seperti saat menerima kritik, mengalami kegagalan, kehilangan sesuatu yang berharga, atau merasa terancam.

Menurut Suls (2001) *Neuroticism* menggambarkan kecenderungan individu untuk mengalami tekanan emosional, seperti rasa gugup, putus asa, dan perasaan bersalah. Individu dengan tingkat *Neuroticism* yang tinggi cenderung mengalami tekanan emosional lebih sering dan dengan intensitas yang lebih kuat. Ciri kepribadian ini dipandang berperan besar dalam memperkuat respons terhadap stres, sehingga membuat seseorang lebih rentan terhadap tekanan psikologis. (Schneider, 2004) selanjutnya menurut (Portella et.al., 2005) *Neuroticism* merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengukur sejauh mana seseorang cenderung mengalami emosi negatif, yang dapat tampak dalam bentuk kecemasan, depresi, dan suasana hati yang murung, serta berkebalikan dengan kestabilan emosi.

Menurut (Zobel et.al., 2004) *Neuroticism* merupakan suatu dimensi kepribadian yang mencerminkan sensitivitas temperamental individu terhadap rangsangan atau situasi yang bersifat negatif. Individu dengan tingkat *Neuroticism* yang tinggi cenderung menunjukkan reaktivitas emosional yang lebih kuat terhadap stresor dan memiliki kerentanan lebih besar terhadap gangguan suasana hati, seperti depresi. dengan demikian, *Neuroticism* dapat dipandang sebagai salah satu faktor predisposisi psikologis terhadap gangguan afektif

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Neuroticism* mencerminkan tingkat kepekaan emosional seseorang terhadap tekanan sosial dan stres, yang ditunjukkan melalui kecenderungan merasa cemas, marah, tidak aman, dan mudah tersinggung. Penelitian ini merujuk pada definisi Costa dan McCrae, (2013) definisi tersebut dipilih karena dapat menjelaskan secara menyeluruh kebutuhan penelitian ini.

2. Aspek-aspek *Neuroticism*

Dalam penelitian ini terdapat 2 pendapat tokoh aspek-aspek *neuroticism* yaitu dari Costa dan McCrae (2013) dan Feist dan Feist (2008) Pertama, menurut Costa dan McCrae (2013) menyebutkan 6 aspek *Neuroticism*.

a. Kecemasan (*Anxiety*)

Orang yang memiliki tingkat kecemasan tinggi biasanya merasa gelisah, tegang, dan menunjukkan rasa takut yang berlebihan. Mereka

cenderung mengkhawatirkan hal-hal negatif yang mungkin terjadi di masa mendatang.

b. Permusuhan yang disertai kemarahan (*Angry Hostility*)

Seseorang dengan tingkat permusuhan yang tinggi cenderung mudah tersulut emosi, gampang tersinggung, dan kesulitan dalam menjalin hubungan sosial yang harmonis.

c. Depresi (*Depression*)

Individu yang memiliki kecenderungan depresi seringkali merasakan kesedihan yang mendalam, rasa putus asa, serta merasa kesepian. Selain itu, mereka kerap dihantui rasa bersalah dan memiliki penilaian diri yang rendah.

d. Kesadaran diri berlebih (*Self-Consciousness*)

Mereka yang terlalu sadar diri cenderung mudah merasa malu dan sangat peka terhadap kritik. Perasaan rendah diri dibandingkan orang lain pun sering muncul dalam diri mereka.

e. Impulsivitas (*Impulsiveness*)

Individu yang impulsif kerap mengalami kesulitan dalam mengendalikan dorongan serta keinginan yang kuat. Mereka cenderung melakukan tindakan spontan tanpa pertimbangan, seperti makan berlebihan, belanja tidak terkendali, atau terlibat dalam perilaku adiktif lainnya.

f. Kerentanan (*Vulnerability*)

Orang yang sangat rentan biasanya merasa tidak mampu menghadapi tekanan atau stres. Dalam situasi sulit, mereka cepat merasa panik, mudah

menyerah, dan kerap membutuhkan dukungan dari orang lain untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.

Kedua, menurut Feist dan Feist (2008) menjelaskan bahwa *neuroticism* terdiri dari delapan aspek utama yang merepresentasikan ketidakstabilan emosi pada individu.

a. Kecemasan (*Anxious*)

Individu dengan kecenderungan *neuroticism* menunjukkan tingkat kecemasan yang tinggi, bahkan dalam situasi yang sebenarnya tidak menimbulkan ancaman. Kondisi ini menyebabkan mereka mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, memiliki rasa takut berlebihan terhadap kegagalan, serta merasa terganggu secara psikologis.

b. Depresi (*Depressed*)

Depresi yang dialami oleh individu neurotik ditandai dengan perasaan sedih yang mendalam dan berlangsung terus-menerus. Mereka merasa kehilangan harapan, tidak berharga, hampa, serta diliputi rasa bersalah. Gejala lain yang menyertai yaitu penurunan nafsu makan dan munculnya keinginan untuk mengakhiri hidup.

c. Perasaan Bersalah (*Guilt Feelings*)

Perasaan bersalah muncul sebagai respons terhadap pikiran atau tindakan yang dianggap tidak sesuai dengan norma atau nilai pribadi. Individu yang mengalami hal ini akan cenderung berusaha memperbaiki kesalahan atau menghindari pengulangan tindakan tersebut di masa mendatang.

d. Harga Diri Rendah (*Low Self-Esteem*)

Individu dengan harga diri rendah cenderung memiliki penilaian negatif terhadap dirinya, baik dari aspek fisik, pencapaian, maupun kemampuan. Mereka juga sangat dipengaruhi oleh persepsi orang lain dan sering kali merasa gagal dalam memenuhi standar yang mereka tetapkan sendiri.

e. Ketegangan (*Tenser*)

Ketegangan ditandai dengan rasa cemas, gugup, dan tidak tenang secara berkelanjutan. Kondisi ini dapat menimbulkan gejala fisik seperti otot yang kaku, tubuh terasa dingin, berkeringat secara berlebihan, dan rasa tidak nyaman secara umum.

f. Rasa Malu (*Shy*)

Sikap malu ditunjukkan melalui kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial. Individu cenderung pasif, menghindari interaksi sosial, serta enggan melakukan kontak mata atau menjalin komunikasi secara langsung.

g. Perubahan Suasana Hati (*Moody*)

Perubahan suasana hati yang cepat dan tidak terduga merupakan ciri khas individu dengan aspek ini. Mereka mudah merasa kesal, marah, atau tidak bahagia, meskipun tidak ada pemicu yang jelas.

h. Reaksi Emosional Berlebihan (*Emotionally Reactive*)

Aspek ini menggambarkan kecenderungan individu untuk menunjukkan reaksi emosional yang intens dan berkepanjangan. Setelah

mengalami gangguan emosional, individu sering kali membutuhkan waktu lama untuk kembali ke kondisi emosi yang stabil.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah dikemukakan di atas, peneliti mengambil aspek dari Costa dan McCrae (2013).

C. Hubungan *Neuroticism* dengan *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, (1984) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis di mana seseorang merasa tidak memiliki kendali atas kelangsungan pekerjaannya, khususnya dalam situasi kerja yang penuh ketidakpastian. Pekerja kontrak merupakan kelompok yang sangat rentan mengalami *job insecurity* karena status pekerjaan mereka bersifat sementara dan bergantung pada keputusan perusahaan. tidak adanya jaminan keberlanjutan kerja membuat mereka lebih mudah merasakan ketidakpastian terhadap masa depan kariernya. khususnya ketika ada perubahan organisasi, ketidakpastian ekonomi, atau dinamika kerja yang tidak menentu.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah Lingkungan utama dan kondisi organisasional (pola organisasi, struktur organisasi, dan perubahan organisasi), individu karyawan dan karakteristik (usia, jenis kelamin, lama bekerja (senioritas), tingkat pendidikan, jabatan dalam perusahaan, latar belakang budaya, status sosial, kondisi ekonomi, dan riwayat pengalaman kerja sebelumnya), karakteristik kepribadian karyawan *locus of control*, *self-esteem*, sikap mental positif atau negatif, optimisme dan pesimisme. Mengacu pada Teori Lima Besar Sibernetik, dapat diasumsikan bahwa

kondisi *Job Insecurity* yang berlangsung terus menerus berhubungan dengan meningkatnya tingkat *neuroticism* (Iliescu et al., 2018 , (Wu et al., 2020) Kerentanan ini akan semakin kuat ketika pekerja kontrak memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Individu yang neurotik cenderung lebih peka terhadap tekanan emosional, mudah merasa cemas, dan sulit merasa aman dalam situasi yang tidak stabil (Costa & McCrae, 2013) Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja kontrak yang memang penuh ketidakpastian, individu dengan kepribadian neurotisisme akan cenderung lebih mudah mengalami tekanan psikologis yang serius, seperti stres berlebihan atau kecemasan berkepanjangan.

Penjelasan diatas didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara *neuroticism* dan *job insecurity*. Berbagai studi terdahulu turut memperkuat temuan mengenai adanya keterkaitan antara neurotisisme dan ketidakamanan kerja. Salah satunya adalah penelitian oleh (Iliescu, et al., 2018) yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berperan dalam memperkuat dampak positif dari *job insecurity* terhadap kondisi kesehatan mental individu. Penelitian ini mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja yang berlangsung secara kronis terhadap perubahan kepribadian individu berdasarkan lima dimensi kepribadian besar (Big Five Personality Traits), yaitu neurotisisme, keterbukaan, ekstrasversi, kesesuaian, dan kehati-hatian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja kronis secara signifikan berkaitan dengan peningkatan kecil pada dimensi kepribadian neurotisisme. Individu yang terpapar

ketidakpastian pekerjaan dalam jangka panjang cenderung menunjukkan peningkatan dalam ciri-ciri seperti kecemasan, mudah stres, dan ketidakstabilan emosional. Sementara itu, tidak ditemukan pengaruh yang berarti dari ketidakamanan kerja terhadap perubahan pada dimensi kepribadian lainnya seperti keterbukaan, ekstrasversi, kesesuaian, dan kehati-hatian. Temuan ini mengindikasikan bahwa neurotisisme adalah dimensi kepribadian yang paling sensitif terhadap tekanan lingkungan kerja yang berkelanjutan, karena berkaitan langsung dengan respons emosional terhadap ancaman. Implikasi dari studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan aman secara psikologis untuk mencegah dampak negatif jangka panjang terhadap kesehatan mental dan karakter pekerja.

Dari penelitian Lestari, Jufri, dan Risdianto (2025), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Climate* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak. Artinya, ketika karyawan merasakan *Psychological Climate* yang lebih baik, tingkat *Job Insecurity* mereka cenderung menurun. Selain itu, efikasi diri berfungsi sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengurangi perasaan tidak aman meskipun bekerja dengan status kontrak, sedangkan mereka yang efikasi dirinya rendah lebih mudah mengalami *Job Insecurity*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. CW untuk memperkuat *Psychological Climate* positif melalui komunikasi transparan, kepemimpinan yang mendukung, dan kebijakan

kontrak yang tegas. Di samping itu, program pengembangan diri karyawan harus diperluas agar efikasi diri dapat diperkuat sebagai sumber daya psikologis untuk menghadapi *Job Insecurity*.

