PENGARUH *JOB INSECURITY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT GARDA TOTAL SECURITY PADANG

Try Rikardo, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja. Objek yang dipilih oleh peneliti adalah PT Garda Total Security Padang. Jenis Data adalah data primer. Data tersebut diambil langsung dari PT Garda Total Security Padang. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan metode pendekatan Slovin. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisa regresi linear berganda, Uji F, Uji T dan koefisien determinan (R^2) dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan PT Garda Total Security Padang karena memiliki nilai thitung sebesar 1.657 dengan signifikansi 0,102. Untuk variabel beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Garda Total Security Padang karena memiliki nilai thitung 3.573 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, ditolak dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Garda Total Security Padang, diterima.

KataKunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja tidak merasakan beban kerja sehingga berdampak pada stress kerja yang membuat pekerja menjadi tidak nyaman pada pekerjaan dan organisasinya

PT. Garda Total Security Padang adalah perusahaan outsourcing yang bergerak dibidang jasa pengamanan penempatan security (satpam), dengan jumlah security dari PT. Garda Total Security ini tercatat yaitu sebanyak 244 orang yang tersebar pada security Kampus UNP, Kampus Unand, Rumah Sakit M.Djamil, PDAM, DPRD dan Dealer Hino. Agar pekerja PT. Garda Total Security Padang dapat bekerja dengan baik, maka perlu dilaksanakan dengan menggunakan strategi yang tepat, salah satunya yaitu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam suatu organisasi, karena pekerja yang dikelola perusahaan dengan baik tidak akan merasakan beban kerja apalagi stress kerja pada pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Job Insecurity*, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang “.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Lazarus & Folkman (dalam Hasan 2008) mendefenisikan stres sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan dan/atau tuntutan internal (fisiologis / psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu.

Faktor faktor yang memengaruhi Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2001), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan
2. Peran individu dalam organisasi
3. Pengembangan karir
4. Hubungan dalam pekerjaan
5. Kepuasan dan iklim organisasi
6. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan
7. Ciri individu

Indikator Stres Kerja

Menurut Robins (2006:800-801) terdapat indikator stres kerja terhadap karyawan, yaitu: 1) gejala psikologi, 2) gejala perilaku, 3) gejala fisiologis.

Job Insecurity

Pengertian Job Insecurity

Menurut Rowntree (2005) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Faktor – faktor yang memengaruhi Job Insecurity

Grebhagh dan Rosenblatt (dalam Kurniasari 2005) telah mengkategorikan penyebab job insecurity ke dalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Kondisi lingkungan dan organisasi
- b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja
- c. Karakteristik personal pekerja

Indikator Job Insecurity

Adkins et al., (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas

yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Prihatini (2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh satpam (stresor), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja

Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja sebagai berikut: 1) waktu kerja, 2) jumlah pekerjaan, 3) faktor internal tubuh, 4) faktor eksternal tubuh. (Menpan 2010:2) dalam Sitepu (2013). Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut: 1) beban kerja fisik, 2) beban kerja mental, 3) penggunaan waktu

Penelitian terdahulu

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Menurut Puput Minanti (2015) yang meneliti tentang Pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja pada sopir P.O Citra Wisata Mandiri Jember juga menunjukkan hasil bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrian Kurniadi (2016) juga menunjukkan hasil bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada PT. Garda Total Security Padang.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Menurut Murni Kurnia Kasmarani (2012) yang meneliti tentang Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Cianjur menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik ($p=0,322$) dan ada pengaruh beban kerja mental ($p=0,048$) terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja PT. Garda Total Security Padang

Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini maka jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Garda Total security Padang yang berjumlah 244 orang.

Sampel

Jumlah karyawan PT Garda Total security Padang yang dijadikan sampel adalah sebanyak 71 orang.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan 2 macam data, yaitu :

Data Primer

Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Studi Pustaka
- d. Kuesioner

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi objek pengukuran yang dilakukan dengan instrumen penelitian tersebut. Sugiyono (2009) menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya diatas 0,3 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai koefisien alpha (cronbach alpha). Nugroho (2005) menyatakan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Analisis Deskriptif

Analisa ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal apabila data memiliki nilai asymp signifikan $> \alpha 0,05$

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melakukan analisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen memiliki

tingkat korelasi yang cukup tinggi, maka menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali,2013:105).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2013:139)

Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui sberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif,yang menyatakan bahwa semua variable independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Sugiyono (2007) dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

a.Jika nilai signifikan $<(0,05)$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b.Jika nilai signifikan $> (0,05)$ maka tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan atau tidak berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinan(R^2)

Analisis determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol (0) dan (1).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Untuk memperoleh data dalam pengujian ini, penulis membagikan kuesioner kepada 71 responden. Jumlah sampel kuesioner tersebut merupakan jumlah dari sebagian dari populasi yang juga berjumlah 244 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Garda Total Security Padang. Berikut ini adalah pengelompokan profil responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, jenjang pendidikan dan status kepegawaian.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	59	83
2	Perempuan	12	17
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21 - 30 Tahun	59	83
2	31 – 40 Tahun	12	17
3	41 – 50 Tahun	-	-
5	>50 Tahun	-	-
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	46	64,8
2	5 – 10 Tahun	25	35,2
3	10 – 20 Tahun	-	-
4	>20 Tahun	-	-
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	55	77,45
2	D3	14	9,94
3	S1	2	2,81
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	Kontrak	71	100
2	Tetap	-	-
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Untuk mendapatkan data atau informasi tersebut digunakan angket/kuesioner, kemudian setelah data terkumpul diolah menggunakan program statistik yang dikenal dengan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) *release 16*. Selanjutnya untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel dilakukan pengujian sebagai berikut.

Uji Validitas

1. Job Insecurity

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Job Insecurity (X)
Item-Total Statistics

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
J11	.329	Valid
J12	.800	Valid
J13	.641	Valid
J14	.707	Valid
J15	.786	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel *job insecurity* dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Beban Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
BK1	.855	Valid
BK2	.801	Valid
BK3	.766	Valid
BK4	.837	Valid
BK5	.786	Valid
BK1	.855	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel beban kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

3. Stres Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
SK1	.674	Valid
SK2	.831	Valid
SK3	.673	Valid
SK4	.747	Valid
SK5	.641	Valid
SK6	.716	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel stres kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
***Job Insecurity*, Beban Kerja dan Stres Kerja**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Job Insecurity	.843	Reliabel
2	Beban Kerja	.926	Reliabel
3	Stres Kerja	.892	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2018)

Dari tabel 4.9 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Stres Kerja penelitian yaitu lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat konsistensi (reliabilitas). Jadi, item-item pertanyaan variabel penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Analisis Deskriptif

Tabel 4.10
Distribusi Frekwensi Variabel *Job Insecurity*

No	Item Indikator	Jawaban Responden										Mean	TCR	Ket
		STS		TS		N		S		SS				
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Pentingnya pekerjaan	0	0	1	1,4	6	8,5	32	45,1	32	45,1	4,34	86,8	Baik
2	Kesempatan promosi	1	1,4	2	2,8	7	9,9	30	42,3	31	43,7	4,24	84,8	Baik
3	Ketakutan karyawan jika terjadi pemecatan	1	1,4	6	8,5	12	16,9	27	38,0	25	35,2	3,97	79,4	Cukup
4	Perasaan kwatir terhadap karir masa depan	1	1,4	4	5,6	11	15,5	24	33,8	31	43,7	4,13	82,6	Baik
5	Ketidakamanan dalam keberlanjutan pekerjaan	1	1,4	6	8,5	10	14,1	23	32,4	31	43,7	4,08	81,6	Baik
Rata-rata Job Insecurity												4,15	83,0	Baik

Sumber: Lampiran Pengolahan Data Primer (2018)

Pada tabel 4.10 perhitungan distribusi frekwensi yang telah dilakukan terlihat bahwa didalam menjawab pernyataan yang berhubungan dengan *job insecurity*.Dapat diketahui nilai skor jawaban tertinggi pada pernyataan pentingnya pekerjaan bagi karyawan dengan frekwensi sebesar 90.2%, yang dikarenakan *job insecurity* merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.Dan sebesar 81.7% dari responden terjadinya ketakutan karyawan jika terjadi pemecatan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan mengamati secara keseluruhan tingginya tingkat *job insecurity* karyawan dengan total akumulasi tingkat ketercapaian responden sebesar 83%. Hal ini menyatakan bahwa *job insecurity* pada karyawan diperusahaan PT. Garda Total Security tergolong baik.

Beban Kerja

Tabel 4.11
Distribusi Frekwensi Variabel beban kerja

No	Item Indikator	Jawaban Responden										Mean	TCR	Ket
		STS		TS		N		S		SS				
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Banyaknya tugas yang harus dikerjakan	0	0	0	0	16	22.5	38	53.5	17	23.9	4.01	80.3	Baik
2	Bekerja tanpa melihat kemampuan yang dimiliki	2	2.8	3	4.2	7	9.8	31	43.6	28	39.4	4.13	82.5	Baik
3	Tempat bekerja kurang mendukung	5	7.0	16	22.5	14	19.7	14	19.7	22	30.9	3.45	69.0	Cukup
4	Waktu tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan	2	2.8	0	0	3	4.2	43	60.6	25	35.2	4.31	86.2	Baik
5	Kurang waktu istirahat	9	12.7	2	2.8	9	12.6	31	43.7	20	28.2	3.72	74.4	Cukup
Rata-rata beban kerja												3.92	78.5	Cukup

Sumber: Lampiran Pengolahan Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 perhitungan distribusi frekwensi yang telah dilakukan terlihat bahwa didalam menjawab pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja, diketahui 86.2% dari karyawan menyatakan waktu tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan sehingga hal ini dapat membuktikan bahwa tingginya tingkat beban kerja karyawan. Dan 82.5% karyawan juga bekerja tanpa melihat kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menjadi beban bagi para karyawan. Hal ini dibuktikan secara keseluruhan dari tingkat capaian responden sebesar 78.5% karyawan merasakan tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan. Dapat disimpulkan beban kerja karyawan PT. Garda Total Security tergolong baik.

Stres Kerja

Tabel 4.12
Distribusi Frekwensi Variabel stres kerja

No	Item Indikator	Jawaban Responden										Mean	TCR	Ket
		STS		TS		N		S		SS				
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Sering emosi dalam bekerja	1	1.4	7	9.8	17	23.9	27	38.0	19	26.7	3.79	75.8	Cukup
2	Sering bertentangan dalam bekerja	0	0	9	12.7	12	16.9	24	33.8	26	36.6	3.94	78.9	Cukup
3	Sulit berkonsentrasi	1	1.4	9	12.7	9	12.7	32	45.0	20	28.1	3.86	77.1	Cukup
4	Sulit dalam pencapaian standar kinerja	0	0	2	2.8	9	12.7	28	39.4	32	45.0	4.28	85.4	Baik
5	Merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain	0	0	2	2.8	21	29.5	19	26.8	29	40.8	4.06	81.1	Baik
6	Bingung saat menerima tugas	0	0	4	5.6	11	15.5	22	30.9	33	46.5	4.14	82.8	Baik
Rata-rata beban kerja												4.00	80.9	Baik

Sumber: Lampiran Pengolahan Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa 85.4% karyawan mengalami kesulitan dalam pencapaian standar kinerja perusahaan, dan 82.8% karyawan merasa bingung dalam menerima suatu tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini dapat teridentifikasi adanya masalah stres kerja pada karyawan, yang akan menyebabkan menurunnya produktivitas dalam bekerja. Karyawan PT. Garda Total Security terdapat tingginya tingkat stres kerja karyawan yang dibuktikan melalui tingkat capaian responden secara keseluruhan yaitu 80.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan pada PT. Garda Total Security Padang tergolong baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98561076
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.048
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.427
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Dari tabel dapat diketahui data terdistribusi normal karena memiliki nilai *asymptotically significant* > *alpha* 0,05 yaitu 0,993.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Hasil Gambar Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 216(2018)

Gambar 4.11 diatas dapat dilihat menunjukan bahwa tidak terdapat pola yang berbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar. Ini membuktikan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
JI	.725	1.379
BK	.725	1.379

