

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *DISTRES* PSIKOLOGI  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJI  
MUHAMMAD PARIKESIT TENGGARONG, KUTAI KARTANEGARA**

**Devitriana<sup>1</sup>**

**Evi Kurniasari Purwaningrum<sup>2</sup>, Siti Khumaidatul Umaroh<sup>2</sup>, Ayunda Ramadhani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

E-mail: [devitriana48@gmail.com](mailto:devitriana48@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *Distres* psikologi. Penelitian ini dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Kutai Kartanegara. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* dengan metode *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi berdasarkan dengan kriteria yang akan diteliti. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai  $B = 0,195$ ,  $R = 0,728$ ,  $R^2 = 0,530$ , dan  $P = 0,000$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *distres* psikologi dan arah pengaruhnya positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka *distres* psikologi semakin meningkat.

**Kata Kunci:** *Job insecurity* dan *Distres* Psikologi

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job insecurity on psychological distress. This research was conducted to the nurses at Aji Muhammad Parikesit Regional General Hospital Tenggarong, Kutai Kartanegara. Sampling in this study using nonprobability technique with purposive sampling method where sampling of the population based on the criteria to be studied. Data analysis technique used is simple linear regression analysis. The result of simple linear regression analysis is obtained  $B = 0,195$ ,  $R = 0,728$ ,  $R^2 = 0,530$ , and  $P = 0,000$ . This means that there is a significant influence between job insecurity on psychological distress and the positive effect that indicates that the higher job insecurity the psychological distress increases.*

**Keywords:** *Job Insecurity and psychological distress*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Setiap rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang meliputi, tenaga medis (dokter, perawat) dan non medis (staf administrasi, staf keuangan, staf pengembangan sdm, tenaga kebersihan, dan keamanan) (Pravitasari & Martini, 2014).

Sumber daya manusia di bidang medis yang sangat penting di rumah sakit bukan hanya dokter tetapi perawat juga merupakan salah satu bagian yang terpenting. Banyaknya tuntutan tugas dan juga tanggung jawab yang harus dijalani oleh perawat menunjukkan bahwa perawat rentan sekali mengalami stres. Stres kerja dapat terjadi pada setiap pekerja atau tenaga kesehatan seperti perawat. Stres kerja pada perawat telah menjadi fenomena global yang terjadi di banyak negara (Fajrianti, 2016).

Stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap suatu tekanan atau ancaman sebagai upaya untuk melakukan adaptasi. Jika seseorang menghadapi tekanan psikis yang dirasa kuat, maka terjadi beberapa tahapan yang meliputi tahapan kewaspadaan (*alarm stage*), perlawanan (*resistance stage*) dan kelelahan (*exhaustion stage*). Pada tahap kewaspadaan, seseorang mulai merasakan adanya ancaman atau tekanan psikis, kemudian masuk

pada tahap selanjutnya dimana dengan cepat terjadi proses adaptasi yang melibatkan adaptasi psikis dan fisiologis. Bila seseorang tidak mampu melakukan proses adaptasi (penyesuaian) maka ia akan masuk pada tahap selanjutnya yaitu tahap kelelahan atau dekompensasi, sehingga terjadi gangguan penyesuaian. Pada tahapan ketiga inilah fase stres dapat dikenal dengan *distres* (Hardisman & Pertiwi, 2014).

Menurut matthews (2007) mengemukakan bahwa *distres* psikologi perlu diperhatikan oleh setiap orang karena dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Orang yang mengalami *distres* cenderung lebih terpengaruh oleh rasa cemas dan depresi yang mereka alami sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan mereka. Pada level individu, kesehatan mental dapat memberikan pengaruh terhadap fisik, emosi, kognisi, dan hubungan interpersonal dengan orang lain yang nantinya tentu juga dapat menurunkan performa

kerja, bias kognitif dan gangguan klinis. Lebih jauh dari itu individu dengan *distres* psikologis memiliki resiko kematian yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak mengalaminya (Forman-Hofman, dkk., 2014).