Dari penelitian Husna, Istiqomah, dan Akbar (2020), hasil penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi negatif antara kontrak psikologis dan ketidakamanan kerja. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kontrak psikologis berkaitan dengan penurunan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak, sedangkan penurunan kontrak psikologis berhubungan dengan peningkatan ketidakamanan kerja di kalangan pegawai tersebut. Kontribusi signifikan yang diberikan oleh variabel kontrak psikologis terhadap ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan mencapai 15,5%, sementara 84,5% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

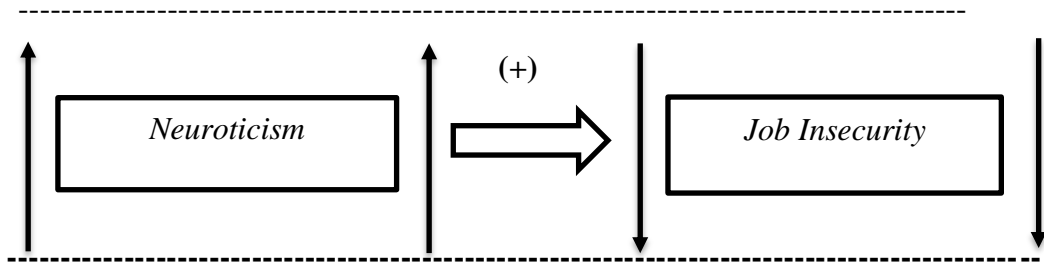
Dari penelitian Agustina dan Rozali (2022), hasil yang didapatkan adalah Hasil analisis korelasi menggunakan teknik Spearman menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar -0,653. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima, yakni terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dan ketidakamanan kerja pada karyawan PT Z di Tangerang. Artinya, semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan semakin rendah. Berdasarkan hasil deskriptif, sebanyak 56,9% karyawan memiliki efikasi diri tinggi dan 56,9% lainnya menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi. Karyawan laki-laki berusia 40–55 tahun, berpendidikan S1/S2,

menjabat sebagai Manajer, berstatus menikah, dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung mengalami ketidakamanan kerja yang rendah. Sebaliknya, karyawan perempuan berusia 20–40 tahun, lulusan D3, bekerja pada posisi selain manajerial (seperti GA dan Security), berstatus janda, serta memiliki masa kerja 3–5 tahun cenderung memiliki efikasi diri yang rendah.

Dari penelitian Wahyuni, Aras, dan Mokoginta (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di Bank berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan kontrak. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa rasa aman dalam pekerjaan dapat berperan sebagai faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki dan dapat mengembangkan rasa aman dalam bekerja.

Mengacu pada hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pemahaman yang konsisten mengenai hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *neuroticism* individu, maka semakin tinggi pula *job insecurity*. Begitu juga sebaliknya jika tingkat *neuroticism* menurun, maka *job insecurity* yang dirasakan individu juga ikut menurun.

Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada bagan berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisi dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Artinya semakin tinggi tingkat *neuroticism* maka semakin tinggi tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *neuroticism* maka semakin rendah pula tingkat *job Insecurity*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan metode penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang terstandar, kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk melihat dan menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Alasan peneliti memakai metode korelasional adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang terjadi antara *Neuroticism* dan *Job Insecurity*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel adalah hal yang penting dalam penelitian, Ada dua variabel dalam penelitian ini, variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependent). Ridha (2020) menjelaskan Variabel yang disebut juga sebagai variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat).

Danuri dan Maisaroh (2019) menjelaskan bahwa dalam situasi di mana dua variabel terhubung satu sama lain, misalnya variabel Y dan variabel X, maka variabel X dianggap sebagai variabel bebas, dan variabel Y dianggap sebagai variabel dependen.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (y) : *Job Insecurity*
2. Variabel Bebas (x) : *Neuroticism*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Neuroticism*

Neuroticism yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat kepekaan emosional karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh terhadap tekanan sosial dan stres, yang ditunjukkan melalui kecenderungan merasa cemas, marah, tidak aman, dan mudah tersinggung. Dalam penelitian ini diukur dengan skala *neuroticism* yang dikemukakan oleh Costa dan McCrae (2013) yaitu, *anxiety* (kecemasan), *angry hostility* (permusuhan), *depression* (depresi), *self-consciousness* (kesadaran diri), *impulsiveness* (impulsivitas), dan *vulnerability* (kerentanan).

2. *Job Insecurity*

Job Insecurity yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sebagai kondisi psikologis ketika karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh merasa tidak mampu mengendalikan atau mempertahankan kondisi pekerjaan yang diinginkan akibat adanya persepsi ancaman keberlangsungan posisi kerja. Dalam penelitian ini diukur dengan skala *Job*

Insecurity yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu, tingkat keparahan ancaman, dan ketidakberdayaan melawan ancaman.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Danuri dan Maisaroh (2019) menyatakan Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti dalam penelitian, baik itu orang, benda, kejadian, nilai, atau hal-hal yang terjadi. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2000 orang.

2. Sampel

Danuri dan Maisaroh (2019) menyebutkan Sampel merupakan bagian atau sebagian dari populasi yang sedang diteliti atau dapat dikatakan sebagai versi yang diperkecil dari populasi (populasi miniatur). Salah satu syarat yang mesti dipenuhi suatu sampel adalah harus representatif (mewakili) dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik yang merupakan metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan khusus.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yang berjumlah 195 orang dan diambil berdasarkan kriteria:

- a. Memiliki ikatan kontrak (*outsourcing*) karena tujuan utama penelitian ini adalah karyawan yang memiliki ikatan kontrak, karena karyawan yang memiliki ikatan kontrak, rentan merasakan *Job Insecurity*.
- b. Sudah bekerja minimal 1 tahun, karena jangka waktu tersebut dianggap cukup untuk memahami dinamika pekerjaan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Pengumpulan data ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala yang ditujukan untuk mengukur subjek. Skala yang digunakan adalah skala pilihan empat yang dibagi menjadi pernyataan positif dan negatif yaitu “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), dan “Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala psikologi yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah skala *job insecurity* dan skala *neuroticism*. Skala ini dikembangkan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tabel 3. 1
Skor aitem Favorable dan Unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai(S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

a. Skala *Neuroticism*

Skala *Neuroticism* dalam penelitian ini di adopsi dari peneliti sebelumnya yang telah meneliti variabel *Neuroticism* dan juga mengambil teori dari Costa dan McCrae (2013) yaitu oleh Putri, (2025)

Tabel 3. 2
Blue Print Skala Neuroticism

No	Aspek	Indikator	No aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1	Anxiety (kecemasan)	a. Merasa gugup	1	19	2	16,7%
		b. Mengalami ketakutan yang berlebihan	2	20	2	
		c. Mudah khawatir tentang kemungkinan buruk di masa depan	3	21	2	
2	Angry hostility (kemarahan permusuhan)	a. Mudah marah	22	4	2	11,1%
		b. Sulit di ajak bergaul	23	5	2	
3	Depression (depresi)	a. Merasa sedih yang mendalam	24	6	2	22,2%
		b. Merasa kesepian	7	25	2	
		c. Merasa bersalah	8	26	2	
		d. Harga diri yang rendah	9	27	2	
4	Over self-consciousness (kesadaran diri berlebihan)	a. Merasa malu	28	10	2	11,1%
		b. Sensitif terhadap kritik	29	11	2	
5	Impulsiveness (impulsivitas)	a. Kesulitan mengendalikan dorongan	30	12	2	16,7%
		b. Makan secara berlebihan	13	31	2	
		c. Belanja secara berlebihan	14	32	2	
6	Vulnerability (kerentanan)	a. Tidak mampu mengatasi stres	15	33	2	22,2%
		b. Mudah panik	34	16	2	
		c. Mudah putus asa	35	17	2	
		d. Membutuhkan bantuan orang lain	36	18	2	
TOTAL			18	18	36	100%

b. Skala *Job Insecurity*

Skala *Job Insecurity* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek aspek yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu, tingkat keparahan ancaman, dan ketidakberdayaan melawan ancaman.

Tabel 3. 3
Blue Print Skala Job Insecurity

No	Aspek	Indikator	No aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Tingkat keparahan ancaman terhadap pekerjaan seseorang	a. Kerugian yang diperkirakan bersifat sementara atau permanen	1, 2, 3	17, 18	5
		b. Jenis kehilangannya PHK atau pemecatan.	4, 5	19, 20	4
		c. Cakupan kehilangannya keseluruhan pekerjaan, atau hanya fitur fitur tertentu dalam pekerjaan.	6, 7	21, 22	4
2	Ketidakberdayaan melawan ancaman	a. Kurangnya perlindungan	8, 9, 10	23, 24	5
		b. Harapan yang tidak pasti	11, 12	25, 26	4
		c. Lingkungan otoriter	13, 14	27, 28	4
		d. keyakinan karyawan terhadap prosedur operasi standar organisasi untuk memberhentikan karyawan	15, 16	29, 30	4
TOTAL			16	14	30

2. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi (*content validity*). Analisis validitas isi dilakukan dengan memanfaatkan statistik *Content Validity Ratio* (CVR). Nilai CVR diperoleh melalui penilaian yang diberikan oleh 3 orang penguji, yang dikenal sebagai *Subject Matter Experts* (SME). Para penguji tersebut diminta untuk menilai sejauh mana setiap butir atau aitem dianggap esensial dalam mendukung tujuan pengembangan instrumen pengukuran. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pada variabel *Neuroticism* memperoleh nilai CVR = 1,00, Adapun uji validitas isi untuk variabel *Job insecurity* memperoleh nilai CVR = 1,00, yang menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dan esensial Adapun rumus statistik CVR (*Content Validity Ratio*) sebagai berikut (Azwar, 2012):

$$CVR = \left(\frac{2ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Komputasi Skala *Neuroticism*

Hasil perhitungan CVR dari skala *Neuroticism* didasarkan pada tiga *expert review* dengan metode *expert judgement*, untuk mengevaluasi apakah suatu aitem relevan atau tidak relevan sebagai alat ukur

Tabel 3. 4

Koefisien CVR skala Neuroticism

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1	35	1
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1		
8	1	18	1	28	1		
9	1	19	1	29	1		
10	1	20	1	30	1		

Berdasarkan hasil nilai SME yang didapat pada skala *Neuroticism* dari tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien CVR aitem lebih dari nol (0), sehingga seluruh aitem dianggap valid.

b. Komputasi Skala *Job Insecurity*

Hasil perhitungan CVR dari skala *Job Insecurity* didasarkan pada tiga *expert review* dengan metode *expert judgement*, untuk mengevaluasi apakah suatu aitem relevan atau tidak relevan sebagai alat ukur

