

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan struktur pasar kerja global dalam beberapa dekade terakhir ditandai dengan pergeseran dari sistem kerja tetap menuju model kerja fleksibel seperti kontrak dan outsourcing. Pola ini dikenal sebagai fenomena gig economy atau pekerjaan non-standar, yang kini tidak hanya terjadi di negara maju tetapi juga di negara berkembang, termasuk Indonesia (Permana, & Izzati, 2023). Pergeseran tersebut memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, namun di sisi lain menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama yang berstatus kontrak atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa fenomena ini cukup besar skalanya. Pada Februari 2020, tercatat 17.839.448 orang bekerja dengan status PKWT. Jumlah PKWT tersebut meningkat sebesar 4,53% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang berjumlah 17.067.097 orang (Kemnaker, 2020).

Sejalan dengan fenomena tersebut, Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu wilayah dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar. Berdasarkan data BPS Bojonegoro (2024), jumlah angkatan kerja mencapai 787.395 orang. Selain itu, data dari Dinperinaker Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa jumlah karyawan kontrak (PKWT) tercatat sebanyak 5.535 orang pada Oktober 2025. Besarnya jumlah tenaga kerja kontrak tersebut menunjukkan bahwa karyawan kontrak merupakan kelompok yang signifikan dan rentan terhadap ketidakpastian kerja, sehingga relevan untuk dikaji dalam konteks stres kerja.

Meskipun karyawan kontrak menyadari bahwa masa kerja mereka bersifat sementara dan perpanjangan kontrak bergantung pada kebijakan organisasi, kondisi tersebut tetap memunculkan tekanan psikologis seperti

kecemasan dan stres kerja (Lawolo et al., 2024). Pemahaman terhadap sistem kerja kontrak tidak berarti karyawan berada dalam kondisi psikologis yang netral. Ketika masa kontrak mendekati akhir, karyawan kontrak berada pada situasi menunggu keputusan tanpa kepastian dan tanpa kendali atas hasil keputusan tersebut. Ketidakpastian ini memunculkan perasaan cemas dan khawatir terhadap keberlanjutan pekerjaan serta stabilitas penghasilan, yang pada akhirnya memengaruhi konsentrasi, kenyamanan bekerja, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari (Ali, 2023). Oleh karena itu, *job insecurity* pada karyawan kontrak tidak muncul karena ketidaktahuan terhadap konsekuensi sistem kerja, melainkan karena adanya ketidakpastian hasil keputusan yang berdampak langsung pada keamanan kerja dan kesejahteraan hidup. De Witte (1999) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan stresor kronis di lingkungan kerja yang secara langsung menimbulkan stres psikologis pada karyawan. Dengan demikian, ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan dapat memunculkan stres kerja meskipun sistem kerja kontrak telah dipahami sejak awal.

Jumlah pekerja kontrak yang mencapai ribuan orang di Kabupaten Bojonegoro menegaskan bahwa ketidakpastian kerja bukan hanya persoalan individual atau sektor tertentu, melainkan fenomena sosial-ekonomi berskala besar. Meskipun pergeseran sistem kerja fleksibel memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal efisiensi dan fleksibilitas operasional, kondisi ini justru memunculkan dampak psikologis yang signifikan bagi pekerja. Salah satu dampak utamanya adalah ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan (*Job insecurity*), yang dapat memicu stres kerja (Muthmainnah, 2025).

Stres kerja merupakan permasalahan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang semakin banyak mendapat sorotan, baik dari sisi individu maupun organisasi. Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace* yang dikutip Detik.com (2025), sekitar 15% pekerja di Indonesia

mengalami stres harian yang dipicu oleh beragam faktor, seperti tingginya beban kerja, kurangnya dukungan dari atasan, serta ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Tekanan psikologis tersebut tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, misalnya menimbulkan kecemasan, depresi, hingga burnout, tetapi juga membawa konsekuensi merugikan bagi perusahaan. Apabila kondisi ini dibiarkan berkelanjutan, stres kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi serta turnover karyawan, dan pada akhirnya mengganggu kualitas maupun efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Narahari & Koneru, 2018).