Permasalahan *distres* psikologi dapat terjadi pada perawat di rumah sakit, hal ini didapati bahwa sumber utama atau *stressor* seorang perawat mengalami *distres* psikologis ialah, banyaknya tuntutan dari atasan, beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang berat terhadap pasien. Adanya jam kerja yang tinggi pada perawat dan harus siap siaga setiap saat demi keselamatan pasien membuat perawat merasa adanya *Job Insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) karena berkurangnya waktu istirahat, sehingga perawat merasa kelelahan baik secara fisik maupun secara psikis.

Menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan

tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya *job insecurity* seseorang. Smithson dan Lewis (dalam Prestiana & Putri, 2013) mengartikan *job insecurity* yaitu kondisi psikologis seorang (perawat) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami oleh sebagian besar tenaga perawat menjadi alasan munculnya *distres* psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya berpotensi menjadi ancaman. *Job insecurity* yang dirasakan oleh perawat membuat menurunnya kepuasan kerja yang pada dasarnya bersifat individual. Padahal kepuasan kerja perawat

harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja perawat.

Tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSUD A.M Parikesit dikatakan masih kurang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh pihak RSUD A.M Parikesit terhadap kepuasan kerja pada karyawan mendapatkan hasil bahwa sebanyak 63% mampu untuk beraktualisasi diri sedangkan 37% tidak dapat beraktualisasi diri terutama yang berpendidikan D-3 yang rata-rata merupakan perawat. Hal ini disebabkan oleh masih banyaknya perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak atau honorer daerah karena merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki tidak aman untuk jangka waktu yang panjang.

#### B. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Menguji Secara Empiris Pengaruh *Job Insecurity* terhadap

*Distres* Psikologi Pada Perawat di RSUD A.M Parikesit Tenggarong, Kutai Kartanegara”.

## TINJAUAN TEORI

### A. *Distres* Psikologi

Menurut Sopiah (2008) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Secara umum stres terbagi dua macam yaitu *distres* (stres yang merugikan) dan *eustres* (stres yang menguntungkan). *Eustres* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Sedangkan *distres* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Menurut Caron dan Liu (dalam Mahmood &

Ghaffar, 2014) *distres* psikologi adalah keadaan negatif kesehatan mental yang dapat mempengaruhi individu secara langsung atau tidak langsung sepanjang masa dan koneksi dengan kondisi kesehatan fisik dan mental lainnya.

Menurut Mirowsky dan Ross (2003) mengemukakan bahwa *distres* adalah keadaan subjektif yang tidak menyenangkan. Kessler, dkk (2002) *distres* psikologi adalah suatu ketidakstabilan kondisi yang berdampak pada masalah ketidaknyamanan emosional, kognisi, perilaku, dan perasaan individu seperti kecemasan, suasana hati depresi, kepenatan atau kelelahan, dorongan untuk selalu bergerak tanpa istirahat, dan ketidakberhargaan diri individu.

Kessler, dkk juga membagi *distres* psikologi

kedalam dua dimensi gejala yaitu depresi dan kecemasan secara tidak spesifik. Depresi adalah Rasa sedih yang mendalam dan disertai dengan perasaan menyalahkan diri sendiri dan kecemasan adalah Keadaan emosi yang memiliki keterangsangan secara fisiologis, perasaan yang tidak menyenangkan, dan perasaan *aprehensif* bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

Menurut Matthews (2007) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *distres* psikologi yaitu: Faktor interpersonal ini terdiri dari ciri kepribadian, yang mana didalamnya ada beberapa *trait* kepribadian yang berhubungan dengan kecenderungan emosi individu dan faktor situasional yang mana biasanya dikarenakan pengaruh dari pengalaman atas suatu peristiwa, kejadian atau situasi yang dirasa membahayakan atau dapat

menyerang kesejahteraan individu. Faktor situasional ini dapat dibagi lagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Fisiologis, yang difokuskan pada mekanisme otak yang menghasilkan sekaligus mengatur dampak negatif.
- b. Kognitif, yang menekankan bahwa dampak suatu *stressor* dipengaruhi oleh keyakinan dan ekspektasi orang yang bersangkutan.
- c. Sosial, faktor ini merupakan faktor yang paling berpotensi menimbulkan *distres* dengan adanya hambatan dalam hubungan sosial yang dimiliki oleh individu

#### B. *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.

*Job insecurity* merupakan pandangan individu terhadap situasi atau peristiwa di tempatnya bekerja. Pandangan subjektif ini memungkinkan individu berpikir dan menilai situasi secara berbeda-beda, Hellgren & Sverke (dalam Yuliyani, 2014). Dengan demikian ada orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai suatu ancaman, namun ada pula yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai hal yang tidak mengancam dirinya.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Hanafiah, 2014) *Job*

*insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam, dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dalam organisasi.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto, 2010), konstruk *job insecurity* yang bersifat *multidimensional* terdiri dari lima komponen yaitu:

a. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan

seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.

- b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut.

Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti: kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah.

- c. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan.

Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut.

- d. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif

tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

- e. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dikenakan kepada 86 perawat yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*.



Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job insecurity* yang terdiri dari 57 aitem dan skala *distres* psikologi yang terdiri dari 10 aitem. Menurut hasil uji validitas aitem pada skala *job insecurity* yang diberikan pada 30 orang subjek penelitian yang terdiri dari 5 komponen secara keseluruhan terdapat 12 aitem yang gugur dan menyisakan 45 aitem dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (nilai *r* hitung) berkisar antara 0,378–0,685. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach's pada skala *job insecurity* pada 45 aitem keseluruhan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.900.

Sedangkan hasil uji validitas skala *distres* psikologi yang diberikan pada 30 orang subjek penelitian menunjukkan bahwa semua aitem *distres* psikologi memiliki validitas yang baik dengan *Corrected Item-Total Correlation* (nilai *r* hitung) berkisar antara 0,326–0,909,

sehingga tidak ada aitem yang gugur dalam skala ini. Hasil uji coba reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh angka koefisien reliabilitas pada skala *distres* psikologi adalah sebesar 0.907.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier sederhana. Penggunaan metode analisa ini digunakan untuk dapat meramalkan hubungan antara variabel X (*Job Insecurity*) terhadap variabel Y (*Distres Psikologi*) dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 16 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrument *job insecurity* (X) terhadap *distres* psikologi (Y). Pengujian normalitas dalam

penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,01. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *Aximp. Sig* (2-tailed) nya > dari 0,01 *level of significant* ( $\alpha$ ). Berdasarkan hasil uji normalitas maka diperoleh nilai *Aximp. Sig* (2-tailed) diperoleh hasil sebesar 0,997, karena signifikansi lebih dari 0,01 ( $0,997 > 0,01$ ), maka nilai residual tersebut normal.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas dilakukan untuk mengetahui linearitas pengaruh antara *job insecurity* terhadap *distres* psikologi. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*, sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from linearity* sebesar 90,1 ( $p >$  maka bersifat linear dan data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

c. Uji Regresi Sederhana

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh

*job insecurity* terhadap *distres* psikologi. Pengujian dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode enter diperoleh nilai  $R = 0,728$ ,  $R\ Square = 0,530$  dan  $p = 0,000$ . Nilai  $R$  dalam regresi sederhana menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R$  yang diperoleh adalah 0,728 yang berarti bahwa korelasi antara *job insecurity* terhadap *distres* psikologi adalah sebesar 0,728.

Sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai  $R\ Square$  sebesar 0,530. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh *job insecurity* terhadap *distres* psikologi adalah sebesar 53%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi ini juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh dengan arah positif terhadap *distres*

psikologi yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka *distres* psikologi juga semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *distres* psikologi (Kekesi & Agyemang, 2014). Menurut Probst (2000) mengemukakan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi *distres* psikologi yaitu *job insecurity*, yang mana berpotensi menjadi ancaman bagi perawat. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai *stressor* atau sumber stres, yang dapat menyebabkan *distres* psikologi.

Menurut Kuhnert, dkk (dalam Burchell, dkk., 2002) menemukan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan peningkatan tingkat depresi dan kecemasan, serta peningkatan kesulitan dalam hubungan interpersonal dan peningkatan keluhan somatik seperti sakit kepala, nyeri, mati rasa dan kelemahan. Hal ini di dukung

dengan pertanyaan terbuka yang telah di isi oleh responden bahwa mereka yang mengalami kecemasan sering mengalami gejala seperti sakit kepala, pusing, sakit perut, gemetaran, deg-degan, sulit tidur, tidak nafsu makan dan tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja.

Menurut Matthews (2007) mengemukakan bahwa *distres* psikologi perlu diperhatikan oleh setiap orang karena dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Orang yang mengalami *distres* cenderung lebih terpengaruh oleh rasa cemas dan depresi yang mereka alami sehingga tidak fokus terhadap pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *distres* psikologi. Hal ini tampak pada hasil pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas  $(p) = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) maka disimpulkan terdapat pengaruh antara *job insecurity* (X) terhadap *distres* psikologi (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0,530 yang artinya

ada sumbangan efektif *job insecurity* sebesar 53% terhadap *distres* psikologi pada perawat. Hasil analisis regresi ini juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh dengan arah positif terhadap *distres* psikologi yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka *distres* psikologi juga semakin meningkat.

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

a. Bagi Instansi

Sebaiknya instansi lebih memperhatikan adanya masalah psikologis para perawat terutama perawat yang mengalami *job insecurity*, yang mana dengan lebih memperhatikan hak-hak yang seharusnya perawat dapatkan dan juga lebih sering memberikan pelatihan-pelatihan motivasi sehingga dapat mencegah timbulnya *distres* psikologi pada perawat .

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mengalami *distres* psikologi karena adanya ancaman yang perawat rasakan seperti status kepegawaian yang masih kontrak, adanya tekanan dari tempat kerja dan juga tekanan dari keluarga, sehingga perawat disarankan untuk lebih sering mengikuti pelatihan-pelatihan motivasi dan juga lebih terbuka dalam menyampaikan keluhan atau permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan terhadap atasan dan juga tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil analisa pengaruh *job insecurity* terhadap *distres* psikologi memiliki nilai pengaruh sebesar 53% yang artinya masih ada 47% lagi pengaruh variabel dan faktor lain yang dapat mempengaruhi *distres* psikologi pada perawat. Sehingga ini diharapkan untuk peneliti selanjutnya

dapat menggali dan mempelajari lebih dalam variabel lain yang berpengaruh terhadap *distres* psikologi.

Hardisman & Pertiwi, D. (2014). Gambaran Distress Pada Mahasiswa Preklinik Tahun Ketiga Fakultas Kedokteran. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia*, 3(3).

#### DAFTAR PUSTAKA

Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job Insecurity And Work Intensification*. New York: Routledge

Fajrianti, G. (2016). Hubungan Tugas dan Lingkungan dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice"*, 7(2), 71-75.

Forman-Hoffman, V. L., Muhuri, P. K., Novak, S. P., Pemberton, M. R., Ault, K. L., & Mannix, D. (2014). Psychological distress and mortality among adults in the U.S. Household Population. *Center for Behavioral Health Statistics and Quality*.

Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. *Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. eJournal Psikologi*, 1(3), 303-312.

Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences I*, 3(1), 18 – 35.

Mahmood, K., & Ghaffar, A. (2014). The relationship between resilience, psychological distress and subjective well-being among dengue fever survivors. *Global Journal of Human-Social Science Research*, 14(10).

Mirowsky, J. & Ross, C.E. (2003). *Social causes of psychological distress* (2nd ed). New York: Walter de Gruyter, Inc.

Matthews, G. (2007). *Distress*. Dalam G.Fink (2th ed). *Encyclopedia of stress* (vol. 1, pp.838-843). San Diego, CA: Academic Press.

Pravitasari, P. R. & Martini, K. N. (2014). Gambaran Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Berdasarkan Komitmen Organisasional Dan Ketidakamanan Kerja Di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Kabupaten Buleleng. *Community Health*, 2(1).

Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal FISIP: SOUL*, 6(1).

Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 63.

Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development (2nd Ed)*. Great Britain: Harper and Row, Publishers.

Setiawan, R., & Hadiano, B. (2010). Job insecurity dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2).

Sopiah, MM. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi Offset.

Yuliyani, Y. (2014). Sikap terhadap Branding Perusahaan dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 214-227.