Tabel 3. 5

Koefisien CVR Skala Job Insecurity

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1	30	1

Berdasarkan hasil nilai SME yang didapat pada skala *Job Insecurity* dari tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien CVR aitem lebih dari nol (0), sehingga seluruh aitem dianggap valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Dalam penelitian ini, evaluasi kemampuan membedakan item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara nilai item (I) dan nilai keseluruhan (X) untuk tiap item pada skala, yang umumnya disebut sebagai korelasi item-total, dengan menerapkan rumus korelasi product moment (*pearson*). Proses analisis ini difasilitasi oleh perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 27 untuk *Windows*, melalui metode korelasi bivariat. (Azwar, 2021). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

- I =Skor Aitem
- X =Skor Skala
- N =Banyaknya Responden

Peneliti menerapkan kriteria tertentu untuk menyeleksi item dalam analisis bivariat pada penelitian ini, yaitu koefisien korelasi item-total (*rix*) dan tingkat signifikansinya (ρ) harus menunjukkan hasil signifikan diatas 0,25 ($\rho > 0,25$) sedangkan item dengan nilai (*rix*) kurang dari 0,25 dianggap memiliki daya beda yang rendah. (Azwar, 2021)

a. Skala *Neuroticism*

Hasil Analisis daya beda aitem skala *Neuroticism*

Tabel 3. 6
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Neuroticism

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,321	11	0,553	21	0,130	31	0,297
2	0,467	12	0,610	22	0,428	32	0,550
3	0,269	13	0,410	23	0,444	33	0,524
4	0,271	14	0,510	24	0,386	34	0,541
5	0,494	15	0,364	25	0,505	35	0,513
6	0,383	16	0,457	26	0,438	36	-0,165
7	0,548	17	0,499	27	0,267		
8	0,356	18	0,374	28	0,404		
9	0,523	19	0,496	29	0,477		
10	0,210	20	0,385	30	0,536		

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem skala *Neuroticism* di atas memperlihatkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $>0,25$. Terdapat 3 aitem yang dinyatakan gugur karena memiliki uji daya beda aitem rendah, yaitu aitem nomor 10, 21, dan 36 sehingga tersisa 33 aitem yang tidak gugur.

Tabel 3. 7
Blueprint Akhir Skala Neuroticism

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Anxiety (kecemasan)	a. Merasa gugup	1	18	2
		b. Mengalami ketakutan yang berlebih	2	19	2
		c. Mudah khawatir tentang kemungkinan buruk di masa depan	3		1
2	Angry hostility (kemarahan permusuhan)	a. Mudah marah	20	4	2
		b. Sulit di ajak bergaul	21	5	2
3	Depression (depresi)	a. Merasa sedih yang mendalam	22	6	2
		b. Merasa kesepian	7	23	2

		c. Merasa bersalah	8	24	2
		d. Harga diri yang rendah	9	25	2
4	Over self-consciousness (kesadaran diri berlebihan)	a. Merasa malu	26		1
		b. Sensitif terhadap kritik	27	10	2
5	Impulsiveness (impulsivitas)	d. Kesulitan mengendalikan dorongan	28	11	2
		e. Makan secara berlebihan	12	29	2
		f. Belanja secara berlebihan	13	30	2
6	Vulnerability (kerentanan)	e. Tidak mampu mengatasi stres	14	31	2
		f. Mudah panik	32	15	2
		g. Mudah putus asa	33	16	2
		h. Membutuhkan bantuan orang lain		17	1
TOTAL			17	16	33

b. Skala *Job Insecurity*

Hasil Analisis daya beda aitem skala *Job Insecurity*

Tabel 3. 8

Koefisien analisis daya beda aitem skala Job Insecurity

No	rix	No	rix	No	rix
1	0,441	11	0,341	21	0,478
2	0,208	12	0,095	22	0,512
3	0,080	13	0,163	23	-0,179
4	-0,300	14	0,386	24	0,097
5	0,322	15	0,342	25	0,071
6	0,288	16	0,231	26	-0,061
7	0,136	17	0,003	27	0,272
8	0,270	18	0,150	28	0,346
9	0,459	19	0,443	29	0,577
10	0,646	20	0,346	30	0,296

Berdasarkan koefisien korelasi uji daya beda aitem skala *Job Insecurity* di atas memperlihatkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien

korelasi atau uji daya beda aitem $>0,25$. Terdapat 13 aitem yang dinyatakan gugur karena memiliki uji daya beda aitem rendah, yaitu aitem nomor 2, 3, 4, 7, 12, 13, 16, 17, 18, 23, 24, 25, dan 26 sehingga tersisa 17 aitem yang tidak gugur.

Tabel 3. 9
Blueprint akhir skala Job Insecurity

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Tingkat keparahan ancaman terhadap pekerjaan seseorang	d. Kerugian yang diperkirakan bersifat sementara atau permanen	1,		1
		e. Jenis kehilangannya PHK atau pemecatan.	2	11, 12	3
		f. Cakupan kehilangannya keseluruhan pekerjaan, atau hanya fitur fitur tertentu dalam pekerjaan.	3	13, 14	3
2	Ketidakberdayaan melawan ancaman	e. Kurangnya perlindungan	4, 5, 6		3
		f. Harapan yang tidak pasti	7		1
		g. Lingkungan otoriter	8	15, 16	3
		h. keyakinan karyawan terhadap prosedur operasi standar organisasi untuk memberhentikan karyawan	9, 10	17	4
TOTAL			10	7	17

4. Uji Realibilitas

Menurut Azwar (2021) Realibilitas adalah daya konsistensi suatu skala psikologi ini adalah salah satu syarat alat ukur psikologi yang baik untuk mengetahui seberapa reliabel alat ukur tersebut, perlu dilakukan uji coba. realibilitas kuesioner akan dihitung dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Dalam menghitung koefisien realibilitas skala, akan diterapkan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus yang berikut ini.

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2) / Sx^2]$$

Keterangan:

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2

Sx^2 = Varians skor X

Adapun, kriteria koefisien reliabilitas *Alpha cronbach* dibagi kedalam beberapa kategori, yaitu:

Tabel 3. 10
Klasifikasi reliabilitas alpha cronbach's

No	kriteria	Koefisien
1.	Sangat Realiabel	>0.900 (sangat tinggi)
2.	Reliabel	0.700-0.900 (tinggi)
3.	Cukup Reliabel	0.400-0.700 (sedang)
4.	Kurang Reliabel	0.200-0.400 (rendah)
5.	Tidak Reliabel	<0.200 (sangat rendah)

a. Uji Realibilitas Skala *Neuroticism*

Hasil dari pengujian reliabilitas pertama pada skala *Neuroticism* menunjukkan nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,886. Setelah peneliti membuang aitem yang gugur, pengujian reliabilitas kedua menghasilkan nilai

Alpha Cronbach sebesar 0,897, yang berarti hasil pengujian reliabilitas pada skala *Neuroticism* tergolong dalam kategori tinggi.

b. Uji Reliabilitas Skala Job Insecurity

Hasil dari pengujian reliabilitas pertama pada skala *Job Insecurity* menunjukkan nilai reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,731. Setelah peneliti membuang aitem yang gugur, pengujian reliabilitas kedua menghasilkan nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,837, yang berarti hasil pengujian reliabilitas pada skala *Job Insecurity* masih tergolong dalam kategori tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik yang relevan. Pengolahan data dilakukan setelah seluruh data terkumpul, yakni dengan memberikan skor pada setiap respons dalam skala *neuroticism* dan skala *job insecurity* yang diisi oleh karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Menurut Bungin (2005), pemrosesan data setelah akuisisi data dilakukan adalah aktivitas lain. Pengolahan data dalam penelitian kuantitatif umumnya dilakukan pada tahap berikut:

a. Editing

Editing adalah aktivitas yang berjalan di lapangan setelah data selesai. Pemrosesan sebenarnya penting bahwa data yang dikumpulkan mungkin tidak memenuhi harapan para peneliti dan mungkin hilang, direplikasi, kelebihan

beban atau dilupakan. Hal yang dilakukan dalam proses *editing* adalah memastikan setiap kuesioner telah terisi lengkap oleh responden, mengecek konsistensi jawaban, misalnya tidak ada jawaban yang saling bertentangan, kemudian menghapus atau memperbaiki data yang rusak atau tidak layak

b. Coding

Coding adalah fase di mana data yang diproses memperoleh identitas dan memiliki makna spesifik selama analisis. *Coding* dapat dilakukan dengan frekuensi pengkodean atau dengan simbol pengkodean. Hal hal yang dilakukan pada tahap *coding* adalah mengubah setiap alternatif jawaban dalam kuesioner menjadi angka atau simbol tertentu, kemudian menata sistem penomoran untuk setiap butir pertanyaan, variabel, dan responden, dan selanjutnya membuat daftar kode data agar seluruh proses penginputan berjalan seragam dan tidak terjadi kesalahan.

c. Tabulating

Semua data yang telah diberi kode kemudian dimasukkan ke dalam tabel komputer untuk diolah lebih lanjut. Data tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan perhitungan jumlah, nilai rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi. Hasil akhir disajikan dalam bentuk tabel yang siap dianalisis secara deskriptif maupun inferensial. Tabel survei ini dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS 27.0 untuk *Microsoft Office Excel* dan *Windows*.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi terdistribusi secara normal (Nasution, 2017). Model yang baik adalah distribusi data normal dan hampir normal. Tes normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Statistic One Sample Kolmogrove Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS versi 27.0 for windows. Penentuan normalitas data didasarkan pada nilai signifikansi (ρ), di mana apabila $\rho > 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $\rho < 0,05$ maka data dinilai tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* melalui program SPSS versi 27.0 for windows. Uji linieritas dapat diuji menggunakan *test for linearity* dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ jika nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka kedua variabel memiliki hubungan linier (Sutopo & Slamet, 2017).

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan Uji hipotesis untuk melihat apakah variabel *Neuroticism* berhubungan dengan variabel *Job Insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *nonparametric spearman*.

Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka kedua variabel dianggap tidak memiliki hubungan. (Sarwono, 2018)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum mulai melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menyiapkan instrumen dengan menyusun skala penelitian. Skala *Neuroticism* dalam penelitian ini diadopsi dari Atikah Maulidya Putri, berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (2013). Sementara itu, skala *Job Insecurity* disusun berdasarkan teori dan aspek aspek yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), sehingga kedua skala tersebut diharapkan dapat mengukur variabel penelitian secara valid dan reliabel sesuai konteks penelitian.