Berbagai studi di Indonesia menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang meluas di berbagai sektor, termasuk industri dan perbankan. Penelitian yang dilakukan pada CV Pakis Logam Perkasa Indonesia, misalnya, menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Gustiarni & Damayanti, 2019). Temuan serupa juga terlihat dalam studi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang mengidentifikasi tuntutan pekerjaan dan ketidakpastian kondisi ekonomi-politik sebagai sumber stres utama bagi karyawan operasional (Lianasari, 2009). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini berfokus pada salah satu sumber stres yang semakin relevan di era modern, yaitu *Job insecurity*, terutama dalam konteks kelompok pekerja yang paling rentan mengalaminya, yakni *karyawan kontrak*.

Stres kerja adalah reaksi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika individu menghadapi situasi yang mengganggu keseimbangan pribadinya (Husmiati, 2018). Salah satu pendekatan untuk memahami stres kerja adalah model transaksional stres dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menekankan interaksi antara individu dan lingkungan. Berdasarkan model ini, stres terjadi ketika individu memandang tuntutan lingkungan sebagai ancaman yang melampaui kapasitas dirinya untuk mengelola situasi

tersebut. Proses ini terbagi menjadi dua tahap penilaian (appraisal). Pertama, primary appraisal, di mana individu menilai apakah suatu situasi mengancam, menantang, atau bersifat positif (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam konteks pekerja kontrak, ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak atau risiko PHK dianggap sebagai ancaman terhadap stabilitas hidup, yang memicu stres. Kedua, secondary appraisal, di mana individu menilai kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi situasi tersebut (Lazarus & Folkman, 1984). Rasa tidak berdaya, yang menjadi inti dari *Job insecurity*, menunjukkan ketidakmampuan mengendalikan kondisi kerja, sehingga meningkatkan intensitas stres yang dirasakan.

Secara umum, stres dipahami sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental maupun fisik seseorang (Wijono, 2010). Kondisi ini dapat memicu perubahan pada individu, baik dari aspek psikologis, fisiologis, maupun perilaku. Dalam konteks pekerjaan, ketika karyawan mengalami stres, kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan cenderung menurun sehingga berdampak pada efektivitas kinerja. Stres kerja sering disebut sebagai “penyakit” global yang dapat dialami siapa saja tanpa memandang jenis kelamin, status sosial, ataupun latar belakang tertentu. Hampir setiap individu dalam lingkungan kerja pernah merasakan stres, meskipun dalam tingkat yang ringan sekalipun. Menurut Robbins dan Judge (2018) stres kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon psikologis dari seseorang terhadap situasi yang penuh tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.

Hal serupa disampaikan oleh Hasibuan (2016) yang mendefinisikan stres kerja sebagai ketegangan yang menyebabkan ketidakstabilan psikologis karyawan dan berdampak pada cara berpikir, emosi, maupun kondisi dirinya. Sementara itu, Handoko (2017) menegaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi individu, yang apabila berlebihan dapat mengganggu

kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan serta menghambat pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Wangsa (2010), ciri-ciri stres kerja dapat terlihat dari berbagai gejala, antara lain kecemasan, gangguan tidur, ketegangan fisik, sakit kepala, perubahan suasana hati, ketidakteraturan kehadiran, perubahan pola makan, menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik, kecenderungan menarik diri secara sosial, kondisi fisik yang memburuk, munculnya kebiasaan koping yang tidak sehat, serta timbulnya perasaan tidak pasti. Lebih jauh, stres kerja juga berdampak pada kualitas hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung mengurangi interaksi sosial, sehingga dapat menghambat kerjasama tim serta menurunkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja.

