

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif individu terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan terhadap individu tersebut. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Anoraga (2001) mendefinisikan stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1989) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan menurut Handoko (dalam Wibowo, 2014),

mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan stres kerja merupakan respons adaptif individu terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan terhadap individu tersebut yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

a. Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala.

b. Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres mencakup; ketegangan, kecemasan, kejenuhan, mudah marah, dan kebosanan.

c. Perilaku

Gelaja-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi; ketidakteraturan waktu tidur, kegelisahan, pola merokok, perubahan pola makan dan meningkatnya frekuensi absensi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

a. Individual

Konsekuensi individual dari stres adalah hasil yang terutama mempengaruhi individu. Stres dapat menghasilkan diantaranya konsekuensi perilaku, psikologis, dan medis.

1) Perilaku

Konsekuensi dari stres dapat merugikan orang yang terkena stres atau orang lain. Beberapa perilaku seperti meningkatnya konsumsi merokok, alkohol, dan obat-obatan. Selain itu konsekuensi perilaku lainnya adalah kerentanan kecelakaan, sgresi dan kekerasan serta perubahan selera makan.

2) Psikologis

Konsekuensi psikologis dari stres berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental seseorang. Ketika orang mengalami terlalu banyak stres di tempat kerja, mereka dapat menjadi lebih tertekan atau menjadi tidur terlalu banyak atau terlalu sedikit. Stres juga dapat menimbulkan masalah keluarga dan kesulitan seksual.

3) Medis

Konsekuensi medis dari stres mempengaruhi kesejahteraan fisik seseorang. Penyakit jantung dan stroke, dua di antara penyakit lainnya, telah dihubungkan dengan stres. Masalah medis lainnya yang diakibatkan oleh terlalu banyak stres meliputi sakit kepala, sakit punggung, berbagai kelainan perut serta kondisi kulit seperti jerawat dan gatal-gatal.

b. organisasi

Semua konsekuensi individual di atas juga dapat mempengaruhi organisasi. Akibat lainnya dari stres, bahkan mempunyai konsekuensi yang lebih langsung pada organisasi. Hal-hal ini meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negatif.

1) Kinerja

Salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Bagi karyawan, penurunan seperti ini dapat diterjemahkan menjadi kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas.

2) Penarikan diri

Perilaku penarikan diri juga dapat merupakan akibat dari stres. Bagi organisasi, dua perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhenti bekerja. Karyawan yang sulit mengatasi stres dalam pekerjaannya mereka lebih berkemungkinan untuk menelepon dengan alasan sakit atau mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya.

3) Sikap

Konsekuensi organisasi langsung lainnya dari stres karyawan berhubungan dengan sikap. Seperti kepuasan kerja, moral, dan komitmen organisasi semuanya dapat dirugikan, bersama dengan motivasi untuk berkinerja. Akibatnya, karyawan mungkin lebih mudah mengeluh mengenai hal-hal yang tidak penting, hanya melakukan cukup pekerjaan, untuk memenuhi syarat, dan sebagainya.

c. Kelelahan

Kelelahan, konsekuensi dari stres lainnya, mempengaruhi implikasi yang jelas, baik bagi karyawan atau organisasi. Kelelahan (*burnout*) adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, perilaku, emosi, intelektual, dan interpersonal. Pada penelitian ini peneliti memilih aspek stres kerja

menurut Robbins (2006) gejala fisik ditandai dengan adanya gangguan fisiknya seperti perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala. Gejala psikologis ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, kejenuhan, mudah marah, dan kebosanan. Gejala perilaku ditandai dengan adanya, ketidakteraturan waktu tidur, kegelisahan, pola merokok, perubahan pola makan dan meningkatnya frekuensi absensi. Peneliti memilih aspek stres kerja dari Robbins karena dari tiga aspek tersebut sesuai dan mencakup secara keseluruhan gejala stres kerja yang ingin diteliti.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Faktor lingkungan

Selain mempengaruhi desain sebuah struktur organisasi, faktor lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres pada karyawan dalam organisasi, diantaranya :

1) Ketidakpastian ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

2) Ketidakpastian politik

Ancaman dan perubahan politik , sekalipun di negara-negara besar seperti AS dan Kanada, menyebabkan ketidakpastian politik yang memicu stres di antara masyarakat.

3) Perubahan teknologi

Inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak karyawan dan membuat mereka stres

b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor di organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, ketidakamanan dalam bekerja, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Faktor dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa, diantaranya:

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan Individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.

3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1) Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

3) Karakteristik kepribadian

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain ;

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

b. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran.

c. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu *job insecurity*. Hal tersebut didukung oleh Dooley (1987) yang mencoba menerangkan konsekuensi *job insecurity*. Dooley (1987) mencoba menerangkan sembilan variabel yang diprediksi memicu stres kerja. Dari kesembilan prediktor, *job insecurity* termasuk salah satu variabel yang memicu stres kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 4000 karyawan di Amerika Serikat. Hasil penelitian Dooley menyatakan persepsi kondisi kerja yang tidak aman sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri. Smithson dan Lewis (2000) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang berubah-ubah muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Makin banyak tuntutan pekerjaan dalam durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* sehingga menyebabkan stres terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi, individual, kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karier, dan *job insecurity*. Dalam penelitian ini *job insecurity* dijadikan variabel *independent*, selanjutnya akan dikaji dalam sub bab tersendiri.

B. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Ashford, Lee, & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Menurut Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, merasa tidak pasti, dan ketidakberdayaan dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada karyawan.

2. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Menurut Ashford dkk, (1989) indikator *job insecurity* terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Keparahan ancaman (*severity of threat*)

Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

1) Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Dapat dijelaskan bahwa ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang diterima sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai bahwa salah satu aspek kerja tertentu yang terancam akan lebih gelisah dan tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negative) yang mengancam bagian-bagian dari aspek pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negative pada bagian-bagian aspek kerja.

2) Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negative tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.

b. Ketidakberdayaan (powerlessness)

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan, semakin individu merasa tidak berdaya semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa konstruk *job insecurity* bersifat multidimensional yang terdiri dari lima komponen, yaitu :

a. Arti penting pekerjaan bagi individu

Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya, misalnya kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan.

b. Tingkat ancaman yang dirasakan pada pekerjaan

Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang mempengaruhi pekerjaannya secara menyeluruh seperti promosi, kenaikan upah, atau mempertahankan upah yang ada.

- c. Kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa
Komponen ini berisikan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negative tersebut. Misalnya dipecat atau diberhentikan dalam jangka waktu dekat.
- d. Kemungkinan munculnya peristiwa yang negatif
Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadi peristiwa-peristiwa yang secara negative mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
Ketidakberdayaan yang dirasakan individu membawa akibat pada cara individu tersebut menghadapi ancaman yang dirasakan. Jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapi ancaman tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *job insecurity* ditandai dengan adanya aspek-aspek *job insecurity* yaitu; Keparahan ancaman (*severity of threat*), Ketidakberdayaan (*powerlessness*). Arti penting pekerjaan bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan pada pekerjaan, Kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, Kemungkinan munculnya peristiwa yang negative, dan Ketidakberdayaan yang dirasakan individu. Pada penelitian ini, penulis memilih aspek menurut Ashford dkk, (1989) yang ditandai dengan adanya

keparahan ancaman (*severity of threat*), Ketidakberdayaan (*powerlessness*). penulis memilih aspek menurut Ashford dkk, (1989) karena lebih sesuai dan mencakup secara keseluruhan aspek *job insecurity*.

C. *Job Insecurity* dan stres kerja pada pilot penerbangan komersial

Menurut Ashford, Lee, & Bobko (1989) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. *Job insecurity* sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri.

Di dalam dunia kerja, terdapat terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang. Gangguan psikologis yang dialami individu dalam bekerja bisa jadi disebabkan oleh atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, misalnya bisa berupa ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dooley (dalam Ferrie, 1999) menyatakan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian dan ketidakamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja.

Adanya *job insecurity* akan menimbulkan konsekuensi pada kondisi psikologis pekerja. Hal senada juga diungkapkan oleh De Witte (2005) yang menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan, dalam hal ini memunculkan emosi yang mempengaruhi kondisi psikologis. Emosi yang dimunculkan karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam bekerja dapat berupa emosi negatif seperti kecemasan, depresi, stres, iri, serta berkurangnya rasa percaya diri (Mc Cullough, *et al.*, 2002).

Ashford, dkk. (1989) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki dua aspek, yaitu yang pertama keparahan ancaman (*severity of threat*) yang meliputi ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, serta yang kedua adalah ketidakberdayaan. Berdasarkan aspek keparahan ancaman yang meliputi ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. karyawan yang merasa tidak yakin sampai kapan akan dipekerjakan berdampak pada kondisi psikologis dan perilaku. Sejalan dengan kondisi tersebut, perasaan ketakutan dan ancaman akan hilangnya pekerjaan inilah yang melahirkan stres, kecemasan, kegelisahan, dan putus asa.

Menurut De Witte (2005) *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi keadaan emosi karyawan dalam bekerja. Emosi yang dimunculkan karyawan dalam kondisi *job insecurity* dapat berupa rasa tidak senang terhadap pekerjaan, kecemasan, depresi, dan berkurangnya rasa percaya diri karyawan yang akan berdampak terhadap tidak terselesaikannya target kerja yang telah ditentukan

perusahaan. karyawan yang masa kontraknya sudah habis dan tidak diperpanjang juga akan berdampak pada kondisi psikologis dan perilaku yang dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Dampaknya karyawan akan merasa pusing dan sakit kepala karena harus memikirkan karir dan pekerjaan selanjutnya.

Dooley (1987) mencoba menerangkan sembilan variabel yang diprediksi memicu stres kerja. Dari kesembilan prediktor, *job insecurity* termasuk salah satu variabel yang memicu stres kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 4000 karyawan di Amerika Serikat. Hasil penelitian Dooley menyatakan persepsi kondisi kerja yang tidak aman sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stress, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri.

Tidak adanya promosi jabatan dan kenaikan upah secara berkala memicu karyawan mudah merasa bosan dengan pekerjaan yang dijalannya. Ashford dkk., (1989) menyatakan karyawan yang merasakan bahwa salah satu aspek pekerjaan tertentu terancam, akan lebih gelisah dan tidak berdaya. Lebih lanjut, Dolley (1987) menyatakan bahwa individu yang dihadapkan dengan ketidakpastian jenjang karir memberikan dampak terhadap kondisi psikologis individu, seperti perasaan cemas, khawatir, dan kegelisahan yang dialami oleh karyawan. Perasaan mudah bosan, cemas, khawatir, gelisah dan merasa tidak berdaya merupakan unsur dari aspek stres kerja (Robbins, 2006).

Berdasarkan aspek ketidakberdayaan, *job insecurity* akan memunculkan rasa ketidakberdayaan (*powerlessness*) dalam mengontrol situasi, lingkungan kerja ataupun hal-hal yang menyangkut keseluruhan pekerjaan dan akan

mempengaruhi keyakinan individu untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan hanya bisa pasrah ketika kontrak kerja tidak diperpanjang dan perusahaan terancam bangkrut. *job insecurity* timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stres sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen, dalam Yunanti & Prabowo, 2014). *Job insecurity* merupakan suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para karyawan terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. Karyawan merasa takut dan cemas bila sewaktu-waktu perusahaan akan bangkrut. Pilot yang *digrounded* karena meningkatnya frekuensi absensi, dan berat badan yang berlebih harus menerima keputusan dari *chief*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *job insecurity* mempunyai peran terhadap munculnya stres kerja pada karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang tinggi akan cenderung lebih tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan stres kerja pada pilot penerbangan komersial. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada pilot penerbangan komersial. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka stres kerja pada pilot penerbangan komersial semakin rendah.