Skala yang digunakan untuk pengumpulan data dari responden terlebih dahulu diuji validitasnya oleh tiga orang ahli (*expert judgement*) untuk memastikan bahwa setiap item yang disusun sudah sesuai atau tidak. Setelah dinyatakan valid secara isi, peneliti kemudian membuat kuesioner dalam bentuk *google form* untuk dilakukan uji coba (*try out*) yang disebarakan melalui *WhatsApp* kepada responden. Selanjutnya, peneliti melaksanakan uji daya beda item untuk menganalisis koefisien korelasi setiap item terhadap skala yang telah disebarakan.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, pada tanggal 23 November 2025 peneliti mengajukan surat izin penelitian melalui link yang telah diberikan

oleh bagian Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Kemudian pada tanggal 24 November 2025 surat izin yang telah dikeluarkan peneliti antarkan langsung kepada General Manager PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh untuk meminta izin melakukan penelitian di tempat tersebut. Pada tanggal 19 Januari 2026, General Manager PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, memberi izin untuk penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dari tanggal 19 Januari 2026 hingga 23 Januari 2026, peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* melalui aplikasi *whatsApp* kepada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Peneliti berhasil mengumpulkan 195 responden. Dari total 195 responden yang diperoleh peneliti ambil untuk dilakukan try out dan penelitian. Skala yang disebarkan terdiri dari 36 aitem pada skala *Neuroticism* dan 30 aitem pada skala *Job Insecurity* sehingga seluruh skala penelitian berjumlah 66 aitem. Untuk menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 *for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

a. Demografi berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan sampel berjenis kelamin laki laki berjumlah 179 (91,8%) dan sampel berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 (8,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa sampel

yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki laki. Data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki laki	179	91,8%
Perempuan	16	8,2%
Jumlah	195	100%

b. Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategori usia dalam penelitian ini, sampel berada pada rentang usia 20-25 tahun yaitu berjumlah 13 (6,67%), 26-30 tahun berjumlah 32 (16,41%), 31-35 tahun berjumlah 52 (26,67%), 36-40 tahun berjumlah 45 (23,08%), 41-45 tahun berjumlah 23 (11,79%), 46-50 tahun berjumlah 18 (9,23%), dan 51-55 tahun berjumlah 12 (6,15%). Data Demografi usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Data Demografis Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25	13	6,67%
2	26-30	32	16,41%
3	31-35	52	26,67%
4	36-40	45	23,08%
5	41-45	23	11,79%
6	46-50	18	9,23%
7	51-55	12	6,15%
Total		195	100%

2. Data Kategorisasi

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi sampel berdasarkan model distribusi normal dengan menggunakan pendekatan jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2021), tujuan dari kategorisasi ini adalah

untuk mengelompokkan individu ke dalam kategori-kategori yang berjenjang sesuai dengan kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Proses pengkategorian ini dilakukan dengan menetapkan skor subjek berdasarkan besaran satuan deviasi standar populasi (σ). Mengingat bahwa pengkategorian ini bersifat relatif, maka luas interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif, asalkan tetap berada dalam kerangka pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Neuroticism*

Analisis data deskriptif pada penelitian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang mungkin terjadi (hipotetik) dan data yang berdasarkan kenyataan din lapangan (empiric) dari variabel *Neuroticism*. Adapun data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah

Tabel 4.3
Deskripsi data Penelitian Neuroticism

Variabel	Data Hipotetik				Data empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Neuroticism</i>	132	33	82,5	16,5	86	33	66,49	9,731

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 33, maksimal 132, mean 82,5 dan standar deviasi 16,5. Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan jawaban minimal 33, maksimal 86, mean 66,49 dan standar deviasi 9,731. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari kategori rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian skala *Neuroticism*

Rendah : $X < (M - 1SD)$
 Sedang : $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 Tinggi : $(M + 1SD) \leq X$

Keterangan:

M : Mean empirik pada skala
 SD : Standar deviasi
 X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *Neuroticism* yaitu sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Data kategorisasi skala Neuroticism

kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 56,759$	21	10,8%
Sedang	$56,759 \leq X < 76,221$	156	80,0%
Tinggi	$76,221 \leq X$	18	9,2%
Total		195	100%

Hasil kategorisasi skala *Neuroticism* pada karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh menampilkan jumlah karyawan

outsourcing yang berada di kategori rendah sebanyak 21 orang (10,8%), kategori sedang sebanyak 156 orang (80,0%) dan kategori tinggi sebanyak 18 orang (9,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa presentase tertinggi kategorisasi skala *Neuroticism* berada pada kategori sedang.

b. Skala *Job Insecurity*

Analisis data deskriptif pada penelitian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang mungkin terjadi (hipotetik) dan data yang berdasarkan kenyataan dilapangan (empirik) dari variabel *Job Insecurity*. Adapun data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi data penelitian Job Insecurity

Variabel	Data Hipotetik				Data empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Job Insecurity</i>	68	17	42,5	8,5	68	28	52,23	6,691

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 17, maksimal 68, mean 42,5 dan standar deviasi 8,5. Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan jawaban minimal 28, maksimal 68, mean 52,23 dan standar deviasi 6,691. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari kategori

rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian skala *Job Insecurity*.

Rendah : $X < (M - 1SD)$
 Sedang : $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 Tinggi : $(M + 1SD) \leq X$

Keterangan:

M : Mean empirik pada skala
 SD : Standar deviasi
 X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *Job Insecurity* yaitu sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Data kategorisasi skala Job Insecurity

kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 45,539$	21	10,8%
Sedang	$45,539 \leq X < 58,921$	138	70,8%
Tinggi	$58,921 \leq X$	36	18,5%
Total		195	100%

Hasil kategorisasi skala *Job Insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh menampilkan jumlah karyawan *outsourcing* yang berada di kategori rendah sebanyak 21 orang (10,8%), kategori sedang sebanyak 138 orang (70,8%) dan kategori tinggi sebanyak 36 orang (18,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa presentase tertinggi kategorisasi skala *Job Insecurity* berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan program SPSS 27.0 *version for windows*. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Uji Normalitas

No	Variabel Penelitian	KS-Z	Sig
1	<i>Neuroticism</i>	0,172	0,000
2	<i>Job Insecurity</i>	0,077	0,006

Berdasarkan tabel di atas menampilkan bahwa variabel *Neuroticism* dan skala *Job Insecurity* menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan koefisien *kolmogrov smirnov* (K-S) variabel *Neuroticism* sebesar 0,172 dengan nilai signifikansi (p) 0,000 ($p < 0,05$). Adapun data penelitian variabel *Job Insecurity* dapat dilihat dengan koefisien *kolmogrov smirnov* (K-S) sebesar 0,077 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis non parametrik, yaitu korelasi *spearman* yang tidak mensyaratkan distribusi normal pada data.

b. Uji linearitas

Uji Linieritas diperlukan untuk membuktikan bahwa setiap variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Dalam program SPSS versi 27.0 *for windows*, pengujian linearitas dilakukan menggunakan uji linearitas dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Berdasarkan

hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini yaitu memperoleh data sebagaimana yang tercantum 4.8 dibawah

Tabel 4.8
Uji Linearitas Hubungan data

Variabel penelitian	F-Linearity	Sig (p)
<i>Neuroticism</i>	71,219	0,001
<i>Job Insecurity</i>		

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai F-linearity sebesar 71,219 dengan nilai signifikansi (p)=0,001. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan setelah peneliti melakukan uji prasyarat. Dalam penelitian ini, tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen, atau sebaliknya, tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi rho (ρ) dari *Spearman*. Koefisien korelasi dapat dianggap signifikan jika nilai $p < 0,05$, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Hipotesis dan Penelitian

Variabel penelitian	Spearman corelation	P
<i>Neuroticism</i>	-0,415	0,000
<i>Job Insecurity</i>		

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = -0,415$ dengan nilai signifikansi ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel *Neuroticism* dan variabel *Job Insecurity* dengan arah hubungan negatif antara *neuroticism* dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang ditemukan tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ditolak. Perbedaan arah hubungan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan antara *neuroticism* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara *Neuroticism* dengan *Job Insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Hasil Uji Hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = -0,415$ dengan nilai signifikansi ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *neuroticism* dan variabel *job insecurity* dengan arah hubungan negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *neuroticism* dan *job insecurity*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *neuroticism*, maka semakin rendah tingkat *job insecurity*. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat

neuroticism, maka semakin tinggi tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Mengacu pada teori penilaian kognitif yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), cara seseorang memandang ancaman tergantung pada bagaimana mereka mengevaluasi situasi yang mereka hadapi. Dalam konteks *outsourcing*, individu yang memiliki tingkat *neuroticism* tinggi mungkin telah memprediksi adanya kemungkinan ketidakstabilan saat mereka mulai bekerja. Kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan kemungkinan terburuk dapat meningkatkan kesiapsiagaan mental terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, *jobInsecurity* tidak lagi dianggap sebagai ancaman yang mengejutkan, melainkan sebagai kondisi yang telah dipahami dan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Iliescu et al., 2018) tentang *The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: a vulnerability-stress perspective*. Neurotisme dan introversi memperkuat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dan kesehatan mental. Dalam studi ini, ditemukan bahwa dua dari lima dimensi kepribadian dalam model Lima Faktor (*Big Five*), yaitu neurotisme dan introversi, memiliki peran signifikan sebagai faktor kerentanan (*vulnerability factors*).

Penelitian ini konsisten dengan studi longitudinal yang berlandaskan *Cybernetic Big Five Theory*, (Wu et al., 2020) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dapat memengaruhi perubahan trait kepribadian seseorang. Studi tersebut menunjukkan bahwa *job*

insecurity yang dialami dalam jangka panjang berhubungan dengan peningkatan *neuroticism* secara bertahap seiring waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara *neuroticism* dan *job insecurity* tidak semata-mata disebabkan oleh kecenderungan individu yang neurotik untuk lebih mudah merasa tidak aman, tetapi juga karena kondisi kerja yang tidak stabil dapat memperkuat respons emosional negatif. Pada karyawan *outsourcing*, sistem kerja kontrak serta ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan dapat menjadi sumber stres berkepanjangan yang mendorong munculnya kecemasan, kekhawatiran, dan sensitivitas terhadap ancaman kehilangan pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *job insecurity* tidak hanya berdampak pada aspek kesejahteraan kerja, tetapi juga berpotensi berkaitan dengan perubahan karakteristik kepribadian, khususnya pada dimensi *neuroticism*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tivendell dan Bourbonnais (2000), dalam artikel *Job Insecurity in a Sample of Canadian Civil Servants as a Function of Personality and Perceived Job Characteristics* menemukan bahwa dari lima dimensi kepribadian *Big Five*, hanya *Neuroticism* yang memiliki hubungan signifikan dengan *Job insecurity*. Walaupun koefisien regresi menunjukkan arah negatif ($\text{Beta} = -0,31$ dan $-0,22$), hal tersebut dipengaruhi oleh sistem skoring instrumen yang digunakan dalam penelitian. Secara teoritis, temuan ini tetap mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang lebih tinggi cenderung lebih mudah merasakan ketidakamanan dalam pekerjaannya. Selain faktor kepribadian, karakteristik

pekerjaan juga terbukti berkontribusi terhadap munculnya persepsi *Job insecurity*.

Penelitian yang dilakukan oleh Meer (2022), dalam disertasinya yang berjudul *Five under Stress: The Role of Personality in the Mental Health Effect of Job Insecurity* bertujuan untuk mengkaji peran kepribadian *Big Five* dalam memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap kesehatan mental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi *job insecurity* secara konsisten berkorelasi negatif dengan kesehatan mental di ketiga negara tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin rendah kondisi kesehatan mental individu. temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *Big Five* tidak secara konsisten memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan kesehatan mental. Meskipun demikian, pada data Australia ditemukan bahwa *neuroticism* memperkuat dampak negatif *job insecurity* terhadap kesehatan mental. Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi mengalami penurunan kesehatan mental yang lebih besar ketika menghadapi ketidakamanan kerja dibandingkan individu dengan tingkat *neuroticism* yang lebih rendah. Namun, pada sampel Belanda dan Jerman, efek moderasi tersebut relatif lemah atau tidak signifikan

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Blackmore dan Kuntz *Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organisations: An Empirical Investigation* (2011) Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, kemampuan kerja yang dirasakan, beban peran berlebih, *neuroticism*, serta jenis kontrak kerja merupakan prediktor signifikan terhadap

ketidakamanan kerja. Secara khusus, individu dengan tingkat *neuroticism* yang lebih tinggi menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk mempersepsikan adanya ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan status kontrak sementara melaporkan tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi secara simultan oleh faktor disposisional (kepribadian) dan faktor situasional (kondisi serta kebijakan organisasi).

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya berbagai hambatan, yaitu ketika pengambilan data karena menyesuaikan dengan kebijakan manajemen, hal tersebut menyebabkan proses penelitian berlangsung lebih lama dari jadwal yang telah direncanakan meskipun demikian, peneliti tetap melakukan koordinasi secara intensif agar proses pengumpulan data dapat terlaksana dengan baik. Kemudian pada tahap uji validitas ditemukan bahwa terdapat sejumlah aitem pada skala *Job Insecurity* yang dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria koefisien korelasi yang ditetapkan. Meskipun jumlah sampel dalam penelitian ini telah mencapai 195 responden, karakteristik sampel yang relatif homogen sebagai karyawan *outsourcing* dapat memengaruhi variasi respons dan stabilitas nilai korelasi aitem-total. Hal tersebut memungkinkan beberapa aitem tidak menunjukkan daya beda yang optimal. Namun demikian, aitem yang tersisa tetap memenuhi kriteria validitas dan realibilitas sehingga instrument dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis yang selanjutnya. penelitian

ini juga menggunakan metode *self-report*, di mana responden menilai diri mereka sendiri melalui kuesioner. Metode ini dapat mengakibatkan bias karena respons sangat tergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing responden. Kemudian, penelitian ini hanya fokus pada satu aspek kepribadian, yaitu *neuroticism*, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi ketidakamanan kerja, seperti lama bekerja, dukungan dari perusahaan, atau kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini harus dipahami dengan mempertimbangkan batasan yang ada, dan diharapkan penelitian di masa depan dapat memperluas variabel dan ruang lingkup sampel yang lebih beragam.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Neuroticism* dengan *Job Insecurity* pada karyawan outsourcing di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (ρ) sebesar -0,415 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang berarti hipotesis yang diajukan diterima, tetapi hubungan antara kedua variabel negatif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Neuroticism* maka semakin rendah tingkat *Job Insecurity*. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat *Neuroticism* maka semakin tinggi pula tingkat *Job Insecurity*.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Outsourcing PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

Melihat adanya *job insecurity*, karyawan outsourcing di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh diharapkan dapat menjalani pekerjaan dengan lebih tenang dan tidak terlalu membebani diri. Perasaan khawatir terhadap ketidakpastian merupakan hal yang wajar, sehingga tidak perlu ditekan, tetapi cukup disadari dan diterima secara perlahan.

Selain itu, karyawan dapat mencoba menumbuhkan sikap optimis dengan melihat bahwa setiap usaha dan pengalaman kerja tetap memiliki arti bagi pengembangan diri. tidak harus selalu berpikir besar, hal-hal kecil yang sudah dilakukan dengan baik juga patut dihargai. Penting juga untuk bersikap lebih lembut pada diri sendiri, misalnya dengan tidak terlalu keras saat menghadapi tekanan atau kesulitan. Memberi waktu untuk beristirahat, memahami batas kemampuan diri, dan menghargai proses yang sedang dijalani dapat membantu menjaga perasaan tetap lebih stabil. Dengan cara yang lebih sederhana dan penuh penerimaan ini, diharapkan karyawan dapat menjalani pekerjaan dengan perasaan yang lebih ringan, meskipun berada dalam situasi yang belum sepenuhnya pasti

2. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

Dari pihak perusahaan, khususnya PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, dianjurkan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesehatan mental karyawan *outsourcing*. Perusahaan dapat meningkatkan keterbukaan mengenai sistem kontrak kerja, penilaian kinerja, dan peluang perpanjangan kontrak agar karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang masa depan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat menawarkan program pengembangan karyawan seperti pelatihan manajemen stres, konseling kerja, atau kegiatan yang mendukung kesehatan mental, suasana kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023), serta diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur secara rinci mengenai perjanjian kerja, outsourcing, dan pemutusan hubungan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang berkaitan dengan *Job Insecurity*, seperti dukungan dari organisasi, tingkat kepuasan kerja, lama masa kerja, atau faktor kepribadian lainnya. Di samping itu, penelitian selanjutnya dapat menerapkan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman para karyawan *outsourcing*. Peneliti juga disarankan untuk meningkatkan jumlah dan karakteristik sampel dalam sektor atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Agustina, L. T., & Rozali, Y. A. (2022). Efikasi diri dan ketidakamanan kerja: bagaimana hubungannya? (studi pada karyawan PT. Z, Tangerang). *JCA of Psychology*, 3(1), 30–37. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/185>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Azwar, S. (2021). Metode Penelitian Psikologi Edisi II. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Tren Ketenagakerjaan Indonesia 2021–2023. Jakarta: BPS
- Bungin, B. (2005). Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. Kencana: Chalim, A. S. (2018).
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2013). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *The Science of Mental Health: Volume 7: Personality and Personality Disorder*, 6(March 1991), 17–33.
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). Metodologi penelitian. In *Samudra Biru*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Husna, S., Istiqomah, E., & Akbar, S. N. (2020). Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Pegawai Kontrak Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 85. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2019.04.015>

- Iliescu, D., Macinga, I., Sulea, C., Fischmann, G., Elst, T. Vander, & De Witte. (2018). The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: a vulnerability-stress perspective. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153. <https://doi.org/10.1080/135943299398294>
- Lestari, A., Jufri, A., & Risdianto. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635–664. <https://doi.org/doi.org/10.63822/3marbq36>
- Maulani, N., Afriza, R., Studi, P., Upu, P., Yos, K. L., & Km, S. (2024). Hubungan Job Insecurity Dengan Stres Kerja Karyawan Outsourcing PT. Telkom Medan. *Agustus*, 1(2), 1. <http://kti.potensi-utama.ac.id/index.php/Psikologika>
- Meer, P. D. van der. (2022). *Job Insecurity and Mental Health Essays on the effect of job insecurity on mental health and the moderating effect of religiousness and psychological factors Peter Douwe van der Meer*.
- Nasution, M. K. (2017). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Sudia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(01), 9-16.
- Ormel, J., Bastiaansen, A., Riese, H., Bos, E. H., Servaas, M., Ellenbogen, M., Rosmalen, J. G. M., & Aleman, A. (2013). The biological and psychological basis of neuroticism: Current status and future directions. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 37(1), 59–72. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2012.09.004>
- Portella, M. J., Harmer, C. J., Flint, J., Cowen, P., & Goodwin, G. M. (2005). Enhanced early morning salivary cortisol in neuroticism. *American Journal of Psychiatry*, 162(4), 807–809. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.807>
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 61–69. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan PT X. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Edisi 2*.
- Schneider, T. R. (2004). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(6), 795–804. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.04.005>

- Serbuk Indonesia. (2018, Juli). Buruh outsourcing PLN: Kenapa berbeda-beda, padahal sat jua! SerbukIndonesia.org. <https://www.serbukindonesia.org/2018/07/buruh-outsourcing-pln-kenapa-berbeda.html>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutopo, E. Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik inferensial*. Penerbit Andi
- Sverke, M., & Näswall, K. (2017). Job insecurity_a literature review(2006).pdf. *National Institute for Working Life*, 1, 32. http://files/2489/wlr2006_01.pdf
- Syah, I., & Fitri, D. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X). *Jurnal Sosial Dan Sains (SOSAINS)*, 5(2), 236–252.
- Tivendell, J., & Bourbonnais, C. (2000). Job insecurity in a sample of Canadian civil servants as a function of personality and perceived job characteristics. *Psychologica Reports*, 87(1), 55–60. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.87.1.55>
- Wahyuni, S., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 109–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.018>
- Wu, C. H., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 105, Issue 11). <https://doi.org/10.1037/apl0000488>
- Zobel, A., Barkow, K., Schulze-Rauschenbach, S., Von Widdern, O., Metten, M., Pfeiffer, U., Schnell, S., Wagner, M., & Maier, W. (2004). High neuroticism and depressive temperament are associated with dysfunctional regulation of the hypothalamic-pituitary-adrenocortical system in healthy volunteers. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 109(5), 392–399. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2004.00313.x>



LAMPIRAN

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

Lampiran I: SK Skripsi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-694/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/04/2026
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 22 Mei 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag.,M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Rahmatul Fadhilah
NIM/Prodi : 210901057/ Psikologi
Judul : Hubungan antara *Neuroticism* dengan *Job Insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 April 2026

Dekan Fakultas Psikologi,



Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.

Lampiran. II: Surat Izin Penelitian dari Fakultas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-154/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/01/2026
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

General Manager PT PLN (Persero) UID Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901057
Nama : RAHMATUL FADHILAH
Program Studi/Jurusan : Psikologi
Alamat : Jln. Medan-Banda Aceh, Dusun Bahagia' Gampong Pante Panah

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA NEUROTICISM DENGAN JOB INSECURITY PADA KARYAWAN OUT SOURCING PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI ACEH.**

Banda Aceh, 19 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 19 februari 2026

Lampiran. III. Surat telah selesai penelitian dari tempat penelitian



SURAT KETERANGAN

NOMOR : 0002.SKt/STH.01.04/F07000000/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurlana
NIP : 7803002N
Jabatan : Senior Manager Keuangan, Komunikasi Dan Umum
Unit Kerja : PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

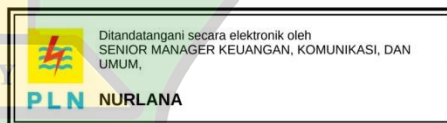
dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rahmatul Fadhilah
NIM : 210901057
Program Studi : Psikologi
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

telah menyelesaikan penelitian ilmiah di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **"Hubungan antara Neuroticism dengan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh"** pada tanggal 19 Januari 2026 sampai dengan 23 Januari 2026.

Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 02 Februari 2026



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran. IV: Kuesioner penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan, saya Rahmatul Fadhilah. Mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-ranirry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1). Oleh karena itu, saya mohon bantuan saudara untuk berpartisipasi dalam mengisi skala berikut yang memerlukan waktu sekitar 10-15 menit. Seluruh data dan informasi yang sudah saudara isi akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Bantuan dari saudara dalam mengisi skala penelitian ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Peneliti,

Rahmatul Fadhilah

Identitas Responden:

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Berikut sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Saudari diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan dengan keadaan saudara yang sesungguhnya. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

SS : Bila anda merasa **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut

S : Bila anda merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila anda merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila anda merasa **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Kuesioner I

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Jika saya kehilangan pekerjaan, akan berdampak pada keuangan saya				
2. Saya yakin kehilangan pekerjaan, tidak akan membuat saya kekurangan uang				
3. Saya merasa tidak nyaman jika suasana kerja terlalu dikendalikan				
4. Saya merasa mampu mengendalikan segala kejadian yang dapat mempengaruhi pekerjaan saya				
5. Saya merasa takut jika kehilangan pekerjaan karena sulitnya mencari pekerjaan baru				
6. PHK wajar terjadi karena kondisi perusahaan, saya tidak merasa rug				
7. Saya tidak nyaman bekerja di lingkungan yang terlalu otoriter				
8. bagi saya, kehilangan pekerjaan biasa saja				
9. Jika kehilangan pekerjaan, maka saya tidak mampu memberi nafkah kepada keluarga dirumah.				
10. Saya merasa tidak aman jika benar-benar kehilangan posisi kerja saya.				
11. Saya merasa kehilangan pekerjaan jika tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan				
12. Bagi saya, perubahan dalam pekerjaan sama dengan kehilangan pekerjaan sepenuhnya				
13. Saya khawatir hilang pekerjaan karena kelemahan saya sendiri				
14. Saya merasa ketegasan pemimpin menciptakan kedisiplinan di tempat kerja				
15. Saya merasa masih nyaman bekerja meskipun ada perubahan dalam tugas saya				
16. Saya aman aman saja dengan aturan pemberhentian karyawan				
17. Saya aman aman saja meskipun kehilangan sebagian tugas				
18. walaupun prosedur pemberhentian karyawan tidak dijelaskan saya tidak masalah				
19. Saya tidak nyaman bekerja karena kurangnya perlindungan				
20. Saya merasa tidak nyaman dengan aturan pemberhentian kerja				
21. saya kurang nyaman bekerja jika tidak ada aturan perlindungan terhadap pekerjaan				
22. Saya merasa tidak nyaman jika prosedur pemberhentian karyawan tidak dijelaskan dengan transparan				
23. Saya merasa tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang ada				
24. Saya nyaman bekerja meskipun perusahaan tidak				

memberikan jaminan terkait hak kerja				
25. Saya nyaman bekerja meskipun suasana kerja terlalu kaku.				
26. Meskipun kurang perlindungan, saya tetap bekerja.				
27. Saya merasa tidak nyaman bekerja, karena masih berstatus pegawai kontrak				
28. Saya percaya masih ada kesempatan baik di masa depan meski pekerjaan saya belum jelas arahnya				
29. Bekerja sebagai pegawai kontrak membuat saya merasa was was, karena sewaktu waktu terjadi PHK.				
30. Saya tidak merasa was was meskipun status saya sebagai pegawai kontrak.				

Kuesioner II

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya sering merasa gugup tanpa alasan yang jelas				
2. Saya merasa sangat takut terhadap hal-hal yang belum tentu berbahaya				
3. Saya sering membayangkan hal buruk yang dapat terjadi di masa depan				
4. Saya tetap sabar meskipun menghadapi situasi yang tidak menyenangkan				
5. Saya dapat bergaul dengan siapa saja tanpa merasa canggung				
6. Saya tetap merasa tenang meskipun hidup saya tidak selalu berjalan lancar				
7. Saya merasa kesepian meskipun ada banyak orang di sekitar saya				
8. Saya sering menyalahkan diri sendiri atas hal-hal yang terjadi dalam hidup saya				
9. Saya merasa tidak berharga dibandingkan dengan orang lain				
10. Saya merasa percaya diri ketika banyak orang sedang memperhatikan saya				
11. Saya dapat menerima kritik dari orang lain dengan tenang				
12. Saya mampu mengendalikan diri sebelum bertindak				
13. Saya sering makan berlebihan saat sedang merasa stres				
14. Saya kesulitan mengontrol keinginan untuk berbelanja saat sedang stres				
15. Saya sering merasa kewalahan saat menghadapi banyak tekanan				
16. Saya tidak mudah panik meskipun berada dalam situasi yang mendesak				
17. Saya tetap berusaha meskipun keadaan tidak berjalan sesuai dengan harapan saya				

18. Saya dapat menghadapi masalah tanpa bergantung pada orang lain				
19. Saya tetap merasa tenang meskipun berada dalam sebuah tekanan				
20. Saya merasa aman meskipun menghadapi hal baru yang tidak saya kenal				
21. Saya tidak pernah memikirkan kemungkinan buruk yang belum tentu terjadi				
22. Saya mudah marah jika sesuatu tidak berjalan sesuai keinginan saya				
23. Saya merasa tidak nyaman ketika harus berinteraksi dengan orang lain				
24. Saya merasa sangat sedih ketika memikirkan kondisi kehidupan saya saat ini				
25. Saya merasa ditemani dan dihargai oleh orang-orang disekitar saya				
26. Saya tidak menyalahkan diri sendiri atas hal-hal yang sudah terjadi				
27. Saya merasa diri saya berharga dan layak dihargai				
28. Saya merasa malu ketika berada di tempat yang ramai				
29. Saya merasa terluka jika seseorang mengkritik apa yang saya lakukan				
30. Saya sering bertindak secara tiba-tiba tanpa mempertimbangkan konsekuensinya				
31. Saya dapat mengontrol jumlah makanan yang saya konsumsi saat saya sedang stres				
32. Saya hanya membeli sesuatu setelah mempertimbangkannya dengan baik				
33. Saya tetap tenang meskipun menghadapi banyak tekanan				
34. Saya mudah panik ketika ada masalah				
35. Saya mudah putus asa saat keadaan tidak sesuai dengan harapan saya				
36. Saya membutuhkan bantuan orang lain saat menghadapi masalah				

46	1	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	
47	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
48	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
50	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
53	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
55	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
57	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
58	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	
59	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
61	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
63	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
65	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4
67	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
68	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3
69	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3
70	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
71	2	3	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	1	3	3

149	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	1	2	1	3	2	2	1	1	1
150	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
151	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3
152	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
153	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	
154	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
155	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
156	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	4	
157	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
158	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
159	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
160	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
161	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3		
162	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
163	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	
164	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
165	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
166	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3
167	2	2	4	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	3	2	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	
168	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2		
169	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
170	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	
171	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
172	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3
173	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
174	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3

51	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
52	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	
54	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
55	1	4	1	4	1	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	1	1	1	2	3	4	3	4	3	
56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
57	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	4	
58	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	
59	1	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	4	4	2	3	
60	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	2	1	4	4	
61	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
62	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
63	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	
64	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
65	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
66	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	1	3	1	3	4	4	4	
67	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	
68	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	
69	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	
70	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	2	1	2	4	1	3	1	2	2	4	
71	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	1	1	2	1	4	4	2	4	1	1	4	2	3	4	4	3	2	2	
72	4	1	3	2	4	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	
73	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
74	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	
75	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	
76	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3

103	4	3	2	1	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	3	3	4			
104	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
105	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	1	1	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3
106	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
107	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	
108	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
109	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3
110	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
111	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4
112	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
113	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	1	1	3	3	4	4	4
114	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
115	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4
116	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
117	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
118	4	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
119	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
120	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
121	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2
122	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3
123	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	1	2	2	1	2	4	3	2	1	1	1	3
124	4	1	1	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
125	4	2	2	2	3	2	1	4	4	2	1	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	1	4	3	2
126	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
127	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	1
128	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2

154	4	1	3	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	1	4	4	3	4	2	2	1	4	2	1	
155	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
156	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	
157	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	
158	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	
159	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	
160	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	
161	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	1	3	3	4	3	
162	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
163	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	
164	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
165	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
166	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	
167	4	1	2	1	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2	4	3	
168	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	
169	4	1	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	
170	2	2	4	1	1	4	4	4	2	2	3	2	1	1	3	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
171	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
172	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	
173	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	
174	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	1	4	1	1	
175	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	
176	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	1	3	2	3	2	2	3	3	
177	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	
178	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	
179	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	

Lampiran. VI: Data Analisis Statistik dan Penelitian

JOB INSECURITY

Realibilitas tahap awal *Job Insecurity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	30

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.68	57.641	7.592	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	84.20	52.625	.441	.713
Y2	84.78	54.018	.208	.728
Y3	85.21	56.133	.080	.735
Y4	85.48	60.488	-.300	.756
Y5	84.35	54.012	.322	.721
Y6	84.73	54.034	.288	.722
Y7	84.99	55.428	.136	.732
Y8	84.45	54.475	.270	.723
Y9	84.64	51.293	.459	.710
Y10	84.49	50.303	.646	.699
Y11	84.82	53.839	.341	.720
Y12	85.32	56.158	.095	.733
Y13	85.06	55.249	.163	.730
Y14	84.37	53.657	.386	.718
Y15	84.46	54.116	.342	.720
Y16	84.77	54.464	.231	.726
Y17	84.97	57.046	.003	.739
Y18	83.95	55.420	.150	.731
Y19	84.70	51.808	.443	.711
Y20	84.92	52.587	.346	.718
Y21	84.43	51.865	.478	.710
Y22	84.44	50.824	.512	.706
Y23	85.63	58.998	-.179	.747
Y24	84.47	56.116	.097	.733
Y25	84.91	56.373	.071	.735
Y26	84.87	57.731	-.061	.745

Y27	85.16	53.732	.272	.723
Y28	84.73	53.385	.346	.719
Y29	84.57	51.040	.577	.704
Y30	84.91	53.606	.296	.722

Realibilitas tahap kedua *job insecurity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	17

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.23	44.763	6.691	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48.74	39.532	.533	.824
Y5	48.89	41.097	.374	.832
Y6	49.27	41.560	.285	.837
Y8	48.99	42.000	.262	.837
Y9	49.18	38.708	.501	.825
Y10	49.03	37.937	.687	.815
Y11	49.36	40.501	.447	.828
Y14	48.91	40.482	.481	.827
Y15	49.01	40.438	.496	.827
Y19	49.25	39.351	.466	.827
Y20	49.47	40.199	.350	.834
Y21	48.97	39.066	.543	.823
Y22	48.98	37.587	.630	.817
Y27	49.70	41.870	.212	.842
Y28	49.27	40.405	.409	.830
Y29	49.12	38.527	.624	.819
Y30	49.46	41.682	.242	.840

Kuesioner Skala *Job Insecurity* setelah aitem dibuang

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Jika saya kehilangan pekerjaan, akan berdampak pada keuangan saya				
2. Saya merasa takut jika kehilangan pekerjaan karena sulitnya mencari pekerjaan baru				
3. PHK wajar terjadi karena kondisi perusahaan, saya tidak merasa rug				
4. Saya tidak nyaman bekerja di lingkungan yang terlalu otoriter				
5. Jika kehilangan pekerjaan, maka saya tidak mampu memberi nafkah kepada keluarga dirumah.				
6. Saya merasa tidak aman jika benar-benar kehilangan posisi kerja saya.				
7. Saya merasa kehilangan pekerjaan jika tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan				
8. Bagi saya, perubahan dalam pekerjaan sama dengan kehilangan pekerjaan sepenuhnya				
9. Saya merasa masih nyaman bekerja meskipun ada perubahan dalam tugas saya				
10. Saya aman aman saja dengan aturan pemberhentian karyawan				
11. Saya aman aman saja meskipun kehilangan sebagian tugas				
12. Saya merasa tidak nyaman dengan aturan pemberhentian kerja				
13. saya kurang nyaman bekerja jika tidak ada aturan perlindungan terhadap pekerjaan				
14. Saya merasa tidak nyaman jika prosedur pemberhentian karyawan tidak dijelaskan dengan transparan				
15. Saya merasa tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang ada				
16. Bekerja sebagai pegawai kontrak membuat saya merasa was was, karena sewaktu waktu terjadi PHK.				
17. Saya tidak merasa was was meskipun status saya sebagai pegawai kontrak.				

Tabulasi Job Insecurity setelah aitem dibuang

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	total
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	51
3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	57
4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	54
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	65
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	54
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	54
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	57
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	54
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	54
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	56
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	64
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	56
15	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	54
16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	55
17	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	60
18	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	56
21	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	51
22	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	52
23	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	52

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	51
26	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
27	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	2	1	54
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	62
29	4	3	4	3	1	2	2	1	4	1	4	4	4	2	2	4	3	48
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	65
31	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63
32	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	51
33	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	54
34	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	59
35	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
36	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
38	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	65
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
44	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
46	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	53
47	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	48
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	54
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
50	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	59

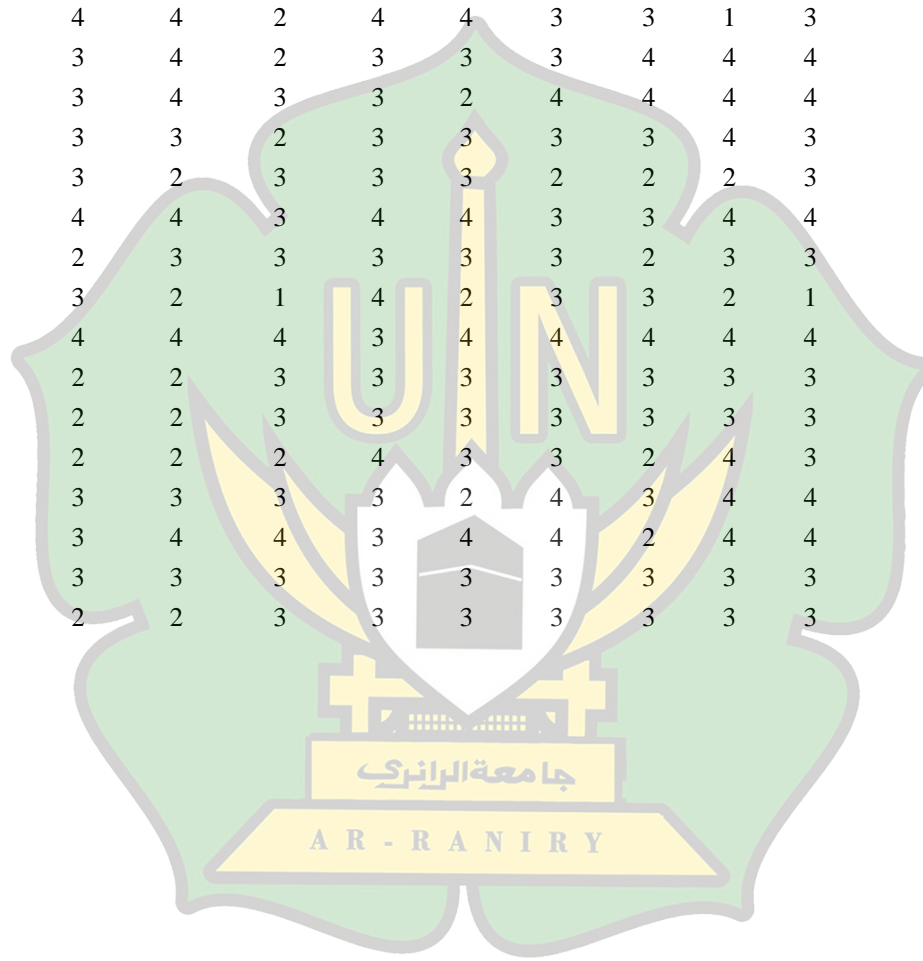
51	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	48
52	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	60
54	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	49
55	1	1	3	4	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	35
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
57	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	53
58	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
59	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	36
60	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	51
62	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	47
63	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	52
64	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
65	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	53
66	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	1	4	2	4	4	54
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	50
68	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	59
69	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	57
70	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	2	4	2	4	1	1	50
71	4	4	3	3	2	1	1	1	4	1	1	4	2	2	2	1	1	37
72	4	4	1	1	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	55
73	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	53
74	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	63
75	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	53
76	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	48

103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	61
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
105	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	39
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
107	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
108	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	50
109	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	52
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	48
111	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	64
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	64
114	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	59
115	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	53
116	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	45
117	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	46
118	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	48
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
120	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
121	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	49
122	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	61
123	4	4	3	4	4	4	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	41
124	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	52
125	4	3	2	4	4	2	1	3	1	2	3	3	4	1	4	3	2	46
126	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
127	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	1	56
128	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	56

129	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	57
130	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	46
131	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	58
132	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	47
133	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	57
134	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
135	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	50
136	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	37
137	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	59
138	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	60
139	4	2	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	46
140	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	48
141	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	3	4	4	59
142	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	56
142	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	60
143	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	44
144	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	44
145	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	54
146	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	50
147	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	59
148	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	49
149	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	59
150	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
151	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	53
152	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	56
153	3	4	1	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	40

154	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	1	4	4	1	4	2	1	52
155	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	50
156	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	56
157	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	52
158	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
159	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	56
160	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	49
161	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	51
162	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
163	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	53
164	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
165	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
166	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	54
167	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	61
168	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
169	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	59
170	2	1	4	4	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
171	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
172	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	62
173	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	3	2	3	3	3	47
174	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	1	1	54
175	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	3	3	57
177	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
178	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	57
179	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	52

180	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	56
181	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	55
182	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	56
183	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
184	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	46
185	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	59
186	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	46
187	2	2	2	4	3	2	1	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	39
188	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	54
189	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	46
190	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	46
191	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	1	44
192	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	54
193	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	1	56
194	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
195	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44



NEUROTICISM

Realibilitas tahap awal *Neuroticism*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	36

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.04	99.009	9.950	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	71.96	94.488	.334	.884
X2	71.79	92.246	.463	.882
X3	71.51	94.746	.267	.886
X4	72.13	95.298	.282	.885
X5	72.31	93.061	.496	.882
X6	72.14	93.825	.384	.884
X7	72.08	92.797	.543	.881
X8	71.75	93.063	.351	.885
X9	72.17	92.626	.522	.881
X10	71.82	95.584	.210	.887
X11	72.26	92.802	.553	.881
X12	72.27	92.601	.612	.880
X13	71.96	93.503	.397	.883
X14	72.01	92.825	.496	.881
X15	71.65	93.756	.348	.884
X16	72.08	92.989	.464	.882
X17	72.25	93.117	.500	.882
X18	71.96	93.643	.382	.884
X19	72.09	93.548	.500	.882
X20	71.95	94.255	.382	.884
X21	71.62	96.434	.144	.889
X22	72.06	94.347	.419	.883
X23	72.09	94.059	.436	.883
X24	71.74	92.957	.384	.884
X25	72.22	93.668	.492	.882
X26	71.94	93.244	.438	.882
X27	72.14	94.986	.278	.886
X28	71.94	93.981	.397	.883

X29	72.06	94.291	.468	.882
X30	72.12	93.511	.530	.881
X31	71.87	94.384	.302	.885
X32	72.17	92.554	.546	.881
X33	72.11	93.633	.520	.882
X34	72.06	93.260	.543	.881
X35	72.02	93.304	.508	.881
X36	71.14	100.618	-.165	.893

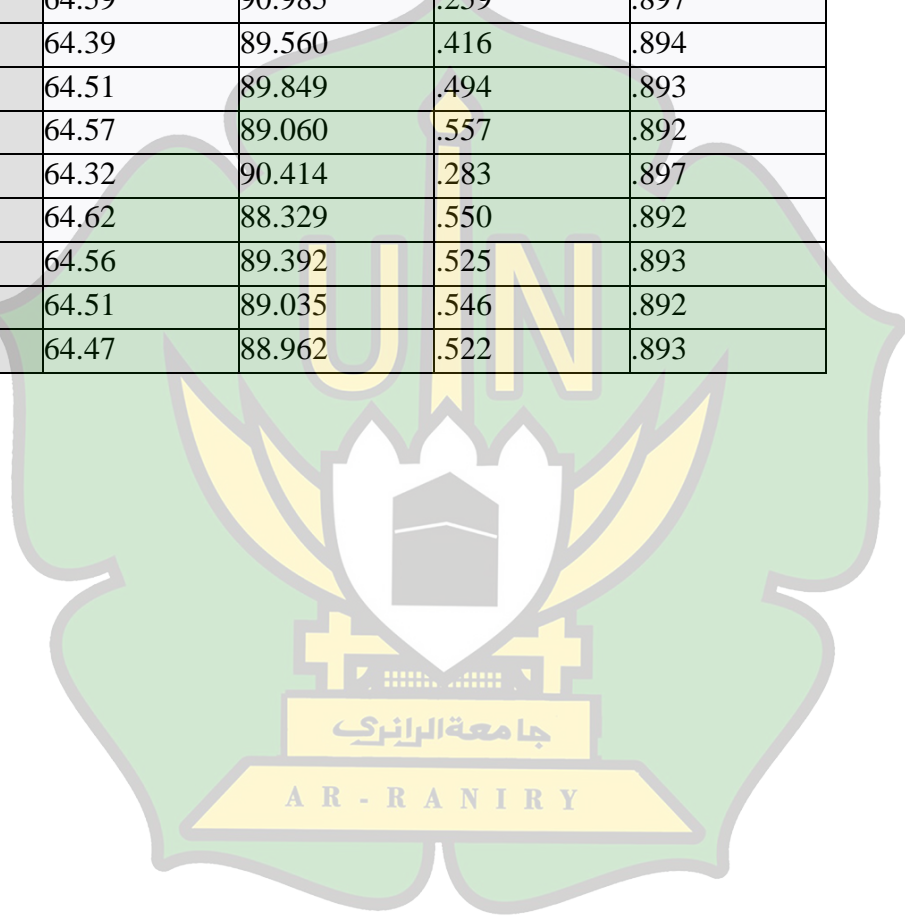
Realibilitas tahap kedua *Neuroticism*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	33

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.49	94.695	9.731	33

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	64.42	90.378	.325	.896
X2	64.25	87.857	.480	.893
X3	63.96	90.607	.260	.898
X4	64.58	91.245	.266	.897
X5	64.76	88.965	.487	.893
X6	64.59	89.696	.377	.895
X7	64.53	88.312	.572	.892
X8	64.21	88.731	.361	.896
X9	64.62	88.247	.540	.892
X11	64.71	88.628	.552	.892
X12	64.72	88.459	.609	.892
X13	64.41	89.078	.415	.894
X14	64.46	88.404	.517	.893
X15	64.10	89.408	.359	.896
X16	64.53	89.013	.445	.894
X17	64.70	88.973	.496	.893

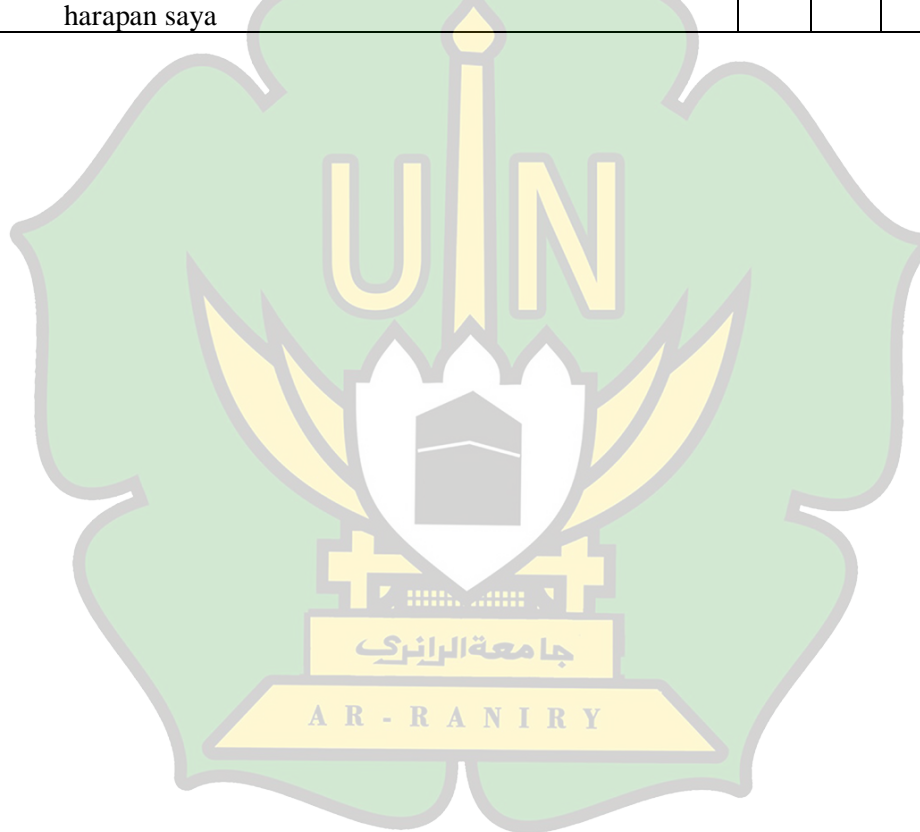
X18	64.42	89.790	.354	.896
X19	64.54	89.548	.480	.893
X20	64.40	90.241	.364	.895
X22	64.51	89.952	.437	.894
X23	64.54	89.559	.465	.894
X24	64.19	88.618	.395	.895
X25	64.67	89.304	.509	.893
X26	64.39	89.260	.420	.894
X27	64.59	90.985	.259	.897
X28	64.39	89.560	.416	.894
X29	64.51	89.849	.494	.893
X30	64.57	89.060	.557	.892
X31	64.32	90.414	.283	.897
X32	64.62	88.329	.550	.892
X33	64.56	89.392	.525	.893
X34	64.51	89.035	.546	.892
X35	64.47	88.962	.522	.893



Kuesioner Skala *Neuroticism* setelah aitem dibuang

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Saya sering merasa gugup tanpa alasan yang jelas				
2. Saya merasa sangat takut terhadap hal-hal yang belum tentu berbahaya				
3. Saya sering membayangkan hal buruk yang dapat terjadi di masa depan				
4. Saya tetap sabar meskipun menghadapi situasi yang tidak menyenangkan				
5. Saya dapat bergaul dengan siapa saja tanpa merasa canggung				
6. Saya tetap merasa tenang meskipun hidup saya tidak selalu berjalan lancar				
7. Saya merasa kesepian meskipun ada banyak orang di sekitar saya				
8. Saya sering menyalahkan diri sendiri atas hal-hal yang terjadi dalam hidup saya				
9. Saya merasa tidak berharga dibandingkan dengan orang lain				
10. Saya dapat menerima kritik dari orang lain dengan tenang				
11. Saya mampu mengendalikan diri sebelum bertindak				
12. Saya sering makan berlebihan saat sedang merasa stres				
13. Saya kesulitan mengontrol keinginan untuk berbelanja saat sedang stres				
14. Saya sering merasa kewalahan saat menghadapi banyak tekanan				
15. Saya tidak mudah panik meskipun berada dalam situasi yang mendesak				
16. Saya tetap berusaha meskipun keadaan tidak berjalan sesuai dengan harapan saya				
17. Saya dapat menghadapi masalah tanpa bergantung pada orang lain				
18. Saya tetap merasa tenang meskipun berada dalam sebuah tekanan				
19. Saya merasa aman meskipun menghadapi hal baru yang tidak saya kenal				
20. Saya mudah marah jika sesuatu tidak berjalan sesuai keinginan saya				
21. Saya merasa tidak nyaman ketika harus berinteraksi dengan orang lain				
22. Saya merasa sangat sedih ketika memikirkan kondisi kehidupan saya saat ini				
23. Saya merasa ditemani dan dihargai oleh orang-orang disekitar saya				
24. Saya tidak menyalahkan diri sendiri atas hal-hal yang sudah terjadi				
25. Saya merasa diri saya berharga dan layak dihargai				

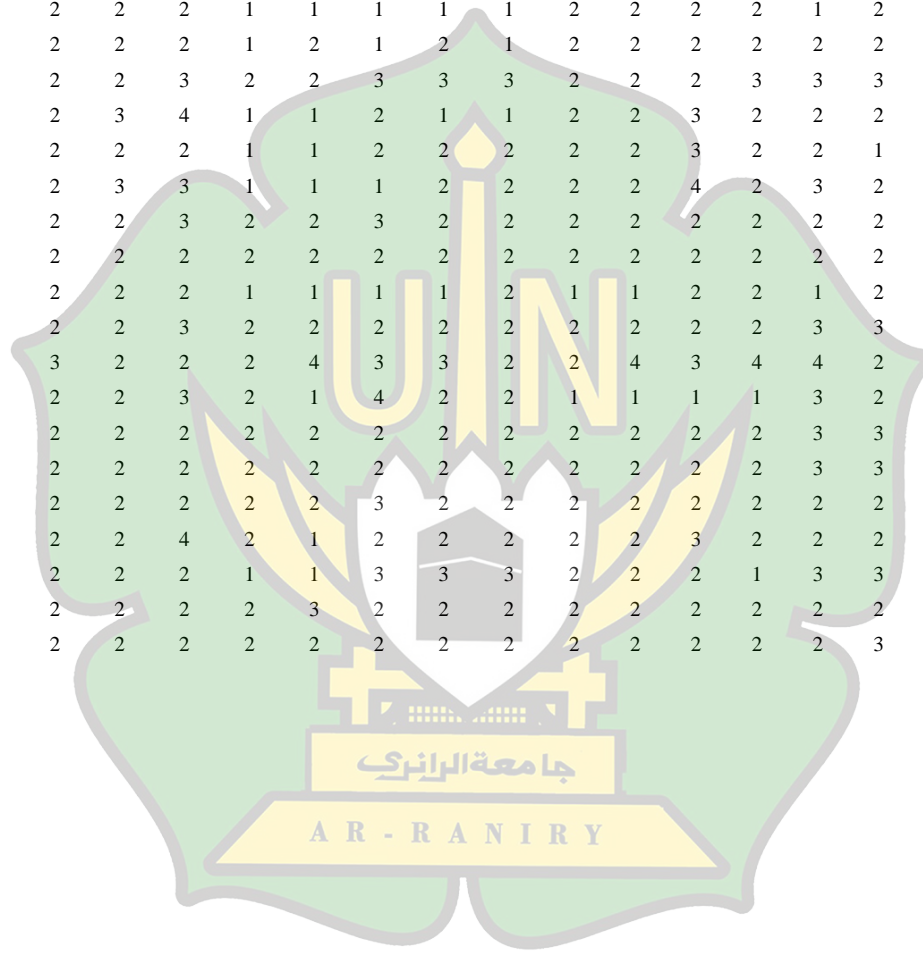
26. Saya merasa malu ketika berada di tempat yang ramai				
27. Saya merasa terluka jika seseorang mengkritik apa yang saya lakukan				
28. Saya sering bertindak secara tiba-tiba tanpa mempertimbangkan konsekuensinya				
29. Saya dapat mengontrol jumlah makanan yang saya konsumsi saat saya sedang stres				
30. Saya hanya membeli sesuatu setelah mempertimbangkannya dengan baik				
31. Saya tetap tenang meskipun menghadapi banyak tekanan				
32. Saya mudah panik ketika ada masalah				
33. Saya mudah putus asa saat keadaan tidak sesuai dengan harapan saya				



Tabulasi *Neuroticism* setelah aitem dibuang

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	X19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	X28	X29	x30	x31	x32	x33	total
1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	70
2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	73
3	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	72
4	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	60
5	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	65
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
7	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	69
8	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	74
9	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	69
10	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	73
11	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	73
12	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
14	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	73
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	71
16	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	54
17	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
19	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
20	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	69
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
23	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	72
24	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
26	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	70

177	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	59
178	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
179	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	78	
180	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	64	
181	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	60		
182	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	71	
183	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	70	
184	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
185	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	49	
186	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	73	
187	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	1	1	1	3	3	3	3	84	
188	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	52	
189	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	69	
190	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	69	
191	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	69	
192	2	4	4	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
193	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	64	
194	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
195	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	



Hasil data empirik

1. Job Insecurity

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL Y	195	28	68	52.23	6.691
Valid (listwise)	N195				

2. Neuroticism

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL X	195	33	86	66.49	9.731
Valid N(listwise)	195				

Hasil uji kategorisasi

1. Job Insecurity

kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	10.8	10.8	10.8
	2	138	70.8	70.8	81.5
	3	36	18.5	18.5	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

2. Neuroticism

kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	10.8	10.8	10.8
	2	156	80.0	80.0	90.8
	3	18	9.2	9.2	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				TOTAL Y	TOTAL X
N				195	195
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		52.23	66.49
		Std. Deviation		6.691	9.731
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		.077	.172
		Positive		.077	.098
		Negative		-.068	-.172
Test Statistic				.077	.172
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.006	.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		Sig.		.007	.000
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.005	.000
			Upper Bound	.009	.000
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.					

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOTAL Y	*195	100.0%	0	0.0%	195	100.0%
TOTAL X						

Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY	*Between Groups	(Combined)	4175.988	40	104.400	3.566	.000
TOTALX		Linearity	2084.812	1	2084.812	71.219	.000
		Deviation from Linearity	2091.176	39	53.620	1.832	.005
	Within Groups		4508.084	154	29.273		
	Total		8684.072	194			

Uji Hipotesis

Nonparametric Correlations

Correlations				
		TOTALY	TOTALX	
Spearman's rho	TOTAL Y	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	195	
	TOTAL X	Correlation Coefficient	-.415**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).