Menurut Copper (1985) Aspek-aspek stres kerja meliputi: intrinsik pekerjaan, ketidakamanan kerja, konflik peran, tekanan waktu, dan overload pekerjaan. Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, peran, maupun kondisi psikologis karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi timbulnya stres kerja menurut Cooper (1985) adalah aspek pengembangan karier, yang mencakup adanya ketidakpastian kerja (*Job insecurity*). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Saputri (2020) yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Senada dengan itu, Bashori & Meiyanto, (2017) mendefinisikan *Job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan individu dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaan yang diharapkan ketika posisinya berada dalam ancaman.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* menggambarkan persepsi individu mengenai ketidakjelasan yang berkaitan dengan masa depan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa khawatir dan tidak aman terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kepastian penempatan, kompensasi yang diterima, serta peluang

pengembangan karier melalui promosi jabatan maupun pelatihan. *Job insecurity* dipahami sebagai kondisi psikologis ketika karyawan merasa terancam atau tidak yakin terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan (Setiawan & Hadiananto, 2008). Konsep ini tidak hanya terbatas pada potensi kehilangan pekerjaan, melainkan juga mencakup kekhawatiran mengenai memburuknya kondisi kerja, berkurangnya kesempatan pengembangan karier, maupun ketidakmampuan individu dalam mengendalikan situasi di lingkungan kerja (Husmiati, 2018). Dalam konteks *job insecurity*, aspek psikologis yang menonjol adalah munculnya perasaan tidak berdaya (*powerlessness*) akibat terbatasnya kemampuan individu untuk mengendalikan situasi pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian, ketidakamanan kerja dapat dimaknai sebagai persepsi subjektif individu terhadap ancaman yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang selanjutnya berpotensi memberikan dampak yang merugikan, baik secara fisik maupun psikologis (Setiawan & Hadiananto, 2008).

Menurut Rowntree (2005), *job insecurity* dalam konteks organisasi terdiri atas tiga aspek utama yang menggambarkan bentuk-bentuk ketidakamanan kerja yang dialami karyawan, yaitu: (a) ketakutan akan kehilangan pekerjaan, (b) ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, dan (c) rasa tidak berdaya. Ketiga aspek tersebut menggambarkan bentuk-bentuk ancaman yang dirasakan individu akibat ketidakpastian kerja, baik dari sisi ekonomi maupun sosial, yang dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan.

Menurut Smithson dan Lewis (2000), *job insecurity* merupakan keadaan psikologis yang ditandai oleh munculnya rasa tidak aman dan kebingungan akibat persepsi individu terhadap ketidakpastian atau sifat sementara dari kondisi kerja yang dihadapi (*perceived impermanence*). Keadaan tersebut semakin banyak dijumpai seiring meningkatnya pekerjaan yang bersifat kontrak maupun sementara. Sejalan dengan hal tersebut, Setiawan dan Hadiananto (2008) menjelaskan bahwa tingkat ketidakpastian

mengenai keberlangsungan pekerjaan berhubungan dengan meningkatnya kecenderungan individu untuk mengalami *job insecurity*. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya stres kerja, menurunnya motivasi, serta terganggunya kesejahteraan psikologis, khususnya pada karyawan dengan status kerja kontrak.

Munculnya *job insecurity* yang dapat meningkatkan stres kerja menunjukkan bahwa kondisi psikologis karyawan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikososial yang terdapat di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah dukungan sosial. Keberadaan dukungan sosial dapat membantu individu menghadapi tekanan yang timbul akibat ketidakpastian dalam pekerjaan. Dukungan sosial merupakan bentuk hubungan interpersonal yang memberikan rasa nyaman, penghargaan, serta keyakinan bahwa individu memiliki orang-orang yang dapat diandalkan. Menurut Wills (1985), menjelaskan bahwa dukungan sosial berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari suatu jaringan sosial yang memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Adanya dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga memungkinkan karyawan untuk lebih mudah beradaptasi, menjaga kestabilan emosional, serta meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh ketidakpastian pekerjaan (Fachrudin & Prihastuty, 2023). Oleh karena itu, dukungan sosial dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan.

Sarafino dan Smith (2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial terdiri dari beberapa aspek, yaitu: (a) dukungan emosional, (b) dukungan penghargaan, (c) dukungan instrumental, (d) dukungan informasi, dan (e) dukungan jaringan sosial. Kelima aspek tersebut berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan psikologis dan meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja.