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Dari hasil analisis, didapat dua variabel *Independen* dalam penelitian ini nilai VIF job insecurity dan beban kerja dibawah sepuluh yaitu 1.379, dan nilai tolerance nya mendekati satu yaitu 0.725. Ini berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel – variabel bebas (*independent*) berupa stres kerja dan motivasi kerja memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinieritas.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.098	2.941		2.754	.008
JI	.268	.162	.197	1.657	.102
BK	.429	.120	.424	3.573	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Bentuk persamaan regresi berdasarkan bab 3 dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 8,098 + 0,268x_1 + 0,429x_2 + 2,941$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai *constant* sebesar 8,098 artinya jika variabel yang di teliti, dalam hal ini *job insecurity* dan beban kerja diasumsikan nilainya nol, maka kepuasan kerja tetap bernilai 8,098
2. Nilai koefisien regresi *job insecurity* terhadap stres kerja 0,268 yang berarti apabila *job insecurity* bertambah sebesar satu satuan, maka akan menambah stres kerja sebesar 0,268 asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja 0,429 yang berarti apabila beban kerja bertambah sebesar satu satuan, maka akan menambah stres kerja sebesar 0,429 dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536.509	2	268.255	14.984	.000 ^a
Residual	1217.350	68	17.902		
Total	1753.859	70			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Nilai F hitung sebesar 14.984 yang signifikan 0.000^a . Karena $\text{sig} < 0,05$ ini berarti rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.098	2.941		2.754	.008
JI	.268	.162	.197	1.657	.102
BK	.429	.120	.424	3.573	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen dan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variabel independen tersebut signifikan atau tidak terhadap stres kerja yang dikemukakan pada tabel 4.17 di atas. Dari tabel 4.17 diketahui diperoleh nilai thitung untuk variabel *job insecurity* sebesar 1.657 dengan signifikansi 0,102. Nilai Sig. variabel *job insecurity* sebesar signifikansi 0,102 > 0,05 maka H_1 ditolak, bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang. Artinya karyawan yang mempunyai *job insecurity* tidak akan memengaruhi tingkat stres karyawan di PT Garda Total Security Padang.

Selanjutnya diketahui nilai thitung untuk variabel beban kerja 3.573 dengan signifikansi 0,001. Nilai Sig. variabel beban kerja sebesar 0,001 < 0,05 maka H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang.

Uji (R^2)

Tabel 4.18
Hasil Uji (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.285	4.23110

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16(2018)

Pada tabel di atas di peroleh nilai adjusted R square adalah 0,285 artinya sebesar 28,5% variabel stres kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan, dan sisanya 71,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 71 orang responden yang merupakan karyawan PT Garda Total Security Padang. Dari tabel 4.17 diketahui diperoleh nilai thitung untuk variabel *job insecurity* sebesar 1.657 dengan signifikansi 0,102. Nilai Sig. variabel *job insecurity* sebesar signifikansi 0,102 > 0,05 maka H_1 ditolak, bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang. Artinya karyawan yang mempunyai *job insecurity* tidak akan memengaruhi tingkat stres karyawan di PT Garda Total Security Padang.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 71 orang responden yang merupakan karyawan PT Garda Total Security Padang. Dari tabel 4.17 diketahui nilai thitung untuk variabel beban kerja 3.573 dengan signifikansi 0,001. Nilai Sig. variabel beban kerja sebesar 0,001 < 0,05 maka H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab – bab sebelumnya mengenai Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Garda Total Security Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja diperoleh nilai thitung untuk variabel *job insecurity* sebesar 1.657 dengan signifikansi 0,102. Nilai Sig. variabel *job insecurity* sebesar signifikansi 0,102 > 0,05 maka H_1 ditolak, bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang. Artinya karyawan yang mempunyai *job insecurity* tidak akan memengaruhi tingkat stres karyawan di PT Garda Total Security Padang.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi Beban Kerja terhadap Stres Kerja 3.573 dengan signifikansi 0,001. Nilai Sig. variabel

beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja di PT Garda Total Security Padang

Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat positif antaralain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi yang nantinya akan memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti agar dapat mengkaji lebih dalam wawasan dan pendalaman pengetahuan dalam manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Garda Total Security Padang.
3. Digunakan sebagai bahan yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT Garda Total Security Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina. 2016. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata TBK Jakarta
- Ni Ketut Septiaril, I Komang Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali
- Mohammad Hanafiah. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau
- Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan
- Adrian Kurniadi. 2016. Pengaruh Kepribadian Tipe A & B, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Outsourcing (Studi Kasus : PT. Garda Total Security Kota Padang)
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2006). *Organisations: Behavior, Structure, Processes*. 12th edition. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans Fred. 2002. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill : New York.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th Ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.

- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobileworkers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10),
- Borg, I., & D. Elizur. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement', *International Journal of Manpower* 13, 1326.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Kurnia Murni Kasmarani (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>. Vol 1 (2), 767-776
- Safari Triantoro, (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Jurnal Humanitas Universitas Ahamad Dahlan*. Vol 8 (2).
- Supardi. Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau KESDAM I/BB Medan. Tesis. 2007.
- Fuad Mas'ud. 2004. "Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.