Dalam konteks pekerjaan, dukungan sosial dapat bersumber dari rekan kerja, atasan, keluarga, maupun organisasi tempat individu bekerja. Kehadiran dukungan tersebut tidak hanya berperan sebagai bentuk bantuan praktis, tetapi juga sebagai sumber kekuatan emosional yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu, baik dalam bentuk empati, dorongan moral, maupun bantuan nyata, mampu memperkuat keyakinan bahwa dirinya memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tekanan yang dihadapi.

Lebih lanjut, Wills (1985) mengemukakan konsep Hipotesis Penyangga Stres (*Stress-Buffering Hypothesis*) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki dua fungsi utama. Pertama, dukungan sosial memberikan pengaruh positif langsung terhadap kesejahteraan psikologis individu (*main effect*). Kedua, dukungan sosial berperan secara tidak langsung dengan cara melemahkan atau meredam pengaruh negatif stresor terhadap hasil psikologis yang merugikan, seperti stres kerja. Artinya, ketika individu menghadapi situasi penuh tekanan, keberadaan dukungan sosial dapat berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang mengurangi dampak negatif dari stres tersebut.

Dalam kerangka model transaksional stres yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984), dukungan sosial memiliki peran penting dalam dua tahap penilaian stres, yaitu *primary appraisal* dan *secondary appraisal*. Pada tahap *primary appraisal*, individu menilai apakah situasi yang dihadapi merupakan ancaman bagi kesejahteraan dirinya. Dukungan sosial, seperti informasi yang jelas dari atasan atau dukungan moral dari rekan kerja, dapat membantu individu menilai ancaman tersebut sebagai sesuatu yang tidak terlalu berat. Sementara pada tahap *secondary appraisal*, dukungan sosial berperan dalam meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengelola situasi penuh tekanan. Bantuan nyata dari rekan kerja atau dukungan emosional dari keluarga, misalnya, dapat

memberikan perasaan aman dan meningkatkan keyakinan bahwa individu memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi ketidakpastian di tempat kerja.

Dengan demikian, meningkatnya tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat memperbesar kemungkinan munculnya stres kerja. Sebaliknya, keberadaan dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga menjadi salah satu faktor yang membantu individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung merasakan adanya perhatian, penghargaan, serta memiliki sumber daya psikologis yang dapat digunakan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan kerja. Dengan demikian, selain *job insecurity* yang berpotensi meningkatkan stres kerja, dukungan sosial juga memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat stres kerja serta kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan kontrak.

Karyawan kontrak merupakan pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu atau jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di Indonesia, ketentuan mengenai status karyawan kontrak diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berlaku bagi karyawan tetap, PKWT memiliki batas waktu tertentu dalam pelaksanaannya. Meskipun regulasi tersebut telah mengatur berbagai hak bagi karyawan kontrak, termasuk pemberian uang kompensasi apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, ketidakpastian mengenai keberlanjutan masa kerja serta peluang untuk memperoleh status sebagai karyawan tetap masih menjadi persoalan yang sering dihadapi oleh karyawan kontrak (Disnaker Kebumenkab, 2022).

Kerangka hukum ini memungkinkan masa kontrak kerja diperpanjang terus-menerus tanpa adanya kejelasan untuk diangkat menjadi

karyawan tetap. Hal ini secara struktural menciptakan kondisi *Job insecurity* yang tidak hanya berasal dari persepsi individu, tetapi juga didukung dan diperparah oleh kebijakan yang berlaku. Permasalahan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak bukanlah semata-mata masalah individual, melainkan isu sistemik yang berakar pada praktik ketenagakerjaan dan regulasi yang ada.

Selain menghadapi ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, pekerja kontrak di Indonesia juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang bersifat sosial dan kultural. Tantangan tersebut mencakup keterbatasan perlindungan hukum, ketidakseimbangan antara beban kerja dan hak yang diterima, serta kesulitan dalam merencanakan kehidupan jangka panjang akibat status kerja yang tidak menentu. Kondisi ini semakin diperparah oleh kenyataan bahwa banyak perusahaan belum memiliki peraturan internal yang memadai untuk melindungi hak-hak pekerja. Sebagai contoh, di Kabupaten Bojonegoro tercatat hanya sekitar 234 dari 3.112 perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan. Ketiadaan regulasi yang jelas di tingkat perusahaan ini memperburuk rasa ketidakpastian dan ketidakadilan di kalangan pekerja kontrak, sehingga semakin memperkuat perasaan *Job insecurity* yang mereka alami (Radar Bojonegoro, 2025).

Masa kerja selama enam bulan sering dianggap sebagai fase krusial dalam hubungan kerja, terutama bagi karyawan dengan status kontrak. Pada periode ini, karyawan umumnya berada pada tahap penyesuaian diri dan pembentukan ekspektasi terhadap perusahaan, yang dikenal dengan istilah *psychological contract* atau kontrak psikologis. Konsep ini menggambarkan kesepakatan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi yang didasarkan pada persepsi serta keyakinan mengenai hak dan kewajiban timbal balik (Jay & Boatman, 2023).

Bagi karyawan kontrak, kontrak psikologis sering kali mencakup harapan akan perpanjangan masa kerja, kemungkinan diangkat menjadi karyawan tetap, serta penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan

kepada organisasi. Setelah melewati masa kerja enam bulan, ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan biasanya menjadi semakin nyata dan menimbulkan rasa terancam. Pada tahap ini, perasaan cemas, khawatir, dan ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) cenderung meningkat karena karyawan telah menginvestasikan waktu, tenaga, dan harapan terhadap pekerjaannya (Ali, 2023). Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja di bawah enam bulan umumnya belum merasakan intensitas *Job insecurity* yang sama karena masih berada pada fase awal adaptasi. Oleh karena itu, pemilihan subjek penelitian dengan masa kerja minimal enam bulan dinilai lebih tepat untuk menggambarkan dampak psikologis yang lebih nyata dan terakumulasi dari *Job insecurity* terhadap stres kerja.

Pemilihan karyawan kontrak sebagai subjek penelitian memiliki dasar yang kuat dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi. Secara alami, karyawan dengan status kontrak berada pada posisi yang lebih rentan mengalami *Job insecurity* dibandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini disebabkan karena status mereka sebagai pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) tidak memberikan jaminan stabilitas kerja maupun peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Kondisi tersebut secara struktural menimbulkan rasa ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan. Selain itu, karyawan kontrak kerap dihadapkan pada keterbatasan perlindungan hukum serta ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan hak yang diterima.

Penelitian mengenai *Job insecurity* telah banyak dilakukan sebelumnya, namun fokus dan konteksnya masih beragam. Lia Oktorina Damanik (2019) menemukan adanya hubungan negatif antara *Job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan outsourcing di PT. Telkom Regional I Sumatera, sehingga semakin tinggi *Job insecurity* maka kepuasan kerja semakin rendah. Sementara itu, Meli Peronika Sianturi (2019) meneliti hubungan *Job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan outsourcing di PT. Telkom Regional I Sumatra Utara dan menemukan

hubungan positif signifikan, di mana *Job insecurity* menyumbang 18,7% terhadap stres kerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Ikramadha Muthmainnah (2025) yang dilakukan pada karyawan outsourcing PT. Bank Mega Tbk Regional Office Medan, yang menemukan bahwa *Job insecurity* berpengaruh sangat besar terhadap stres kerja dengan kontribusi hingga 90,9%.

Penelitian Multazam (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki keterkaitan yang signifikan dengan tingkat stres kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih rendah dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian lain oleh Welsya Cahyani dan Agus Frianto (2019) pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap penurunan stres kerja serta peningkatan kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting yang secara langsung berkontribusi dalam menjaga keseimbangan psikologis karyawan di lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, *job insecurity* diketahui berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja, sementara dukungan sosial dipandang sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap kondisi stres kerja karyawan. Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan masih terbatas, khususnya pada karyawan kontrak di wilayah kabupaten seperti Bojonegoro. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro.

Fenomena ketidakpastian status kerja (*job insecurity*) pada tenaga kerja kontrak maupun outsourcing terbukti menjadi salah satu pemicu utama timbulnya stres kerja. Hal ini didukung oleh temuan empiris pada pekerja di wilayah Jawa Timur oleh Yanti dan Frianto (2020) yang menunjukkan

bahwa *job insecurity* berkontribusi sebesar 56,9% terhadap tingkat stres kerja karyawan. Secara lebih spesifik pada sektor industri di kawasan Bojonegoro dan sekitarnya, riset Irsandi (2023) juga mengonfirmasi bahwa perasaan tidak aman terhadap kelangsungan kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa ketidakpastian perpanjangan kerja berisiko menciptakan tekanan psikologis berlebih bagi para pekerja.

Kondisi ideal yang diharapkan adalah terciptanya lingkungan kerja yang stabil, aman, dan memberikan kepastian bagi seluruh karyawan, termasuk karyawan kontrak. Stabilitas kerja dapat mendorong meningkatnya motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan (Zebua et al., 2024). Dalam kondisi kerja yang ideal, individu merasa tenang terhadap masa depan pekerjaannya dan mampu berfokus pada pengembangan diri serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sekitar juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan menekan munculnya stres kerja (Sarafino & Smith, 2014).

Namun, kondisi faktual menunjukkan adanya indikasi bahwa karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro menghadapi tingkat *Job insecurity* yang cukup tinggi. Hal ini didukung oleh data nasional yang menunjukkan meningkatnya jumlah pekerja kontrak di Indonesia (Kemnaker, 2021) serta temuan mini survei peneliti terhadap 19 karyawan kontrak, di mana sebagian besar responden (71,4%) mengaku sering merasa cemas atau stres akibat tuntutan pekerjaan. Selain itu, hasil wawancara singkat menunjukkan bahwa sebagian karyawan kontrak juga merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan kerja, baik dalam bentuk perhatian, bantuan, maupun komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. Kondisi ini menggambarkan bahwa ketidakpastian kerja dan rendahnya dukungan sosial dapat memperburuk stres kerja serta menurunkan kesejahteraan psikologis individu.

Urgensi dilakukannya penelitian di Kabupaten Bojonegoro semakin diperkuat oleh temuan data terkini yang menyoroti adanya persoalan mendasar dalam sistem pengelolaan ketenagakerjaan di daerah ini. Dari total 3.112 perusahaan yang beroperasi di Bojonegoro, hanya sekitar 234 perusahaan yang tercatat memiliki peraturan perusahaan secara resmi. Artinya, sekitar 92,5% perusahaan masih beroperasi tanpa adanya regulasi internal yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian, ketidakadilan, serta meningkatnya risiko *Job insecurity* bagi para pekerja di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis akibat ketidakpastian kerja yang berpotensi meningkatkan stres kerja, terutama pada karyawan kontrak. Selain itu, dukungan sosial dipandang sebagai faktor penting yang berkaitan langsung dengan tingkat stres kerja karyawan. Mengingat masih terbatasnya penelitian serupa di daerah non-metropolitan seperti Kabupaten Bojonegoro yang minim regulasi ketenagakerjaan, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan *Job insecurity* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *Job insecurity* terhadap *stres kerja* pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *dukungan sosial* terhadap *stres kerja* pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Job insecurity* dan dukungan sosial terhadap *stres kerja* pada karyawan kontrak di Kabupaten Bojonegoro

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara *Job insecurity*, dukungan sosial, dan stres kerja pada karyawan kontrak. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran faktor sosial sebagai mekanisme protektif terhadap tekanan psikologis di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, seperti melalui peningkatan komunikasi, transparansi kontrak kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja, sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meminimalkan munculnya stres kerja pada karyawan kontrak.
2. Bagi karyawan kontrak, penelitian ini diharapkan dapat membantu mereka memahami pentingnya dukungan sosial dalam mengelola stres kerja dan menghadapi ketidakpastian kerja, sehingga karyawan mampu menjaga keseimbangan psikologis dan menjalankan pekerjaan dengan lebih optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan pembandingan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel *Job insecurity*, dukungan sosial, dan stres kerja di konteks atau sektor pekerjaan yang berbeda, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah dan pengembangan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi.