

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN
JOB INSECURITY PADA SATPAM WANITA**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN *JOB INSECURITY* PADA SATPAM WANITA

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Kusmiati Ningsih
NIM : 212103050035

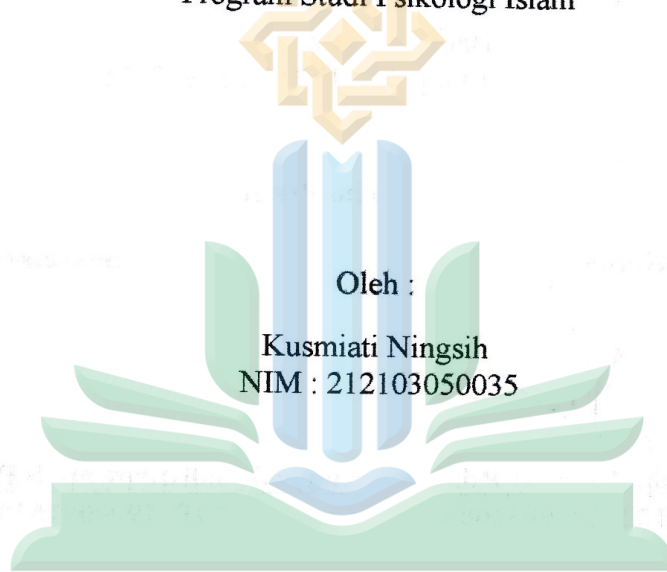
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN
JOB INSECURITY PADA SATPAM WANITA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing :



Nurin Amalia Hamid S.Psi, M. Psi, T
NIP. 199505132022032002

HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN *JOB INSECURITY* PADA SATPAM WANITA

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 17 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005


Anugrah Sulistiowati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199009152023212052

Anggota :

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M. A
2. Nurin Amalia Hamid, S.Psi, M.Psi. T

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah


Prof Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP.1973022720000031001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.
(QS Ali 'Imran : 139)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an & Terjemahan* (Surabaya: Al-Kaffah, 2020), 45.

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, saya memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga karya sederhana ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam saya persembahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang melalui perjuangannya telah memberi jalan bagi kita untuk merasakan nikmatnya menuntut ilmu, sekaligus sebagai wujud cinta dan kebanggaan terhadap bangsa dan agama.

Alangkah besar rasa syukur dan bahagia yang saya rasakan karena dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tepat waktu. Proses yang saya lalui merupakan perjalanan yang penuh dengan perjuangan dan pengorbanan, baik secara mental, fisik, maupun emosional. Maka dari itu, karya ini saya dedikasikan sebagai bentuk penghormatan dan ungkapan ketulusan kepada:

1. Untuk Bapak Khoiron Susanto dan Ibu Asniyati. Bapak dan Ibu, ada begitu banyak hal yang ingin kusampaikan, namun yang paling utama adalah rasa terima kasih yang tak terhingga atas segala usaha dan pengorbanan yang telah kalian berikan kepada anak kedua kalian ini. Terima kasih atas kasih sayang, doa, serta dukungan yang tak pernah putus, yang selalu menjadi sumber kekuatan bagiku di setiap langkah perjalanan. Kalian adalah fondasi terkuat yang senantiasa membimbing dan memberi semangat dalam setiap proses menyelesaikan pendidikanku. Semoga Allah senantiasa menganugerahkan kesehatan dan keberkahan kepada Bapak dan Ibu, sehingga dapat terus mendampingi setiap langkah besar yang akan kutempuh di masa mendatang. Doa dan restu kalian

adalah anugerah terindah yang selalu kuharapkan menyertai perjalanan hebatku berikutnya. Aku bertekad untuk terus berusaha menjadi kebanggaan dan harapan kalian. Terima kasih, Bapak dan Ibu, untuk segala yang telah kalian berikan.

2. Untuk Kakakku, Atik Susanti. Terima kasih telah menjadi sumber inspirasi dan contoh yang baik dalam hidupku. Kehadiranmu membuatku terus terdorong untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik. Semoga kita selalu melangkah berdampingan, berjuang meraih setiap impian yang kita cita-citakan, demi menghadirkan senyum bangga bagi orang-orang yang kita sayangi.
3. Untuk keluarga besarku. Terima kasih atas doa serta dukungan yang tak pernah berhenti kalian berikan. Semoga setiap kebaikan dan kasih sayang yang kalian curahkan mendapatkan balasan berlipat ganda dari Allah SWT. Saya berharap kita senantiasa dianugerahi kesehatan dan kebahagiaan, serta selalu diberi kesempatan untuk berkumpul dalam hangatnya kebersamaan keluarga. Terima kasih telah menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidupku.
4. Untuk teman-temanku, Ikfina Ayuning Sukma, Novi Kamilata, Nelly Izza Latifa dan Irma Hidayati. Terima kasih karena selalu hadir, memberi dukungan, dan saling menyemangati sepanjang perjalanan penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian benar-benar menjadi penyerta yang berarti dalam setiap proses yang kulalui.

5. Untuk seluruh teman-teman di Program Studi Psikologi Islam kelas PI-1, PI-2, dan PI-3. Terima kasih atas semangat dan dukungan yang kalian berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih pula telah menemani setiap perjalanan belajar selama empat tahun di kampus. Kehadiran kalian membuat pengalaman tersebut menjadi lebih berwarna dan bermakna.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, alaa kulli haalin wa ni'mah. Allahumma sholli 'ala Sayyidina Muhammad wa 'ala alihi wa shohbihi ajma'in, 'amma ba'du. Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Hubungan Antara *Self-Esteem* Dengan *Job Insecurity* Pada Satpam Wanita.”

Penyusunan skripsi ini merupakan proses yang dipenuhi tantangan, namun juga keberkahan dari Allah SWT yang selalu menghadirkan kemudahan dalam setiap langkah. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., sebagai Rektor UIN beserta seluruh jajaran, yang senantiasa berupaya memajukan dan memakmurkan kampus.
2. Bapak Prof Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Dakwah beserta seluruh jajaran, yang telah memberikan bantuan dan fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Dr. Uun Yusufa, M.A., selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A. Sebagai Ketua Jurusan Psikologi dan Bimbingan Konseling Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

5. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi., sebagai Koordinator Program Studi Psikologi Islam, yang telah memberikan izin serta fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurin Amalia Hamid, S.Psi, M.Psi, T., sebagai Dosen Pembimbing, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesabaran, perhatian, dan bimbingan Ibu yang tak pernah putus. Setiap arahan dan masukan dari Ibu telah sangat membantu saya menghadapi berbagai tantangan dalam penyelesaian skripsi ini. Saya merasa bersyukur dan beruntung dapat belajar langsung dari Ibu. Semoga segala kebaikan Ibu mendapatkan balasan berupa keberkahan, kebahagiaan, serta kesehatan yang senantiasa menyertai langkah Ibu ke depannya.
7. Untuk seluruh Dosen dan Staf UIN KHAS Jember, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi Islam. Saya mengucapkan terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan perhatian yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak dan Ibu juga telah menjadi sosok pengganti orang tua yang senantiasa mendukung dan membimbing saya sepanjang perjalanan pendidikan di kampus ini.

ABSTRAK

Kusmiati Ningsih, 2025 : Hubungan Antara *Self-Esteem* Dengan *Job Insecurity* Pada Satpam Wanita.

Kata Kunci : *Self-Esteem*, *Job Insecurity*, Satpam Wanita

Penelitian ini dilatar belakangi dari adanya persepsi kekhawatiran pada satpam wanita terkait status kerja mereka sebagai tenaga outsourcing serta terbatasnya peluang promosi jabatan. Persepsi tersebut dapat memunculkan rasa *job insecurity*. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *job insecurity* adalah *self-esteem*. *Self-Esteem* adalah suatu penilaian seseorang untuk diri sendiri yang dapat dilakukan lewat kegiatan sehari-hari. *Self-esteem* juga merupakan penilaian individu mengenai diri sendiri dari berbagai sudut pandang, yang dimana seseorang tersebut berharga ataupun sebaliknya. Sedangkan *job insecurity* merupakan perasaan seseorang tentang ketidakpastian atau ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Seperti mencakup rasa kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, tidak adanya pengembangan karir dan promosi jabatan, atau mengalami perubahan yang tidak menguntungkan dalam kondisi kerja mereka, seperti *outsourcing*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *self-esteem* memiliki hubungan yang signifikan dengan *job insecurity* pada satpam wanita?. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada satpam wanita.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian diambil melalui teknik *purposive sampling* dan melibatkan 100 satpam wanita. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket atau kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji korelasi *Product Moment Pearson* menggunakan *software SPSS*. Instrumen penelitian ini meliputi skala *self-esteem* menggunakan teori Coopersmith dan skala *job insecurity* menggunakan teori Pienaar. Hasil reliabel pada variabel *self-esteem* yaitu 0,769 dan hasil reliabel pada variabel *job insecurity* yaitu 0,691.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dan *job insecurity*. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan H_0 ditolak. Nilai korelasi Pearson dalam penelitian ini adalah -0,302, yang termasuk kategori rendah atau lemah dan bersifat negatif. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-esteem*, maka semakin rendah tingkat *job insecurity*, dan sebaliknya.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Definisi Operasional.....	13
G. Hipotesis.....	13
H. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	20

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35
D. Analisis Data	40
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	42
A. Gambaran Objek Penelitian	42
B. Penyajian Data	44
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	47
D. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	62

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skor Penilaian Skala <i>Self-Esteem</i>	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Self-Esteem</i>	38
Tabel 3.3 Skor Penilaian Skala <i>Job Insecurity</i>	38
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala <i>Self-Esteem</i>	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Job Insecurity</i>	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Self-Esteem</i>	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Job Insecurity</i>	41
Tabel 4.1 Demografi Karakteristik Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.2 Demografi Karakteristik Berdasarkan Lokasi Kerja.....	44
Tabel 4.3 Demografi Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.4 <i>Descriptive Statistics</i>	46
Tabel 4.5 Rumus Kategori Data.....	46
Tabel 4.6 Kategorisasi <i>Self-Esteem</i>	47
Tabel 4.7 Kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	47
Tabel 4.8 Pedoman Uji Normalitas	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.10 Pedoman Uji Linieritas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas.....	49
Tabel 4.12 Pedoman Uji Korelasi	50
Tabel 4.13 Pedoman Tingkat Korelasi	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia kerja, Setiap individu membutuhkan rasa aman, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Namun, terdapat beberapa pekerja tidak memiliki hak-hak tersebut secara merata, terutama mereka yang bekerja di posisi lingkungan kerja yang maskulin. Salah satunya di sektor keamanan pada profesi satpam.¹ Satpam mempunyai peran penting dalam menjaga keamanan lingkungan di dunia kerja yang semakin kompetitif. Kehadiran satpam wanita juga sangat penting untuk memastikan keamanan dan ketertiban di berbagai institusi. Namun, profesi ini sering dipandang sebelah mata karena dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Padahal, dijelaskan dalam Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945. Pernyataan itu menunjukkan bahwa semua warga negara, baik anak-anak, dewasa, laki-laki atau perempuan, memiliki status yang sama dalam hukum dan memiliki perlindungan hukum, terutama dalam hal ketenagakerjaan.²

Selain itu, terdapat firman Allah SWT mengenai konsep kesetaraan gender. Para ulama merujuk pada Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 13 yang menyatakan:

¹ Galing Ramadhan Zhusto dan Hesti Asriwandari, "Pilihan Rasional Perempuan Bekerja Sebagai Satuan Pengamanan (Satpam) Di Kota Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 7.C (2025): 52.

² Tantimin dan Elizabeth Sinukaban, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia," *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021): 398.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertaqwa. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha teliti.”³

Satpam wanita sering kali menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi fisik, sosial maupun psikologis. Misalnya, ketidaksetaraan dalam kesempatan promosi ataupun pengembangan karir, dan juga adanya sistem *outsourcing* di tempat kerja.⁴ Bukti-bukti bahwa satpam wanita mempunyai tantangan dalam pekerjaannya. Seperti satpam wanita jarang mempunyai akses untuk pengembangan karir yang sama seperti satpam laki-laki misalnya mengalami kesulitan untuk promosi ke posisi bagian senior atau komandan, karena tugas satpam dianggap menuntut kekuatan fisik sehingga menjadi komandan lebih cocok untuk laki-laki (kekuasaan). selain itu, satpam wanita kurang dihargai dan sering diabaikan oleh masyarakat maupun rekan kerja satpam laki-laki (keberartian), hal ini merupakan suatu faktor budaya dan sosial yang masih menganggap bahwa pekerjaan keamanan lebih sesuai untuk laki-laki sehingga dukungan dan juga peluang untuk wanita dalam pengembangan karir masih terbatas (kebajikan).⁵ Serta satpam wanita juga mengalami kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya karena adanya *outsourcing* pada satpam wanita, *outsourcing* ini dapat menimbulkan satpam

³. Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an & Terjemahan*, 50.

⁴ Zhusto dan Asriwandari, “Pilihan Rasional Perempuan,” 55.

⁵ Fatimah et al., “Marginalisasi Sistemik: Kaburnya Ketidaksetaraan,” 13, no. 1 (2024): 45.

wanita merasa terancam akan ketidakpastian pekerjaannya, karena *outsourcing* merupakan periode kerja yang tidak jelas karena bersifat kontraktual yang dapat diputus atau dipecat sewaktu-waktu.⁶

Adapun perbedaan dalam proses naik level karir ataupun mendapatkan promosi jabatan antara satpam laki-laki dan juga satpam wanita yaitu seringkali dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya yang ada di lingkungan kerja. Alasan kenapa satpam laki-laki lebih mudah naik level karir dikarenakan lebih diprioritaskan karena persepsi umum yang mengaitkan tugas keamanan lebih membutuhkan kekuatan fisik dan juga ketangguhan, hal itu dianggap dimiliki oleh satpam laki-laki. Sedangkan satpam wanita mempunyai beberapa hambatan seperti peluang pelatihan terbatas serta kurangnya dukungan dari atasan dalam pengembangan karir mereka. Selain itu secara objektif, peran sosial tradisional yang melekat pada wanita sering dianggap kurang mampu mengambil tugas yang dianggap berisiko tinggi, sehingga dapat mempersempit kesempatan promosi pengembangan karir mereka (kemampuan).⁷

Satpam merupakan mitra kepolisian atau bisa disebut dengan fungsi Kepolisian terbatas, satpam yaitu penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya dan bertugas membantu kepolisian dalam mewujudkan keamanan tersebut dalam negeri.⁸ Sedangkan satpam wanita adalah wanita yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama seperti satpam laki-

⁶.Zhusto dan Asriwandari, "Pilihan Rasional Perempuan," 55.

⁷ Fatimah et al., "Marginalisasi Sistemik," 50.

⁸ Dimas Choirullah Prayogo, "Self-Worth Tenaga Satuan Pengamanan Alih Daya Di Lingkungan Kampus: Self-Worth of the Outsourced Security Unit in the Campus Environment," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 2 (2023): 32.

laki yaitu untuk menjaga keamanan di tempat-tempat seperti perkantoran, pusat perbelanjaan, sekolah, universitas, dan rumah sakit.⁹ Dengan adanya permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka kurangnya pengembangan karir dan adanya sistem *outsourcing* tersebut akan berimbas pada rasa tidak aman di lingkungan kerjanya, salah satunya yaitu *job insecurity*.¹⁰

Menurut Greenhalg dan Rosenblatt *job insecurity* merupakan persepsi ketidakberdayaan untuk menjaga kelangsungan yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang rentan atau suatu pekerjaan yang tidak aman. maka *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang terhadap pekerjaannya yang rentan atau merasa tidak aman. Persepsi ini menjelaskan tentang bahaya yang mengancam masa depan pekerjaan, seperti kesempatan promosi. Semakin banyak karyawan yang merasa bahaya untuk pekerjaan mereka di masa depan, sehingga semakin tinggi tingkat *job insecurity* mereka.¹¹ Hellgren membagi *job insecurity* menjadi dua jenis yaitu *quantitative job insecurity* yang mengacu pada kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan saat ini di masa mendatang, sementara *qualitative job insecurity* merujuk pada ancaman yang dirasakan terkait menurunnya kualitas kondisi kerja, maksudnya yaitu mulai memburuknya interaksi di lingkungan kerja.¹²

⁹ Ade Geovania Azwar, "Analisis Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik Dan Kantuk Pada Petugas Keamanan Perguruan Tinggi 'Abc' Dengan Menggunakan Nasa Tlx Dan Kss," *Techno-Socio Ekonomika* 14, no. 2 (2021): 105.

¹⁰ Pande Ketut Bagus Pancadana, "Self-Esteem Dan Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing," 16, no. 2 (2015): 42.

¹¹ Sverke et al., "Job Insecurity: A Literature Review" (National Institute for Working Life, 2006), 32.

¹² Fathia Dayatri Nyimas dan Alice Salendu, "Peran Grit Sebagai Moderator Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Terdampak Kebijakan Covid-19," *Efektor* 9, no. 1 (2022): 158.

Menurut Pienaar *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai persepsi yang dirasakan tentang ancaman kehilangan pekerjaan serta kekhawatiran emosional yang terkait dengan ancaman tersebut. Hal ini bersifat subjektif meskipun sebelumnya belum ada keputusan pemutusan kerja, seseorang akan tetap merasa bahwa pekerjaannya terancam.¹³ Salah satu faktor pemicu *job insecurity* yaitu karena kurangnya kesempatan promosi jabatan dan juga *outsourcing*, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya tidak ada peluang yang jelas untuk naik jabatan ataupun pengembangan karir dalam perusahaan, maka dari itu karyawan akan merasa adanya ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan mereka dan akan menimbulkan tingginya *job insecurity*.¹⁴

Dalam konteks ini, penting memahami faktor yang mempengaruhi *job insecurity*. Adapun faktor yang mempengaruhi *job insecurity* meliputi kondisi lingkungan dan organisasi (komunikasi organisasional dan perubahan organisasional), karakteristik individu dan jabatan karyawan yang mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, posisi dalam perusahaan, latar belakang budaya, status sosial-ekonomi, serta pengalaman kerja. Sementara itu, karakteristik pribadi karyawan meliputi *locus of control*, *self-esteem*, serta sikap optimis atau pesimis. *Self-esteem* merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat *job insecurity*.¹⁵

¹³ Lintang Elok Dewi Hastuti dan Cholichul Hadi, "Hubungan Job Insecurity Dan Perceived Stress Karyawan Swasta," *Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 2, no. 1 (2022): 505.

¹⁴ Viona Delvina Siregar et al., "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Glow Kediri," *Revitalisasi* 11, no. 2 (2022): 150.

¹⁵ M. Iko Bangsawan dan Rosatyani Puspita Adiati, "Pengaruh Job Embeddedness Dan Organization-Based Self-Esteem Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Layoff Survivor Startup Indonesia," 5.

Menurut Rosenberg *self-esteem* merupakan saat seseorang mengalami tingkat kecemasan yang tinggi, hal ini cenderung menurunkan *self-esteem* mereka. Selain itu, individu dengan *self-esteem* tinggi cenderung mengalami tingkat keberhasilan yang lebih baik dan berpotensi meningkatkan kualitas dan kuantitas dirinya. Rosenberg, mengatakan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi menyeluruh mengenai dirinya sendiri ini menunjukkan bagaimana seseorang menilai diri, serta sejauh mana kemampuan dan pencapaian yang dimilikinya diakui.¹⁶ Sedangkan menurut Coopersmith *self-esteem* merupakan suatu evaluasi diri yang dilakukan individu pada dirinya sendiri, yang dapat diekspresikan melalui sikap menerima ataupun menolak dirinya sendiri. *Self-esteem* mencakup suatu keyakinan bahwa dirinya itu penting, mampu, berharga dan bernilai. Jadi, *self-esteem* merupakan suatu gambaran yang penting untuk menilai bagaimana individu menghargai dirinya sendiri dalam berbagai aspek kehidupan.¹⁷

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pada sampel satpam wanita yang ada di Jawa Timur, karena satpam wanita lebih cenderung memiliki *job insecurity* yang lebih dinamis. Pada umumnya, Wanita masih lebih banyak dipekerjakan di bidang tertentu, seperti pekerjaan tulis menulis, kesekretariatan, dan layanan.¹⁸ Dalam hal ini satpam wanita menghadapi tantangan sosial budaya yang melekat pada profesi mereka sehingga tidak

¹⁶ Ariyanti Vivin dan Budi Purwoko, "Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Self-Esteem Remaja: Literature Review," 6, no. 3 (2023): 365.

¹⁷ Izzatur Rusuli dan Iain Takengon Aceh, "Self-esteem antara Barat dan Islam: Perbandingan antara Coopersmith dan Fathi Yakan," *Iain Takengon Aceh* (2017): 255–64.

¹⁸ Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy dan Hana Wuri Satwika, "Kepuasan kerja perempuan yang bekerja sebagai satpam," *Khifi ulliyah Andriwati Sandhy* (2011): 1–10.

merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Peneliti memilih Jawa Timur sebagai lokasi karena representatifnya jumlah dan variasi satpam wanita di wilayah ini, yang memungkinkan diperolehnya data yang cukup komprehensif dan relevan dibandingkan lokasi lain, serta karena adanya karakteristik tertentu yang memungkinkan peneliti mendapatkan data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan, dan memudahkan peneliti untuk mengisi ruang penelitian sebelumnya di wilayah ini. Dengan memahami hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity*, instansi tempat mereka bekerja dapat merancang strategi dukungan psikologis dan kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan spesifik wanita dalam profesi ini.¹⁹

Pada penelitian ini, peneliti telah melakukan pra survey kepada 5 satpam laki-laki dan 5 satpam wanita, dimana mereka menjelaskan permasalahan-permasalahan yang mereka alami selama menjadi satpam di tempat kerja. Mereka mengatakan bahwa posisi satpam wanita tidak aman dibandingkan satpam laki-laki. Permasalahan yang sering dialami oleh satpam wanita di lingkungan kerjanya yaitu merasa posisinya tidak aman karena adanya stereotip gender serta kurangnya perlindungan dan dukungan lingkungan kerja.²⁰ Sedangkan yang sering dialami oleh satpam laki-laki yaitu adanya resiko ancaman fisik selama tugas, dan tekanan tanggung jawab.²¹ Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa satpam wanita mempunyai beban tambahan yang bersifat sosial, psikologis, dan fisik. Sehingga satpam wanita lebih rentan terhadap risiko keamanan dibandingkan satpam laki-laki.

¹⁹.Zhusto dan Asriwandari, "Pilihan Rasional Perempuan," 52.

²⁰ Peneliti, *Pra Suvey Pada Satpam Wanita*, (27 Juni 2025).

²¹ Peneliti, *Pra Survey Pada Satpam Laki-Laki*, (27 Juni, 2025).

hal ini karena mereka tidak hanya harus menjalankan tugas pengamanan yang menuntut kesiagaan fisik dan mental, tetapi mereka juga sering menghadapi masalah tambahan seperti stereotip gender dan sulitnya mendapatkan akses promosi jabatan, yang tidak selalu dialami oleh satpam laki-laki.

Penelitian oleh Pande et al. menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-esteem* dan *job insecurity*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,246 yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara dua variabel yang diteliti, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik yang artinya kemungkinan hubungan ini terjadi secara kebetulan sangat kecil seperti kurang dari 0,05 atau 5%, sehingga hubungan negatif yang ditemukan dapat dianggap valid dan bukan hasil kebetulan dalam data.²² Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dara Ainy et al. menunjukkan bahwa *self-esteem* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa harga diri secara kinerja dan secara penampilan tidak berkaitan dengan perasaan terancam dan rasa khawatir akan keberlangsungan pekerjaan di masa depan (*job insecurity*).²³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita. Dengan memahami hubungan kedua variabel ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi intervensi psikologis maupun

²² Pancadana, "Self-Esteem dan Job Insecurity," 42.

²³ Dara Ainy Desi dan Yustari Muchtar, "Prosiding Konferensi Nasional II Psikologi Kesehatan – Fakultas Psikologi Universitas YARSI," (Jakarta: Universitas YARSI, 2008), 181–95.

kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja wanita, khususnya dalam bidang keamanan. Dalam teori, organisasi idealnya bertujuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang adil, menjamin kestabilan pekerjaan, dan memberikan kesempatan kerja yang setara kepada semua karyawan, tanpa diskriminasi berdasarkan gender. Namun, dalam kenyataannya, ada perbedaan antara teori dan praktik, terutama pada satpam wanita. Menurut data yang ada di lapangan, satpam wanita lebih sering mengalami susahnya mendapatkan akses untuk naik jabatan, mereka dianggap kurang berpengalaman dibandingkan satpam laki-laki. Meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang cukup, tidak banyak kesempatan untuk naik jabatan. Mereka merasa tidak aman tentang pekerjaannya karena orang lain sewaktu-waktu dapat menggantikan posisi mereka.²⁴

Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya kajian yang membahas aspek psikologis satpam wanita, khususnya terkait *self-esteem* dan *job insecurity*. Satpam wanita kerap menghadapi tantangan dalam pekerjaan, karena bekerja di lingkungan yang didominasi laki-laki. Tingginya *self-esteem* berpotensi menurunkan *job insecurity* mereka, dan juga sebaliknya. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan dasar bagi pengembangan kebijakan kerja yang lebih berpihak kepada pekerja perempuan, serta sebagai bahan pertimbangan penyusunan program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih adil, maju, dan berkelanjutan.

²⁴ Peneliti, *Pra Survey Pada Satpam Wanita*, (28 Juli 2025).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasilnya dapat memperkuat atau memperluas teori tentang hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Satpam Wanita

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan hak-hak karyawan dan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja yang didominasi oleh laki-laki.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat strategis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan studi serupa di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait *self-esteem* dan *job insecurity* pada pekerja wanita di sektor keamanan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya perubahan pada variabel dependen (terikat).²⁵

Dalam penelitian ini *self-esteem* adalah variabel bebas (*independent*).

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas.²⁶ Dalam penelitian ini *job insecurity* adalah variabel terikat (*Dependent*).

2. Indikator Variabel

Penelitian ini menggunakan indikator yang disesuaikan dengan jumlah variabel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Adapun indikator untuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self-esteem* dan indikator pada variabel terikat dalam penelitian ini adalah *job insecurity*. Berdasarkan pernyataan tersebut variabel dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yang meliputi:

a. Indikator *Self-Esteem* mengacu pada teori Coopersmith yang terdiri

dari 4 aspek yaitu:

- 1) *Kekuasaan (power)*, yaitu kemampuan untuk mengatur serta mengendalikan perilaku diri sendiri maupun orang lain.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta).

- 2) Keberartian (*Significance*), yaitu bentuk perhatian, kepedulian, dan kasih sayang yang diterima individu dari orang lain.
- 3) Kebajikan (*Virtue*), yaitu ketaatan terhadap standar moral, etika, dan agama yang tercermin melalui perilaku patuh.
- 4) Kemampuan (*Competence*), yaitu keadaan ketika individu menunjukkan kinerja tinggi untuk meraih keberhasilan dalam menjalankan tugas dengan baik serta mencapai prestasi.²⁷

b. Indikator *Job Insecurity* mengacu pada teori Pienaar terdapat 2 aspek yaitu:

- 1) Kognitif (*cognitive job insecurity*), yaitu pikiran atau keyakinan rasional tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, seperti memperkirakan risiko PHK karena kontrak habis atau perubahan perusahaan, seperti *outsourcing*
- 2) Afektif (*affective job insecurity*) yaitu bentuk kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir pada karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa *affective job insecurity* memengaruhi faktor psikologis dalam diri karyawan.²⁸

²⁷ Maryatmi Anastasia Sri Salsabilla Sheilla Sartika, "Hubungan antara Self-Esteem dan Self-Acceptance dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada Remaja Putri di SMA BPS&K 1 Jakarta" (S1 thesis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I., 2023), 55.

²⁸ Riama Natalia Sun dan Yuditia Prameswari, "Job Insecurity dan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Retail di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 10, no. 1 (2022): 45–60

F. Definisi Operasional

1. *Self-Esteem*

Dalam penelitian ini, sesuai dengan konsep yang dikembangkan oleh Coopersmith. *Self-esteem* merupakan suatu penilaian seseorang untuk diri sendiri yang dapat dilakukan lewat kegiatan sehari-harinya. *Self-esteem* juga didefinisikan sebagai penilaian individu mengenai diri sendiri dari berbagai sudut pandang, yang dimana seseorang tersebut merupakan seorang yang berharga atau bahkan sebaliknya.

2. *Job Insecurity*

Dalam kerangka penelitian ini, *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang tentang ketidakpastian atau ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. *Job insecurity* yaitu persepsi subjektif tentang ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan. Hal ini dapat mencakup rasa kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, seperti tidak adanya pengembangan karir dan promosi jabatan, atau mengalami perubahan yang tidak menguntungkan dalam kondisi kerja mereka, seperti *outsourcing*.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang membahas nilai sebagai tolak ukur populasi yang dimaksudkan untuk pengujian keabsahan atau kesimpulan sementara dan berguna dalam pengambilan keputusan.²⁹

²⁹ Syafrida Hafni Syahir, *Metode Penelitian* (2022), 45.

Penelitian ini menggunakan dua jenis hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai pernyataan sementara mengenai hasil penelitian.

Hipotesis alternatif (H_a): terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita

Hipotesis nihil (H_0): tidak terdapat hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita

H. Sistematika Pembahasan

Struktur pembahasan skripsi meliputi penjelasan mengenai cara penulisan skripsi, mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Skripsi perlu disusun secara teliti dan sistematis agar pembaca dapat dengan mudah memahami isi pembahasan. Sistem penulisan ini dilakukan melalui beberapa tahap, yang diawali dengan:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan variabel dan indikator penelitian, ruang lingkup, hipotesis, serta definisi operasional. Salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pembaca landasan yang mempersiapkan mereka untuk memahami bab-bab selanjutnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: Bab ini membahas tinjauan pustaka dengan menelaah penelitian-penelitian sebelumnya serta kajian teori yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini menjelaskan metodologi penelitian, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik serta instrumen pengumpulan data, serta analisis data. Pada sub-bab jenis penelitian, penelitian kuantitatif dipilih dengan pendekatan yang menekankan pada informasi atau data yang disajikan dalam bentuk angka. Sub-bab populasi dan sampel membahas mengenai subjek penelitian yang diteliti. Sub-bab teknik pengumpulan data menjelaskan cara pengambilan sampel, sedangkan sub-bab instrumen pengumpulan data membahas prosedur uji coba instrumen, serta pengujian reliabilitas dan validitas angket. Sub-bab analisis data membahas penerapan analisis regresi linear dan uji hipotesis.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS: Bab ini membahas penyajian hasil analisis data dan terdiri dari sub-bab yang mencakup gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP: bab ini merupakan penutup dengan kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjelaskan temuan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi yang telah dilakukan sebelumnya tetapi masih relevan dengan penelitian berikutnya. Oleh karena itu, sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat memperbaiki teori yang akan digunakan serta untuk menghindari plagiarisme dalam penelitian ini.

1. Penelitian dengan judul **“Self-Esteem dan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing”** yang telah dilakukan oleh Pande Ketut Bagus Pancadana et al. Pada tahun 2022 dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian survey korelasional. Hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, meskipun kekuatan hubungan kedua variabel tersebut tergolong lemah dan disebabkan karena adanya faktor lain.³⁰
2. Penelitian dengan judul **“Hubungan Dukungan Sosial dengan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** yang telah dilakukan oleh Muhammad Multazam pada tahun 2022. Penelitian ini meneliti hubungan dukungan sosial dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

³⁰ Pancadana, “Self-Esteem dan Job Insecurity,” 42.

dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *person*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *job insecurity*.³¹

3. Penelitian dengan judul **“Job Satisfaction dan Job Insecurity: Peran Self-Esteem sebagai Moderator”** yang dilakukan oleh Adinda Putri Lestari et al. Pada tahun 2020 dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dan *job insecurity*, serta peran *self-esteem* sebagai moderator di dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* dan *job insecurity*, serta efek moderasi *self-esteem* pada hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* karyawan, semakin rendah *job insecurity* yang mereka miliki dan *self-esteem* dapat memoderasi hubungan di antara kedua variabel tersebut.³²
4. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Embeddedness dan Organization-Based Self-Esteem terhadap Job Insecurity pada Karyawan Layoff Survivor Startup Indonesia”** yang dilakukan oleh M. Iko Bangsawan et al. Pada tahun 2023 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor startup* Indonesia.

³¹ Muhammad Multazam, “Hubungan Dukungan Sosial dengan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” (Skripsi, Universitas Medan Area, 2022).

³² Adinda Putri Lestari et al., “Job Satisfaction dan Job Insecurity: Peran Self-Esteem sebagai Moderator” (Skripsi, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia ataupun pengaruh *job embeddedness* secara mandiri terhadap karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia. Namun ditemukan adanya pengaruh dari *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia.³³

5. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang)”** yang dilakukan oleh Ajeng Pribadie Muhammad Noor pada tahun 2022 dengan tujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *convenience sampling* atau *accidental sampling* dengan penentuan jumlah *sampling* menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 97 responden. Teknik Analisa yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan aplikasi *software* IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* dan kepuasan kerja, kepuasan kerja

³³ Bangsawan dan Adiati, “(Pengaruh Job Embeddedness Dan Organization-Based Self-Esteem Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Layoff Survivor Startup Indonesia), ” 30.

memengaruhi kinerja karyawan, dan *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh hasil tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*.³⁴

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Bagus Pancadana et al, 2022, <i>Self-Esteem</i> dan <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan <i>Outsourcing</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (<i>self-esteem</i>) dan variabel dependen (<i>job insecurity</i>) - Pendekatan kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu karyawan <i>outsourcing</i> sedangkan penelitian ini menggunakan subjek satpam wanita
2.	Muhammad Multazam, 2022, Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan kuantitatif - Variabel <i>dependent</i> sama-sama menggunakan <i>job insecurity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek yang digunakan sebelumnya menggunakan karyawan <i>outsourcing</i> PT. Perkebunan Nusantara IV sedangkan subjek pada penelitian ini menggunakan satpam wanita
3.	Adinda Putri Lestari et al, 2020, <i>Job Statisfaction</i> dan <i>Job Insecurity</i> : Peran <i>Self-Esteem</i> sebagai Moderator	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>dependent</i> sama-sama menggunakan <i>job insecurity</i> - Menggunakan pendekatan kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian sebelumnya menggunakan <i>self-esteem</i> sebagai moderator, sedangkan pada penelitian ini <i>self-esteem</i> sebagai variabel <i>dependent</i>

³⁴ Ajeng Pribadie Muhamad Noor, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang)" (Skripsi, 2022).

4.	M. Iko Bangsawan et al, 2023, Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> dan <i>Organization- Based Self- Esteem</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan <i>Layoff Survivor</i> <i>Startup</i> Indonesia	- Menggunakan pendekatan kuantitatif	- Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu karyawan <i>layoff survivor startup</i> Indonesia, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek satpam wanita
5.	Ajeng Pribadie Muhammad Noor, 2022, Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Turnover Intention</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang)	- Menggunakan pendekatan kuantitatif	- Subjek penelitian terdahulu menggunakan karyawan pegawai kantor pelayanan pakaj pratama Karawang, sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu satpam wanita

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

B. Kajian Teori

1. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity adalah ketika seorang karyawan merasa tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaannya dan mungkin mengalami kecemasan, yang mengakibatkan kinerja yang buruk. Selain itu, menurut Hellgren, *job insecurity* adalah persepsi mengenai kemungkinan hilangnya kelangsungan pekerjaan, baik pekerjaan saat

ini maupun hal-hal yang terkait dengannya.³⁵ *Job insecurity* ada 2 bentuk yaitu *job insecurity* kuantitatif adalah khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan kerja di masa depan. Sedangkan *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan tentang kemungkinan kehilangan atau ancaman dalam kualitas pekerjaan di perusahaan, seperti kondisi kerja yang lebih buruk, kurangnya peluang perkembangan karier dan penurunan penghasilan.³⁶ Menurut De Witte, *job insecurity* merupakan fenomena sosial yang dapat diukur, yang muncul akibat perubahan signifikan seperti restrukturisasi perusahaan dan peningkatan jumlah karyawan kontrak, serta berkaitan dengan kemungkinan karyawan merasa terancam kehilangan pekerjaan.³⁷

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, *job insecurity* merupakan perasaan karyawan tentang ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan mereka karena kondisi yang mengancam. Karyawan merasa tidak aman di tempat kerja secara tidak langsung karena rasa terancam tersebut. Selain itu, *job insecurity* juga merupakan ketika seseorang akan merasa terancam akan hilangnya dimensi pekerjaan. Berdasarkan definisi yang telah diberikan, *job insecurity* merupakan perasaan takut yang dimiliki karyawan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.³⁸

³⁵ Juleiqa Siti dan Indarto Muhammad Roni, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama," 5, no. 1 (2024): 27–44

³⁶ Karomah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X," *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 2 (2020): 38–47.

³⁷ Lonno Bhrahmantio et. al, Pengaruh Kompensasi Kerja, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* 5, no. 1 (Juni 2022): 234–35

³⁸ Charysma Yogie Agoestyna dan Olievia Prabandini Mulyana, "Hubungan antara Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja Karyawan," *Character: Jurnal Penelitian* 9 (2022): 12–38.

Job insecurity sendiri adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan karena kondisi pekerjaan yang mengancam. Mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan untuk melindungi biaya hidup adalah hal penting bagi seorang pekerja.³⁹

Menurut Pienaar, *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai persepsi yang dirasakan tentang ancaman kehilangan pekerjaan serta kekhawatiran emosional yang terkait dengan ancaman tersebut. Hal ini bersifat subjektif meskipun sebelumnya belum ada keputusan pemutusan kerja, seseorang akan tetap merasa bahwa pekerjaannya terancam.⁴⁰

Kondisi ini sangat kontradiktif, orang bekerja tetapi malah menderita gangguan mental. Seseorang yang bekerja sesuai dengan potensi dan keinginan mereka pasti akan memiliki kesehatan mental yang baik. Hal ini pasti menunjukkan bahwa ada faktor lain yang memengaruhi munculnya gangguan psikologis di tempat kerja. Salah satu gangguannya adalah suasana kerja yang tidak mendukung di mana orang khawatir tentang kelangsungan hidup pekerjaan mereka di suatu perusahaan. Tidak jarang hal ini diiringi dengan ikatan dan kecocokan yang kuat dengan perusahaan. Di satu sisi, mereka memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja, namun di sisi lain, mereka merasakan bahwa posisi mereka, yakni eksistensi mereka

³⁹ Subur Triyono et al., "Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X," *Jurnal Psikologi* 16, no. 1 (2020): 25–35.

⁴⁰ Hastuti dan Hadi, "Hubungan Job Insecurity," 505.

dalam organisasi selalu berada dalam bahaya. Kondisi inilah yang disebut sebagai *job insecurity*.⁴¹ Maka dari itu karyawan yang memilih untuk bekerja di perusahaan terkadang merasa adanya ketidaknyamanan saat bekerja, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses, pikiran dan kondisi fisik. Hal ini merupakan ciri-ciri adanya *job insecurity*.⁴²

Jadi, *job insecurity* merupakan situasi di mana pekerja merasa tidak yakin atau cemas mengenai keberlangsungan pekerjaan mereka. Kondisi ini mencakup potensi kehilangan pekerjaan, ketidakpastian penghasilan, maupun perubahan dalam lingkungan atau status kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Ashford, yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu kondisi lingkungan, sifat individu, dan jabatan pekerjaan, serta karakteristik personal karyawan.⁴³

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, beberapa faktor yang memengaruhi *job insecurity* antara lain;

- 1) Kondisi dan lingkungan organisasi (seperti perubahan serta komunikasi). Adanya perubahan organisasi misalnya perubahan manajemen yang menimbulkan ketidakpastian pada karyawan,

⁴¹ Setiawan Rony dan Hadiano Bram, "Job Insecurity dalam Organisasi" (Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Maranatha Bandung, 2008), 1–10

⁴² Sinarsi Meliala et al., "Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan," *Jurnal Psychomutiara* 2, no. 3 (2020): 81–117.

⁴³ Harfy, Uliya, dan Kasih et al., "Determinasi Turnover Intention: Analisis Job Insecurity, Job Autonomy dan Produktivitas Kerja," 6, no. 5 (2025): 3709–16

kurangnya komunikasi menimbulkan rasa tidak aman, serta fasilitas kerja yang kurang memadai.

- 2) Individu karyawan dan demografi (seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat status sosial-ekonomi).
- 3) Karakteristik kepribadian pekerja (seperti *Locus of control*, *self-esteem*, sikap optimis atau pesimis, serta rasa kebersamaan).⁴⁴

Menurut Hellgren faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah faktor eksternal dan juga faktor internal yang meliputi:

- 1) Faktor eksternal misalnya ambiguitas dan konflik peran, komunikasi organisasi dan situasi pekerjaan, status karyawan, dan dukungan sosial.
- 2) Faktor internal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian. Faktor kepribadian menunjukkan bahwa individu dengan *external locus of control* cenderung mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Sifat kepribadian lainnya yaitu *pesimisme*, *self efficacy*, dan *self-esteem*.⁴⁵

c. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Aspek *job insecurity* menurut greenhalgh dan Rosenblatt yaitu :

- 1) Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan yaitu sejauh mana karyawan menganggap pekerjaannya itu sangat penting dan juga

⁴⁴ Rezaldi Kusuma dan Sulaimiah, "Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z," *Unram Management Review* 5, no. 1 (2025): 11–22.

⁴⁵ Azizah Siti Nur, 'Pengaruh Dukungan Atasan, Internal Locus of Control Dan Optimisme Terhadap Job Insecurity', *Jurnal Ilmiah*, 17.1 (2020), 53–62.

berarti bagi dirinya, misalnya adanya peluang promosi pada pekerjaannya.

- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan yaitu timbulnya kecemasan dan ketidakpastian pada pekerjaan karyawan, misalnya kemungkinan kehilangan jabatan atau pemindahan lokasi kerja.
- 3) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu yaitu adanya penilaian individu yang berpotensi pada peristiwa negatif dalam pekerjaan karyawan, misalnya resiko dipecat atau tidak mendapatkan promosi yang diharapkan.
- 4) Ancaman terjadinya peristiwa negatif yaitu kemungkinan terjadi peristiwa yang berdampak negatif pada keseluruhan kerja, misalnya dipecat, atau dipindahkan ke tempat kerja lain. Hal ini kemungkinan akan memicu rasa terancam yang tinggi pada karyawan.
- 5) Ketidakberdayaan yaitu perasaan individu yang tidak dapat dikendalikan atau dicegah yang terjadi pada pekerjaan karyawan, sehingga hal ini dapat menyebabkan putus asa dan stres.⁴⁶

Menurut Hellgren terdapat 2 aspek dalam *job insecurity* yaitu:

- 1) Kuantitatif yaitu khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan. Misalnya karyawan merasa khawatir dan cemas akan adanya kemungkinan dipecat ataupun diberhentikan dari pekerjaannya.

⁴⁶ Setiawan Paulina Wijayanti et al., "Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Performansi Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo," 2004, 1–11.

- 2) Kualitatif yaitu perasaan terancam terhadap tampilan kerja. Misalnya buruknya kondisi kerja, berkurangnya kesempatan karir, penurunan gaji, hilangnya kebebasan dalam mengatur pekerjaan, serta berkurangnya signifikansi pekerjaan.⁴⁷

Berdasarkan aspek-aspek *job insecurity* yang dikemukakan oleh Pienaar yaitu:

- 1) Kognitif (*cognitive job insecurity*) yaitu pikiran atau keyakinan rasional tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, seperti memperkirakan risiko PHK karena kontrak habis atau perubahan perusahaan, seperti *outsourcing*
- 2) Afektif (*affective job insecurity*) yaitu bentuk kehilangan pekerjaan yang muncul sebagai perasaan takut atau cemas pada karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *affective job insecurity* memengaruhi kondisi psikologis karyawan.

Misalnya karyawan merasa takut, khawatir dan cemas akan kehilangan pekerjaannya akibat adanya *outsourcing* atau khawatir tidak mendapatkan promosi jabatan yang diharapkan.⁴⁸

2. *Self Esteem*

a. Pengertian *Self-Esteem*

Menurut Reasoner mengungkapkan bahwa individu dengan *self-esteem* rendah lebih mudah mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki kecemasan tinggi, cenderung bertindak

⁴⁷ Siti dan Roni, "Pengaruh Kepuasan Kerja," 35.

⁴⁸ Sun dan Prameswari, "Job Insecurity dan Work Engagement," 55.

impulsif, mudah marah, menyimpan dendam, serta kurang merasa puas dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁹

Rosenberg menjelaskan bahwa *self-esteem* meliputi aspek afektif, kognitif, dan evaluatif, yang tidak hanya terkait dengan persoalan pribadi dan psikologis, tetapi juga dengan interaksi sosial. *Self-esteem* merupakan persepsi seseorang terhadap nilai dirinya, yang mencakup sikap positif atau negatif terhadap diri sendiri. Menurut Rosenberg, *self-esteem* adalah bagian dari konsep diri seseorang yang menilai diri sendiri secara positif dan negatif berdasarkan aspek afektif dan kognitif secara keseluruhan terhadap diri sendiri. terhadap diri sendiri.

Rosenberg juga menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi cenderung menghargai dirinya sendiri dan memandang diri sebagai pribadi yang berharga. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* rendah sering kesulitan menerima diri sendiri serta merasa tidak berguna dan kurang berharga.⁵⁰

Menurut Coopersmith *self-esteem* adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuan, penting, dan keberhasilannya sendiri, yang biasanya terkait dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri.⁵¹

Self-esteem merupakan suatu penilaian diri seseorang yang dihasilkan

⁴⁹ Dina Anisya et al., "Quality of Work Life dan Self-Esteem pada Kinerja Karyawan," 2, no. 2 (2022): 161–75.

⁵⁰ Noviantoro dan G. Saloom, "Pengaruh Harga Diri, Optimisme, dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Serang" (Skripsi, 2019).

⁵¹ Sartika dan Sri, "Hubungan antara Self-Esteem," 55.

dari aktivitas sehari-harinya. *Self-esteem* merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang diekspresikan melalui sikap menerima atau menolak diri sendiri. *Self-esteem* mencerminkan keyakinan individu bahwa dirinya penting, mampu, berharga, dan memiliki nilai.⁵²

Self-esteem dipandang sebagai salah satu komponen penting dalam pembentukan kepribadian. Seseorang yang tidak mampu menghargai diri sendiri akan kesulitan untuk menghargai orang lain. Oleh karena itu, *self-esteem* adalah komponen penting yang membentuk konsep diri seseorang dan akan berdampak besar pada sikap dan tindakan seseorang. Menurut Rosenberg evaluasi reflektif dan perbandingan sosial adalah dua faktor yang membentuk *self-esteem*. Individu dengan *self-esteem* rendah cenderung lebih mudah mengalami depresi, terlibat penyalahgunaan narkoba, dan perilaku kekerasan. Sebaliknya, orang yang memiliki *self-esteem* tinggi lebih berani, kuat, dan merasa puas pada diri mereka sendiri.⁵³

Jadi, *self-esteem* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, yang meliputi bagaimana individu tersebut memandang, merasakan, dan menilai diri serta harga dirinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Esteem*

- 1) Latar belakang sosial mencakup kelas sosial, agama, pekerjaan orang tua, serta riwayat keluarga.

⁵² Setianingsih Tri Wahyu, "Hubungan antara Self-Esteem dengan Psychological Well-Being pada Karyawan," *Fenomena* 2, no. 2 (2025): 97–106

⁵³ Srisayekti dan Setiady, "Harga-Diri Terancam," 20.

- 2) Karakteristik pengasuhan meliputi harga diri, stabilitas emosional ibu, sikap dan nilai-nilai mengenai pernikahan, pola pengasuhan, riwayat perilaku pengasuhan, peran ayah, serta interaksi antara ayah dan ibu.
- 3) Karakteristik subjek mencakup aspek fisik, kemampuan, sikap, masalah dan kondisi kesehatan, nilai-nilai pribadi, serta aspirasi.⁵⁴

Menurut Coopersmith faktor-faktor yang memengaruhi *self-esteem* antara lain:

- 1) Penerimaan atau penghinaan terhadap diri sendiri. Contohnya, jika seseorang merasa dirinya berharga, maka orang tersebut akan maka seseorang tersebut akan melihat dirinya dengan cara yang lebih positif.
- 2) Kepemimpinan atau popularitas. Misalnya, seseorang berperilaku sesuai dengan lingkungan sosialnya seperti kemampuan seseorang untuk membedakan dirinya dengan orang lain ataupun lingkungan sekitarnya maka dengan itu seseorang dapat memperoleh penilaian diri atau keberartian diri.
- 3) Keluarga dan orang tua, ini dikarenakan rasa dihargai dalam keluarga menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat *self-esteem*.
- 4) Keterbukaan dan tingkat kecemasan. Misalnya, ketika seseorang merasa diterima dan dihargai, mereka cenderung lebih terbuka

⁵⁴ Nabilla Shintya et al., "Tingkat Self-Esteem pada Remaja SMA/SMK," 124–32.

terhadap keyakinan, nilai, sikap, dan norma orang lain maupun lingkungan sekitarnya. Sebaliknya, jika lingkungan menolaknya, maka mereka akan merasa kecewa.⁵⁵

c. Aspek-aspek *Self-Esteem*

Menurut Rosenberg, beberapa aspek yang membentuk *self-esteem* antara lain sebagai berikut.:

- 1) Aspek Penerimaan Diri (*self-acceptance*), yang terkait dengan cara seseorang menilai kondisi dirinya sendiri, yang mencakup sifat dan kemampuan fisiknya. Misalnya, Seseorang dapat mengakui dan menghargai kekuatan dan kelemahan mereka tanpa merasa rendah diri.
- 2) Aspek Penghormatan Diri (*self respect*), yang berkaitan dengan bagaimana seseorang memberikan penghargaan kepada kemampuan-kemampuan mereka dan prestasi mereka. Misalnya, ketika individu merasa dihargai oleh lingkungannya seperti teman, keluarga ataupun orang-orang sekitar dan individu tersebut mampu menjaga sikap positif terhadap dirinya sendiri, serta memiliki keyakinan akan kemampuan sebagai individu yang dihormati.⁵⁶

Menurut Coopersmith terdapat 4 komponen atau aspek dari *self-esteem* meliputi:

- 1) Kekuasaan (*power*) yaitu suatu kelebihan agar dapat mengatur dan mengendalikan perilaku diri sendiri maupun orang lain. Misalnya,

⁵⁵ Setianingsih, "Hubungan antara Self-Esteem," 102.

⁵⁶ Sartika dan Sri, "Hubungan antara Self-Esteem," 55

Seseorang mampu mengendalikan perilaku dirinya dan juga tim untuk mencapai tujuan bersama.

- 2) Keberartian (*significance*) yaitu kepedulian, perhatian, afeksi yang individu terima dari orang lain. Misalnya, seseorang mendapatkan kepedulian dan afeksi dari lingkungan sekitarnya.
- 3) Kebajikan (*virtue*) yaitu ketaatan untuk mengikuti standar moral, etika, dan agama, yang ditunjukkan melalui perilaku patuh. Misalnya, seseorang selalu jujur dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, serta menunjukkan kesetiaan terhadap standar moral dan etika yang berlaku.
- 4) Kemampuan (*competence*) yaitu individu menunjukkan adanya kinerja yang tinggi untuk mencapai kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai prestasi. Misalnya, seseorang selalu memperlihatkan kemampuan yang tinggi dan terus berlatih untuk mencapai prestasi, serta menunjukkan kinerja optimal dalam melaksanakan tugas demi kesuksesan pribadi dan juga tim.⁵⁷

⁵⁷ Salsabilla Sheilla Sartika et . al, Hubungan antara Self-Esteem dan Self-Acceptance dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada Remaja Putri di SMA BPS&K Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yang berarti data dikumpulkan dan dianalisis dalam bentuk angka. Prinsip positivistic, juga dikenal sebagai data yang bersifat konkret menjadi dasar dalam penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian guna mengumpulkan informasi yang diperlukan. Hipotesis yang telah dibuat sebelumnya diuji melalui analisis data kuantitatif.⁵⁸ Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang memanfaatkan data numerik untuk analisis statistik. Pendekatan ini dipilih oleh peneliti untuk mengetahui secara statistik apakah terdapat hubungan antara *self-esteem* dan *job insecurity* pada satpam wanita.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, yang bertujuan untuk melihat bagaimana variabel bebas dan variabel terikat saling berinteraksi.⁵⁹ Serta digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipilih peneliti, apakah hubungan tersebut bersifat positif, negatif, kuat, atau lemah.⁶⁰ Dalam penelitian ini menguji hipotesis dengan uji korelasi yang menerapkan teknik analisis statistik.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 67

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 67.

⁶⁰ Karimuddin Abdullah et al., *Metode Penelitian Kuantitatif*: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

B. P opulasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti. Menurut Djarwanto, Populasi merupakan ekor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya akan diteliti. Unit analisis dapat berupa individu, institusi, atau objek.⁶¹ Sugiyono menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian, sehingga kesimpulan dapat ditarik darinya.⁶² Dengan kata lain, populasi merupakan seluruh inti dari objek penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan pernyataan diatas, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh satpam wanita di Jawa Timur.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah serta karakteristik tertentu dari populasi tersebut.⁶³ Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri atau kondisi tertentu yang akan diteliti. Sampel ini dipilih dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mewakili seluruh populasi.⁶⁴ Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

⁶³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 42–43.

⁶⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 42.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Lameshow. Rumus ini digunakan karena ukuran populasi tidak diketahui atau bersifat tak terbatas. Berikut adalah rumus Lameshow :

$$n = \frac{z^2 - \alpha / 2p (1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

$Z^2_{1-\alpha}$: Derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
sehingga diperoleh ($Z = 1,96$)

P : Perkiraan proporsi 50% (0,5)

d : *Sampling error* 10% (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{z^2 - \alpha / 2p (1-p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,4$$

Dari rumus tersebut, maka sampel yang dibutuhkan agar dapat dikatakan representatif jika berjumlah setidaknya 100 orang.⁶⁵ Adapun kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Satpam wanita yang ada di Jawa Timur

⁶⁵ Jihansyah Ani, *Pengaruh Citra Merek, Promosi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada E-Commerce Tokopedia di Kota Manado* (2021).

- 2) Satpam wanita yang secara aktif bekerja di bidang pengamanan dan mempunyai sertifikat Gada Pratama
- 3) Satpam wanita berusia 19-35 tahun
- 4) Satpam wanita yang berstatus *outsourcing*
- 5) Satpam wanita yang sudah bekerja selama 1 tahun.⁶⁶

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam penelitian, karena data yang dikumpulkan harus akurat dan relevan agar hasil penelitian sesuai dengan tujuan atau hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁷ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶⁸ Untuk mengumpulkan data, peneliti memberikan kuesioner dengan 2 skala kepada sampel untuk melihat bagaimana mereka menanggapi. Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala *self-esteem* dan skala *job insecurity*.

⁶⁶ Tertentu Pkwt and Menurut Undang-undang Nomor, “Judul Artikel tentang PKWT Menurut Undang-Undang Nomor Tertentu,” *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (Juli 2017): 87–106

⁶⁷ Karimuddin Abdullah et al. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

⁶⁸ Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, instrumen pengumpulan data merupakan alat ukur yang dipakai untuk menilai atau mengukur sesuatu variabel penelitian.⁶⁹ Data disini merupakan keterangan ataupun informasi dalam bentuk variabel yang diamati, dihitung dan diukur yang dapat menggambarkan masalah.⁷⁰ Instrumen penelitian meliputi:

a. *Self-esteem*

Penelitian ini mengacu pada teori Coopersmith, skala *self-esteem* dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi skor 1 sampai 4.

Tabel 3.1
Skor Penilaian Skala Self Esteem

Pernyataan	Nilai <i>Favorable</i>	Nilai <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Skala *self-esteem* ini mengadaptasi dari penelitian Muhammad Zhaqy Arya.⁷¹ Skala ini terdiri dari 25 item yang terdiri dari 4 aspek yaitu kekuasaan (*power*), keberartian (*significance*), kompetensi (*competence*), dan kebajikan (*virtue*). Berdasarkan hasil hitungan, nilai

⁶⁹ Syahir. *Metode Penelitian* (2022)

⁷⁰ Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 123

⁷¹ Arya Muhammad Zhaqy, *Hubungan Self-Esteem dan Fenomena Impostor pada Mahasiswa UNM* (2023)

validitas pada penelitian Muhammad Zhaqy Arya sebesar 0,600 sampai 0,900. Sedangkan nilai reliabilitas sebesar 0,886.

Tabel 3.2
Blueprint Skala *Self-Esteem*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Kekuasaan (<i>Power</i>)	19, 24, 14	1, 3, 7, 12, 20	8
2	Keberartian (<i>Significance</i>)	10, 5, 8	6, 9, 18, 21, 22, 25	9
3	Kompetensi (<i>Competence</i>)	4	2, 11, 13, 23, 15, 17	7
4	Kebajikan (<i>Virtue</i>)	-	16	1
	Jumlah	7	18	25

b. *Job Insecurity*

Penelitian ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Pienaar. Skala *Job Insecurity* memakai 4 opsi jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi skor 1 sampai 4.

Tabel 3.3
Skor Penilaian Skala *Job Insecurity*

Pernyataan	Nilai <i>Favorable</i>	Nilai <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Skala *job insecurity* ini mengadopsi dari penelitian Rum Aisha Zahra.⁷² Skala ini terdiri dari 8 item yang terdiri dari 2 aspek yaitu *cognitive* dan *affective*

⁷² R. A. Zahra, *Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan di PT X* (2025)

Tabel 3.4
Blueprint skala job insecurity

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Cognitive Job Insecurity</i>		1, 2, 3, 4	4
2	<i>Affective Job Insecurity</i>	5, 6, 7, 8		4
	Jumlah	4	4	8

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian untuk mengetahui sejauh mana responden memahami pertanyaan peneliti.⁷³

Uji coba pada penelitian ini menggunakan 30 responden satpam wanita yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan SPSS dengan rumus *product moment* dari *Karl Person* dengan kriteria sebagai berikut:

1) Dikatakan valid jika r hitung $>$ dari r table

2) Dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari r tabel

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Skala Self-Esteem

Item	r. hitung	r. tabel	Sig	Kriteria
1	0,450	0,361	0,013	Valid
2	0,588	0,361	0,001	Valid
3	0,505	0,361	0,004	Valid
4	0,459	0,361	0,011	Valid
5	0,484	0,361	0,007	Valid
6	0,417	0,361	0,022	Valid
7	0,486	0,361	0,006	Valid
8	0,378	0,361	0,039	Valid
9	0,542	0,361	0,002	Valid
10	0,422	0,361	0,020	Valid

⁷³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 42.

11	0,786	0,361	0,000	Valid
12	0,801	0,361	0,000	Valid
13	0,481	0,361	0,007	Valid
14	0,396	0,361	0,030	Valid
15	0,644	0,361	0,000	Valid
16	0,384	0,361	0,036	Valid
17	0,441	0,361	0,015	Valid
18	0,726	0,361	0,000	Valid
19	0,453	0,361	0,012	Valid
20	0,398	0,361	0,030	Valid
21	0,685	0,361	0,000	Valid
22	0,578	0,361	0,001	Valid
23	0,712	0,361	0,000	Valid
24	0,475	0,361	0,008	Valid
25	0,691	0,361	0,000	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Skala *Job Insecurity*

Item	r hitung	r tabel	Sig	Kriteria
1	0,429	0,361	0,018	Valid
2	0,372	0,361	0,043	Valid
3	0,394	0,361	0,031	Valid
4	0,457	0,361	0,011	Valid
5	0,679	0,361	0,000	Valid
6	0,810	0,361	0,000	Valid
7	0,822	0,361	0,000	Valid
8	0,889	0,361	0,000	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran tingkat konsistensi jawaban responden. Hal ini biasanya ditunjukkan dalam bentuk angka koefisien, di mana semakin tinggi nilainya, semakin konsisten jawaban yang diberikan.⁷⁴ Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner digunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

- 1) Dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$.
- 2) Dikatakan tidak reliabel jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $< 0,60$

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self-Esteem*

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,893	25

Sumber : Diolah dari SPSS

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Insecurity*

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	8

Sumber : Diolah dari SPSS

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono, statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau memaparkan data tersebut dengan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji tersebut dibantu dengan aplikasi SPSS. Apabila nilai signifikansi uji normalitas $> 0,05$, maka data pada subjek dianggap terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Uji linieritas ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Dua variabel dianggap memiliki hubungan linier jika nilai signifikansi pada uji linearitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu hipotesis atau asumsi, dengan menentukan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang tersedia. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Person dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Penelitian ini dikatakan memiliki hubungan yang signifikan jika nilai $P < 0,05$.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN HASIL ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Gambaran objek penelitian berfungsi untuk memberikan deskripsi menyeluruh tentang karakteristik umum yang menjadi fokus dari penelitian ini. Informasi demografis utama yang disajikan pada bagian ini meliputi usia, lokasi kerja, dan lama bekerja. Informasi demografis ini penting untuk memberikan konteks yang jelas terkait latar belakang responden dan membantu memahami hasil penelitian.

1. Karakteristik Usia

Tabel 4.1
Tabel Demografi Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	2	2%
20-25 Tahun	86	86%
25 Keatas	12	12%
Total	100	100%

Berdasarkan data demografi diatas, jumlah responden pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia < 20 tahun sebanyak 2 responden (2%), usia rentang antara 20-25 tahun sebanyak 86 responden (86%), usia 25 tahun keatas sebanyak 12 responden (12%). Jadi data demografi berdasarkan usia yang paling banyak yaitu pada usia 20-25 tahun.

2. Karakteristik Lokasi Kerja

Tabel 4.2
Tabel Demografi Karakteristik Berdasarkan Lokasi Kerja

Karakteristik Lokasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Sidoarjo	30	30%
Pasuruan	16	16%
Surabaya	8	8%
Banyuwangi	9	9%
Lamongan	2	2%
Gresik	2	2%
Probolinggo	3	3%
Blitar	2	2%
Jember	13	13%
Bondowoso	5	5%
Jombang	1	1%
Mojokerto	1	1%
Nganjuk	2	2%
Situbondo	1	1%
Lumajang	2	2%
Madiun	1	1%
Malang	2	2%
Total	100	100%

Dari data yang sudah dipaparkan diatas, dapat dilihat dari lokasi bekerja partisipan satpam wanita yang paling banyak dari kabupaten Sidoarjo yaitu sebanyak 30 responden (30%), dari Pasuruan sebanyak 16 responden (16%), dari Jember sebanyak 13 responden (13%), dari Banyuwangi sebanyak 9 responden (9%), dari Surabaya sebanyak 8 responden (8%), dari Bondowoso sebanyak 5 responden (5%), dari Probolinggo sebanyak 3 responden (3%), dari Lamongan, Gresik, Blitar, Nganjuk, Lumajang, Malang masing-masing terdapat 2 responden (2%),

dan dari Jombang, Mojokerto, Situbondo, Madiun masing-masing terdapat 1 responden (1%).

3. Karakteristik Lama Bekerja

Tabel 4.3
Tabel Demografi Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	52	52%
2 Tahun	40	40%
3 Tahun	8	8%
Total	100	100%

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat dari lama bekerja responden satpam wanita yaitu selama 1 tahun terdapat 52 responden (52%), selama 2 tahun terdapat 40 responden (40%), dan selama 3 tahun terdapat 8 responden (8%).

B. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sebuah data yang disajikan dalam bentuk tabulasi data, tabel, grafik, dan angka statistik. Setiap variabel yang disajikan memiliki hasil signifikan yang diuraikan secara singkat dan bermanfaat.⁷⁵

1. Deskripsi Statistik

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti disajikan sebagai berikut:

⁷⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 42

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Self-Esteem</i>	100	51	84	66,02	7,380
<i>Job Insecurity</i>	100	8	26	18,97	3,286
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, skala *self-esteem* memiliki nilai *minimum* sebesar 51, nilai *maximum* sebesar 84, nilai rata-rata sebesar 66,02 dan nilai standar deviasi sebesar 7,380. Sementara skala *job insecurity* memiliki nilai *minimum* sebesar 8, nilai *maximum* sebesar 26, nilai rata-rata sebesar 18,97 dan nilai standar deviasi sebesar 3,286.

2. Deskripsi Kategori Data

Kategori data ini digunakan untuk menentukan variabel yang tinggi, sedang, dan juga rendah. Berikut rumus yang digunakan:

Tabel 4.5
Rumus Kategori Data

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

Keterangan :

M : *Mean* atau Rata-rata

SD : Standar Deviasi

X : Rentang Butir

a. Kategorisasi *self-esteem*

Tabel 4.6
Kategorisasi *Self-Esteem*

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Tinggi	>73	13	13%
Sedang	59-73	67	67%
Rendah	<59	20	20%
Total		100	100 %

Berdasarkan tabel data diatas, hasil kategorisasi pada variabel *self-esteem* menyatakan bahwa rata-rata responden dari penelitian ini merasakan *self-esteem* pada tingkatan sedang. Hal ini sesuai berdasarkan perolehan dari data kateori sedang sebesar 67%. Sedangkan pada kategori tinggi sebesar 13% dan kategori rendah sebesar 20%

b. Kategorisasi *job insecurity*

Tabel 4.7
Kategorisasi *Job Insecurity*

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Tinggi	>22	13	13%
Sedang	16-22	74	74%
Rendah	<16	13	13%
Total		100	100 %

Berdasarkan tabel data diatas, hasil pada variabel *job insecurity* menyatakan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini merasakan *job insecurity* pada tingkatan yang sedang. Hal ini sesuai dengan hasil perolehan dari data kategorisasi sedang sebesar 74%. Sedangkan pada kategori tinggi sebesar 13% dan kategori rendah sebesar 13%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah acuan dalam menentukan keputusan pada uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pedoman Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

Dalam penelitian ini, berikut ini pemaparan uji normalitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,13249994
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,073
	<i>Positive</i>	0,050
	<i>Negative</i>	-0,073
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Maka, menurut kriteria pengujian normalitas, data

self-esteem dan *job insecurity* dapat dikatakan berdistribusi normal, karena nilai signifikansi yang diperoleh yaitu lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menilai bagaimana perilaku variabel bebas "*self-esteem*" memiliki hubungan dengan variabel terikat "*job insecurity*". Berikut ini referensi untuk pengambilan keputusan uji linieritas:

Tabel 4.10
Pedoman Uji Linieritas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Data Linier
Sig < 0,05	Data Tidak Linier

Berikut ini hasil *data* berdasarkan uji linieritas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Job Insecurity * Self-Esteem</i>	Between Groups	(Combined)	454,685	29	15,679	1,787	0,025
		Linearity	97,467	1	97,467	11,108	0,001
		Deviation from Linearity	357,218	28	12,758	1,454	0,105
	Within Groups		614,225	70	8,775		
	Total		1068,910	99			

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas, berdasarkan hasil yang diketahui bahwa signifikansi *devition from linearity* dari variabel *self-esteem* dan *job insecurity* sebesar 0,105. Maka, menurut kriteria pengujian linearitas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antar

kedua variabel yaitu *self-esteem* dengan *job insecurity* karena nilai signifikansi *devition from linearity* > 0.05 .

c. Uji Hipotesis

Dalam proses untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *self-esteem* dengan variabel *job insecurity* pada satpam wanita perlu dilakukannya uji hipotesis. Ketika melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment Pearson*. Metode ini membantu peneliti menguji hipotesis sehingga dapat menentukan apakah kedua variabel penelitian saling berhubungan.

Tabel 4.12
Pedoman Uji Korelasi

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig $< 0,05$	Berhubungan
Sig $> 0,05$	Tidak Berhubungan

Pedoman lain yang dapat digunakan untuk menentukan tingkatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, berikut ini pedomannya:

Tabel 4.13
Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai <i>Person Correlation</i>	Keterangan
0,00 - 0,20	Tidak memiliki korelasi
0,21 - 0,40	Korelasi tingkat lemah
0,41 - 0,60	Korelasi tingkat sedang
0,61 - 0,80	Korelasi tingkat kuat
0,81 - 1,00	Korelasi tingkat sempurna

Berikut ini hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment pearson*:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlations</i>			
		<i>Self-Esteem</i>	<i>Job Insecurity</i>
<i>Self-Esteem</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.302**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,002
	<i>N</i>	100	100
<i>Job Insecurity</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-.302**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,002	
	<i>N</i>	100	100

Sumber : Diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment Pearson* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berarti nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun hasil dari *pearson correlation* pada penelitian ini adalah -.302. yang mana artinya terdapat hubungan yang negatif pada variabel *self-esteem* dengan *job insecurity*. Hubungan negatif pada penelitian ini artinya semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki, maka semakin rendah *job insecurity* yang dialami.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita. Total responden penelitian sebanyak 100 satpam wanita. Dari jumlah tersebut, penelitian ini menggunakan seluruh responden yang berjenis kelamin perempuan.

Hasil dari tabel 4.8 diatas menggambarkan uji kategorisasi data *self-esteem* satpam wanita, terlihat bahwa sekitar 13% dari 100 responden satpam wanita memiliki *self-esteem* yang tinggi yaitu sebanyak 13 responden. Selanjutnya sekitar 67% satpam wanita memiliki *self-esteem* yang sedang sebanyak 67 responden, dan sekitar 20% satpam wanita memiliki *self-esteem* yang rendah sebanyak 20 responden. Hasil menunjukkan bahwa *self-esteem* satpam wanita mayoritas berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan tabel 4.9, uji kategorisasi data *job insecurity* satpam wanita dapat dilihat sekitar 13 (13%) satpam wanita mengalami *job insecurity* yang tinggi, selanjutnya sekitar 74 (74%) satpam wanita mengalami *job insecurity* yang sedang, dan 13 (13%) satpam wanita mengalami *job insecurity* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing satpam wanita mengalami *job insecurity* yang berbeda-beda. Namun, pada penelitian ini satpam wanita mayoritas mengalami *job insecurity* yang sedang.

Adanya korelasi yang signifikan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita. Hasil analisis data kuantitatif yang tercantum pada tabel 4.16 ditafsirkan berdasarkan kriteria penentuan keputusan dalam uji hipotesis seperti yang sudah dijelaskan pada tabel 4.14, yang mana nilai $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah 0,002.

H_0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *self-esteem* dengan *job insecurity* pada satpam wanita. Sebaliknya H_a menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *job*

insecurity pada satpam wanita. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai $\text{sig} < 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pada satpam wanita mempunyai hubungan negatif yang signifikan antara *self-esteem* dengan *job insecurity*.

Hasil penelitian ini dinyatakan signifikan karena jika individu mempunyai tingkat *self-esteem* yang tinggi akan merasa lebih berharga dan percaya pada kemampuan dirinya, sehingga mereka cenderung mengalami *job insecurity* yang lebih rendah. Selain itu, dengan adanya tingkat *self-esteem* yang tinggi dapat memberikan perlindungan psikologis dari stres dan kecemasan yang timbul akibat *job insecurity*, maka dari itu *self-esteem* yang baik akan menjadikan satpam wanita lebih mampu menghadapi ancaman *job insecurity* tanpa menimbulkan dampak psikologis negatif yang berat.

Berdasarkan penjelasan kekuatan korelasi, nilai korelasi pada penelitian ini sebesar -0,302 yang menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *job insecurity*. Maknanya, semakin tinggi *self-esteem* seseorang, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan; sebaliknya, semakin rendah *self-esteem* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang muncul. Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat dilihat bahwa hal ini berarti *self-esteem* mempengaruhi *job insecurity* namun tidak terlalu kuat atau lemah.

Hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *job insecurity* didukung oleh penelitian Pande Ketut Bagus Pancadana yang menyatakan bahwa semakin tinggi *self-esteem* karyawan, maka semakin rendah *job insecurity*.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah nilai korelasinya sebesar -0,246. Nilai tersebut tidak jauh berbeda dengan nilai korelasi pada penelitian ini, meskipun nilai korelasinya lebih kecil dari penelitian ini.⁷⁶

Rendahnya korelasi kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* bukanlah satu-satunya faktor yang dominan mempengaruhi *job insecurity*. Untuk memperkuat analisis dan memberikan pengetahuan yang luas, maka peneliti merujuk pada temuan dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan signifikan dengan *job insecurity*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Multazam, penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dan *job insecurity*, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar -0,566 dengan nilai p sebesar 0,000 yang mana hasil tersebut $< 0,05$, yang artinya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *job insecurity*.⁷⁷

Adapun faktor lain juga didukung oleh penelitian Dara Ainy yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh *locus of control*, harga diri, dukungan sosial, dan jenis kelamin terhadap tingkat *job insecurity* pada pekerja kontrak, dengan nilai uji F sebesar 2,989 dan sig 0,04 $< 0,05$, yang memperoleh presentase 11% sehingga 89% bisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian tersebut.⁷⁸

Hal ini selaras dengan teori coopersmith yang menyatakan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi yang dibuat oleh individu untuk memberikan

⁷⁶ Pancadana, "Self-Esteem dan Job Insecurity," 45

⁷⁷ Multazam, "Hubungan Dukungan Sosial," 34.

⁷⁸ Desi and Muchtar, "Prosiding," 185.

penghargaan kepada dirinya sendiri, atau bentuk mengekspresikan bahwa dirinya berharga dan mampu. Jadi dalam hal ini bisa dikatakan bahwa apabila satpam wanita memiliki *self-esteem* yang tinggi maka tingkat *job insecurity* akan rendah karena dengan hal ini membuat satpam wanita lebih siap dalam menghadapi tantangan-tantangan yang baru tanpa adanya rasa cemas, takut dan khawatir. Pada satpam wanita juga sangat diperlukan untuk mempunyai *self-esteem* yang tinggi karena hal ini dapat mendorong rasa percaya diri dalam menghadapi ketidakpastian dan juga tekanan pada pekerjaannya atau *job insecurity*. Hal ini juga merupakan salah satu upaya untuk mengurangi rasa cemas dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya. Meskipun tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh satpam wanita tidak sepenuhnya bisa dikontrol oleh individu, misalnya terdapat masalah internal seperti merasa bahwa dirinya kurang percaya diri atau bahkan merasa bahwa dirinya kurang berharga, sedangkan di dunia kerja pasti bergantung pada keputusan atasan mengenai status pekerjaannya ataupun kondisi eksternal, maka diperlukan *self-esteem* yang tinggi guna memperkuat psikologis dan juga emosional satpam wanita. Dengan upaya seperti itu dapat membantu satpam wanita tetap fokus untuk meningkatkan performa kerjanya dan dapat mengurangi rasa khawatir yang berlebihan akan *job insecurity*. Pada satpam wanita, *self-esteem* bukan sekedar untuk memperbaiki persepsi diri, akan tetapi hal ini juga bisa memperkuat posisi mereka secara sosial dan profesional di lingkungan kerja yang semakin kompetitif, minoritas dan penuh tekanan.

Di lingkungan kerja satpam wanita memang dituntut untuk selalu bekerja secara profesional, akan tetapi tidak semua satpam wanita bisa melakukan hal tersebut, dikarenakan persepsi dan pemikiran serta kondisi dari masing-masing individu jelas berbeda. Maka sangat diperlukan untuk selalu meningkatkan *self-esteem* karena hal tersebut akan mempengaruhi adanya persepsi rasa khawatir atau cemas mengenai ketidakamanan kerja, begitu juga sebaliknya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Self-esteem merupakan cara seseorang menilai, memandang, dan merasakan dirinya sendiri, yang menunjukkan tingkat penghargaan serta nilai yang diberikan kepada dirinya. *Self-esteem* merupakan nilai diri yang mendasari rasa percaya, penghargaan, dan penerimaan seseorang terhadap dirinya sendiri. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman, cemas, dan kekhawatiran yang dirasakan individu mengenai kepastian pekerjaan mereka di masa mendatang. Situasi ini muncul akibat perubahan kondisi lingkungan atau adanya ancaman yang memengaruhi stabilitas status pekerjaan seseorang.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian mengenai satpam wanita, dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *job insecurity* pada kelompok tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan hasil hipotesis sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai $p = -302$ yang mana artinya pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis pada penelitian ini berkorelasi negatif yang artinya semakin tinggi tingkat *self-esteem* pada satpam wanita, semakin rendah tingkat *job insecurity* yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah *self-esteem*, semakin tinggi pula *job insecurity* yang muncul.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan simpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Partisipan Penelitian atau Satpam Wanita

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan pada satpam wanita untuk senantiasa berusaha dalam meningkatkan *self-esteem* melalui pengembangan diri, dengan usaha untuk peningkatan *self-esteem* diharapkan dapat membantu untuk mengurangi rasa *job insecurity* pada suatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka tanpa adanya rasa khawatir atau cemas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi hubungan *self-esteem* dan *job insecurity*, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam konteks psikologi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Agoestyna, Charysma Yogie, dan Olievia Prabandini Mulyana. "Hubungan antara Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja Karyawan." *Character: Jurnal Penelitian* 9 (2022): 12–38.
- Ani, Jihansyah. Pengaruh Citra Merek, Promosi dan Kualitas Layanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada E-Commerce Tokopedia di Kota Manado. "*Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ngurah Rai*. 2021.
- Anisya, Dina. "Quality of Work Life dan Self-Esteem pada Kinerja Karyawan." 2, no. 2 (2022): *Jurnal Psikologi* 161–75.
- Ariyanti Vivin, dan Budi Purwoko. "Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Self-Esteem Remaja: *Literature Review*." 6, no. 3 (2023): 362–68
- Azwar, Ade Geovania. "Analisis Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik Dan Kantuk Pada Petugas Keamanan Perguruan Tinggi 'Abc' Dengan Menggunakan Nasa Tlx Dan Kss." *Jurnal Techno-Socio Ekonomika* 14, no. 2 (2021): 102–12.
- Bangsawan, M. Iko, dan Rosatyani Puspita Adiati. "Pengaruh Job Embeddedness Dan Organization-Based Self-Esteem Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Layoff Survivor Startup Indonesia." *Jurnal Unair* 1–9.
- Dara AinyDesi, Yustari Muchtar, '181 | Prosiding Konferensi Nasional II Psikologi Kesehatan – Fakultas Psikologi Universitas YARSI', *Jurnal Kampus Akademik* 2008, 181–95
- Dayatri Nyimas, Fathia, dan Alice Salendu. "Peran Grit Sebagai Moderator Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Terdampak Kebijakan Covid-19." *Jurnal UNP Kediri* 9, no. 1 (2022): 155–68.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an & Terjemahan*. Surabaya: Al-Kaffah, 2020
- Dewi Hastuti, Lintang Elok, dan Cholichul Hadi. "Hubungan Job Insecurity Dan Perceived Stress Karyawan Swasta." *Jurnal Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 2, no. 1 (2022): 502–11.
- Fatimah. "Marginalisasi Sistemik: Kaburnya Ketidaksetaraan," *Jurnal Garuda* 13, no. 1 (2024): 45.

- Harfy, Uliya, dan Kasih. "Determinasi Turnover Intention: Analisis Job Insecurity, Job Autonomy dan Produktivitas Kerja." *Jurnal Psikologi* 6, no. 5 (2025): 3709–16.
- Lonno Bhrahmantio. "Job Insecurity." *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* 5, no. 1 (Juni 2022): 234–35
- Karomah. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X." *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 2 (2020): 38–47.
- Khifi Ulliyah Andriwati Sandhy, dan Hana Wuri Satwika, "Kepuasan kerja perempuan yang bekerja sebagai satpam." *Jurnal Ilmu Psikologi* (2011): 1–10.
- Kusuma, Rezaldi, dan Sulaimiah. "Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z." *Unram Management Review* 5, no. 1 (2025): 11–22.
- Lestari, Adinda Putri. "*Job Satisfaction dan Job Insecurity: Peran Self-Esteem sebagai Moderator.*" Skripsi, 2020.
- Meliala, Sinarsi, et al. "Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan." *Jurnal Psychomutiara* 2, no. 3 (2020): 81–117.
- Multazam, Muhammad. "*Hubungan Dukungan Sosial dengan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.*" Skripsi, Universitas Medan Area, 2022
- Noor, Ajeng Pribadie Muhamad. "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang).*" Skripsi, 2022
- Noviantoro dan G. Saloom. "*Pengaruh Harga Diri, Optimisme, dan Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Serang.*" Skripsi, 2019.
- Nur, Azizah Siti. "Pengaruh Dukungan Atasan, Internal Locus of Control dan Optimisme terhadap Job Insecurity." *Jurnal Ilmiah* 17, no. 1 (2020): 53–62.
- Pancadana, Pande Ketut Bagus. "Self-Esteem Dan Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing." *Jurnal Psikologi* 16, no. 2 (2015): 39–55.
- Peneliti. Pra Survey Pada Satpam Wanita: 27 Juni 2025.

Peneliti. Pra Survey Pada Satpam Laki-laki: 27 Juni 2025.

Peneliti. Pra Survey Pada Satpam Wanita: 28 Juli 2025

Prayogo, Dimas Choirullah. "Self-Worth Tenaga Satuan Pengamanan Alih Daya Di Lingkungan Kampus: Self-Worth of the Outsourced Security Unit in the Campus Environment." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 2 (2023): 28–44.

Rony, Setiawan, dan Hadiano Bram. "Job Insecurity dalam Organisasi." Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Maranatha Bandung, *Jurnal Candradiwa Psikologi*. 2008

Rusuli, Izzatur, dan Iain Takengon Aceh. "Self-esteem antara Barat dan Islam: Perbandingan antara Coopersmith dan Fathi Yakan." *Jurnal Iain Takengon Aceh* (2017): 255–64

Sartika, Maryatmi Anastasia Sri Salsabilla Sheilla. "Hubungan antara Self-Esteem dan Self-Acceptance dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada Remaja Putri di SMA BPS&K 1 Jakarta." S1 thesis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I., *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*. 2023

Setianingsih, Tri Wahyu. "Hubungan antara Self-Esteem dengan Psychological Well-Being pada Karyawan." *Jurnal Ilmiah Nusantara*. Fenomena 2, no. 2 (2025): 97–106.

Shintya, Nabilla, et al. "Tingkat Self-Esteem pada Remaja SMA/SMK.": *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi* 124–32

Siregar, Viona Delvina, et al. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Glow Kediri." *Revitalisasi Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (2022): 150.

Siti, Juleiqa, dan Indarto Muhammad Roni. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama." *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 5, no. 1 (2024): 27–44.

Srisayekti, Wilis, dan David A. Setiady. "Harga-Diri (Harga Diri) Terancam dan Perilaku Menghindar." *Jurnal Psikologi*. 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015

- Sun, Riama Natalia, dan Yuditia Prameswari. "Job Insecurity dan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Retail di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 10, no. 1 (2022): 45–60
- Syahir, Syafrida Hafni. *Metode Penelitian*, 2022
- Sverke, Magnus. "Job Insecurity: A Literature Review." National Institute for Working Life, 2006.
- Tantimin dan Elizabeth Sinukaban. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021): 395–406
- Tertentu Pkwt and Menurut Undang-undang Nomor. "Judul Artikel tentang PKWT Menurut Undang-Undang Nomor Tertentu." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 4, no. 1 (Juli 2017): 87–106
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.
- Triyono, Subur. "Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X." *Jurnal Psikologi* 16, no. 1 (2020): 25–35
- Uliya, Harfy, Kasih, 'Determinasi Turnover Intention : Analisis Job Insecurity , Job Autonomy Dan Produktivitas Kerja', *Jurnal Psikologi*, 6 (2025), 3709–16
- Wijayanti, Setiawan Paulina. "Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Performansi Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo." *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrijiwa*. 2004.
- Zahra, R. A. *Job Insecurity: Keterlibatan Perubahan Organisasi dan Kecerdasan Emosional Karyawan di PT X*. 2025.
- Zhaqy, Arya Muhammad. *Hubungan Self-Esteem dan Fenomena Impostor pada Mahasiswa UNM* 2023.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kusmiati Ningsih

NIM : 212103050035

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil dalam penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 26 November 2025

Saya yang menyatakan,



Kusmiati Ningsih
NIM.212103050035



IZIN PENGGUNAAN ALAT UKUR



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel/Aspek	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan antara <i>Self Esteem</i> dengan <i>Job Insecurity</i> pada Satpam Wanita	1. <i>Self Esteem</i> (V.X) 2. <i>Job Insecurity</i> (V. Y)	1. Kekuasaan (<i>Power</i>) 2. Keberartian (<i>Significance</i>) 3. Kebijakan (<i>Virtue</i>) 4. Kemampuan (<i>Competence</i>) 1. Kognitif (<i>Cognitive Job Insecurity</i>) 2. Afektif (<i>Affective Job Insecurity</i>)	Angket / kuesioner penelitian	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sedangkan teknik dalam pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik yang telah dimiliki oleh peneliti.	Ha : Terdapat hubungan antara <i>self-esteem</i> dengan <i>job insecurity</i> pada satpam wanita. H0 : Tidak terdapat hubungan antara <i>self-esteem</i> dengan <i>job insecurity</i> pada satpam wanita..

Angket Kuesioner

Kuesioner Skala *Self-Esteem* dan *Job Insecurity*

Petunjuk Pengisian

1. Item pernyataan dibawah ini terdiri atas 33 butir.
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
3. Tidak ada pernyataan yang dinilai benar atau salah.
4. Hasil respon anda akan direkam dan dijaga kerahasiaannya.
5. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan realita anda saat ini.
6. Jawaban terdiri dari :

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Setuju (S)

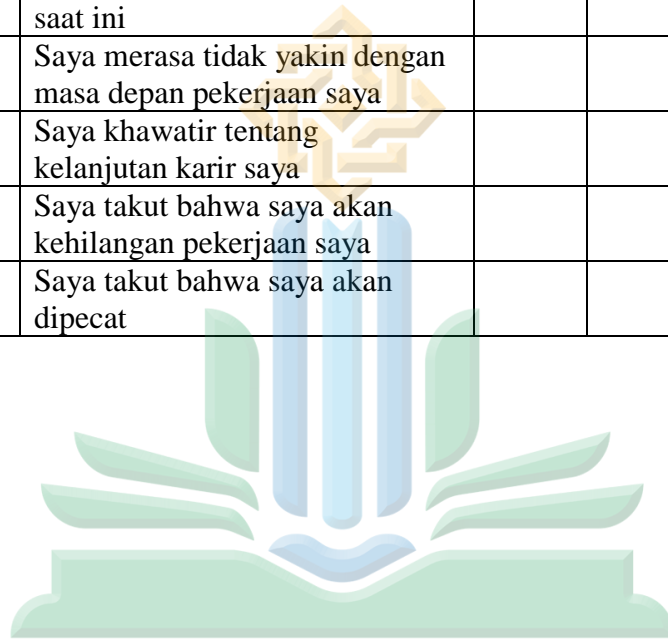
Sangat Setuju (SS)

A. Kuesioner Penelitian *Self-Esteem*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Self-Esteem</i>					
1.	Saya sering berkeinginan untuk menjadi orang lain				
2.	Sangat sulit bagi saya untuk berbicara di hadapan sekelompok orang				
3.	Seandainya mampu, banyak sifat saya yang ingin saya Ubah				
4.	Saya dapat memutuskan sesuatu tanpa banyak kesulitan				
5.	Orang lain sangat menyukai				

	kehadiran saya				
6.	Saya mudah tersinggung bila berada di rumah				
7.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk membiasakan diri pada sesuatu yang baru				
8.	Saya popular di antara teman-teman				
9.	Saya merasa orang-orang di sekitar saya mengharapkan terlalu banyak dari diri saya				
10.	Orang-orang di sekitar saya memahami perasaan saya				
11.	Saya mudah putus asa				
12.	Saya merasa sulit menjadi diri saya sendiri				
13.	Segalanya dalam kehidupan saya sangat sulit				
14.	Orang-orang biasanya mengikuti gagasan saya				
15.	Saya merasakan banyak kekurangan pada diri saya				
16.	Sudah beberapa kali saya merasa ingin meninggalkan rumah				
17.	Saya terkadang merasa kecewa dengan apa yang saya lakukan				
18.	Saya merasa kurang menarik bila dibandingkan orang lain				
19.	Jika saya ingin mengatakan sesuatu, biasanya saya langsung mengatakannya				
20.	Orang-orang di sekitar saya bisa memahami saya				
21.	Saya merasa orang lain lebih disukai daripada saya				
22.	Saya merasa ditekan oleh Orang-orang di sekitar saya				
23.	Saya sering kurang yakin dengan apa yang saya lakukan				
24.	Dalam banyak hal saya tidak mudah kecil hati				
25.	Saya merasa tidak dapat diandalkan				
<i>Job Insecurity</i>					

1.	Saya pikir saya akan dapat terus bekerja di perusahaan ini				
2.	Hanya ada sedikit kemungkinan saya akan menjadi pengangguran				
3.	Saya merasa yakin dengan keberlangsungan karir saya di tempat kerja saya saat ini				
4.	Saya yakin bahwa saya dapat mempertahankan pekerjaan saya saat ini				
5.	Saya merasa tidak yakin dengan masa depan pekerjaan saya				
6.	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya				
7.	Saya takut bahwa saya akan kehilangan pekerjaan saya				
8.	Saya takut bahwa saya akan dipecat				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Uji Coba Variabel *Self-Esteem* (X)

Re s	X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	TOT AL
1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	67
2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	63
4	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	48
5	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	72
6	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	77
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72
8	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	79
9	4	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	66
10	4	2	2	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	74
11	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	64
12	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	62
13	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	58
14	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	66
15	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	4	4	72
16	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	90
17	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	67
18	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	64
19	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	3	57
20	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	61
21	2	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	52

22	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	62	
23	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	63	
24	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	61
25	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	67	
26	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	62	
27	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	64	
28	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	80	
29	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	69	
30	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	82	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Data Uji Coba Variabel *Job Insecurity* (Y)

Res	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
1	3	3	2	2	2	3	3	3	21
2	2	4	2	3	3	3	2	2	21
3	2	2	2	2	2	3	3	3	19
4	3	4	1	1	2	2	4	4	21
5	2	2	2	2	2	2	3	2	17
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
7	2	3	2	2	2	2	2	2	17
8	2	4	2	2	1	1	1	1	14
9	3	3	2	2	2	2	2	2	18
10	1	4	1	1	2	2	1	1	13
11	2	3	2	2	2	2	2	2	17
12	2	2	2	2	2	3	3	2	18
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	1	1	1	1	1	1	1	9
15	3	2	4	2	1	1	2	2	17
16	1	4	1	1	1	1	1	1	11
17	1	3	3	3	3	3	2	2	20
18	2	3	2	1	2	3	4	3	20
19	1	4	1	1	4	4	4	4	23
20	2	2	2	2	3	3	2	2	18
21	2	4	3	2	3	4	4	4	26
22	2	4	2	2	2	3	3	3	21
23	2	3	2	2	2	3	3	3	20
24	2	3	2	2	3	3	3	3	21
25	3	3	2	2	2	3	3	3	21
26	2	3	2	2	2	3	3	3	20
27	4	2	2	2	3	3	3	3	22
28	4	4	2	2	2	3	4	4	25
29	2	2	1	1	2	3	3	2	16
30	2	2	2	1	2	2	2	2	15

Tabulasi Data Penelitian Variabel *Self-Esteem* (X)

Res	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	TOTAL
1	2	2	4	2	3	2	2	3	1	4	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	4	1	57
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	77
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	57
4	4	4	3	4	4	2	1	3	1	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	73
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	53
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
7	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	66
8	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	56
9	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	67
10	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	65
11	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	69
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
13	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	1	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	74
14	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	51
15	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	56
16	2	3	2	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	66
17	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	74
19	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	63
20	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	3	72
21	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	60
22	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	66
23	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	83
24	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	63

25	4	4	1	3	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4	1	1	1	3	4	1	2	1	3	1	4	64
26	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	77
27	4	3	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	62
28	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	68
29	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	84
30	4	2	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	67
31	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	70
32	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	62
33	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	65
34	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	57
35	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
36	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	72
37	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	72
38	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	64
39	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	65
40	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	64
41	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	2	3	1	3	3	4	4	1	3	3	67
42	3	2	1	4	4	1	1	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	68
43	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	52
44	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	76
45	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	69
46	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	73
47	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	54
48	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	58
49	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	57
50	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	72
51	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	70
52	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	57

53	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	60
54	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	4	2	4	1	3	1	3	3	57
55	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	72
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	70
57	4	2	1	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	3	4	3	4	4	75
58	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	60
59	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	53
60	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	63
61	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	4	4	3	3	69
62	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72
63	3	3	4	3	3	2	1	3	3	1	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70
64	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	64
65	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	68
66	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	63
67	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	75
68	3	4	3	3	3	4	3	1	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	73
69	2	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	72
70	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	73
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	58
72	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
73	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	69
74	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	72
75	3	3	2	2	3	3	4	4	2	1	4	3	1	3	3	2	1	3	1	3	1	1	4	2	4	63
76	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
77	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	82
78	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	4	2	3	1	3	1	2	1	4	2	2	2	2	3	2	56
79	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	61
80	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	71

81	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	62
82	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
83	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	69
84	4	3	4	1	2	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	1	3	2	2	4	4	4	3	4	4	76
85	4	3	1	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	75
86	3	3	2	3	3	3	1	4	1	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	70
87	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	70
88	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	71
89	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	70
90	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	2	2	3	4	2	2	1	4	4	2	3	3	4	2	2	62
91	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	62
92	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	4	3	2	2	3	56
93	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	71
94	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	1	2	1	3	61
95	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	4	2	2	2	3	3	54
96	3	3	4	4	2	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	1	4	1	4	4	78
97	1	4	2	3	2	3	2	1	3	2	4	3	4	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	56
98	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	59
99	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	67
100	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	67

Tabulasi Data Penelitian Variabel *Job Insecurity* (Y)

Responden	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	TOTAL
1	1	3	2	1	3	3	3	3	19
2	2	2	2	2	3	2	2	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	1	4	1	1	1	3	1	1	13
5	2	2	2	2	2	3	3	3	19
6	2	2	3	3	3	3	3	1	20
7	2	2	1	1	1	2	1	1	11
8	2	2	2	2	2	3	3	3	19
9	3	3	2	2	2	2	2	2	18
10	3	3	2	2	2	4	3	3	22
11	2	3	2	2	2	2	3	2	18
12	2	2	2	2	2	3	3	3	19
13	2	2	1	2	4	4	4	3	22
14	2	2	2	2	2	3	3	3	19
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8
16	2	2	2	2	2	4	3	3	20
17	2	3	2	2	2	2	3	2	18
18	2	2	2	2	3	2	2	2	17
19	2	2	2	2	2	3	2	2	17
20	3	3	3	2	2	2	2	2	19
21	1	3	2	2	3	3	4	3	21
22	2	2	2	2	2	3	3	3	19
23	2	4	4	1	4	3	4	4	26
24	2	2	2	2	2	3	2	2	17
25	3	2	2	2	4	4	3	3	23
26	2	2	1	1	1	3	4	4	18
27	1	2	2	1	2	3	3	3	17
28	2	3	2	2	2	2	2	2	17
29	2	4	2	1	1	1	1	1	13
30	3	3	3	3	2	2	2	2	20
31	3	3	2	2	4	3	2	2	21
32	3	3	2	2	3	3	3	3	22
33	2	1	2	2	2	3	3	2	17
34	2	1	2	1	4	4	3	3	20
35	3	3	2	2	2	2	2	1	17
36	2	3	2	2	2	3	3	3	20
37	2	2	2	2	2	3	2	2	17
38	3	3	3	2	3	3	3	3	23

39	3	2	2	2	3	3	3	3	21
40	2	3	2	2	3	3	3	3	21
41	1	4	1	1	1	2	2	3	15
42	3	3	2	2	2	2	2	1	17
43	2	2	2	2	2	2	3	3	18
44	2	2	2	1	1	3	3	3	17
45	2	2	2	2	2	3	3	2	18
46	1	1	1	1	2	2	3	2	13
47	2	2	2	2	3	3	3	3	20
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	2	3	3	2	3	2	2	20
50	2	2	2	1	2	2	4	4	19
51	3	4	3	3	3	3	2	2	23
52	2	2	2	2	3	3	2	3	19
53	3	3	3	2	2	3	3	2	21
54	2	2	2	2	2	4	3	4	21
55	2	1	2	2	2	2	2	2	15
56	2	2	2	2	2	3	3	2	18
57	2	2	2	2	2	1	2	2	15
58	2	3	2	2	3	3	3	3	21
59	3	2	2	2	4	4	4	4	25
60	3	2	3	3	3	4	3	3	24
61	4	3	3	3	2	4	2	2	23
62	1	3	1	1	2	2	2	2	14
63	2	1	1	1	1	3	3	2	14
64	2	2	2	2	2	3	3	3	19
65	2	2	2	2	2	3	3	3	19
66	2	2	3	2	3	3	3	3	21
67	2	3	2	2	2	3	3	2	19
68	2	2	2	2	2	3	2	2	17
69	1	1	1	1	1	3	3	3	14
70	1	1	1	1	2	2	2	2	12
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	3	3	2	2	2	3	3	3	21
73	2	2	2	2	2	2	2	3	17
74	2	2	1	1	3	4	4	4	21
75	2	2	1	1	2	3	1	1	13
76	3	3	3	2	3	3	3	3	23
77	2	3	1	1	1	1	1	1	11
78	2	3	2	2	2	2	2	2	17
79	2	3	2	2	2	3	3	4	21

80	2	2	2	2	2	2	2	2	16
81	2	2	2	2	3	3	3	3	20
82	2	2	2	2	2	3	3	3	19
83	3	2	1	1	3	3	3	3	19
84	4	2	4	4	1	3	1	1	20
85	2	2	2	2	2	3	3	3	19
86	2	2	1	1	2	4	4	4	20
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88	1	1	1	1	4	4	4	4	20
89	2	2	2	2	3	3	3	3	20
90	3	2	2	2	2	3	3	3	20
91	1	3	2	2	3	2	1	3	17
92	3	4	3	3	3	3	2	2	23
93	2	2	2	2	3	3	3	3	20
94	3	2	2	2	3	3	3	3	21
95	3	1	4	2	3	2	3	3	21
96	2	2	2	2	3	3	3	3	20
97	2	4	2	2	3	3	4	4	24
98	2	3	2	2	2	3	3	3	20
99	1	3	2	1	2	3	4	4	20
100	3	2	3	4	3	2	2	2	21



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Validitas Skala *Self-Esteem*

		Correlations																									
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.379	0.112	0.024	0.123	.285	.260	0.007	0.158	-0.059	.222	.467	0.157	0.047	0.142	0.052	.292	0.050	0.084	0.055	.283	.243	.233	-0.005	.407	.507
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.265	0.815	0.222	0.004	0.009	0.944	0.116	0.561	0.026	0.000	0.118	0.644	0.159	0.604	0.003	0.623	0.407	0.586	0.004	0.015	0.019	0.961	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X02	Pearson Correlation	.379	1	0.111	0.115	0.106	.301	.212	-0.101	0.150	-0.137	.303	.438	0.116	0.010	0.062	0.055	.287	0.004	0.116	0.057	0.188	0.123	0.187	0.001	.487	.443
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.273	0.256	0.293	0.002	0.034	0.318	0.136	0.173	0.002	0.000	0.252	0.918	0.541	0.588	0.004	0.967	0.248	0.572	0.061	0.224	0.062	0.990	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X03	Pearson Correlation	0.112	0.111	1	-0.048	-0.131	0.161	0.111	-0.053	.233	0.010	0.013	0.003	-0.109	0.119	0.032	.198	0.171	-0.031	0.070	0.180	0.109	0.036	0.049	.207	0.031	.222
	Sig. (2-tailed)	0.265	0.273		0.633	0.194	0.109	0.270	0.599	0.020	0.924	0.902	0.975	0.279	0.240	0.756	0.048	0.089	0.757	0.487	0.073	0.280	0.724	0.629	0.039	0.762	0.026
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X04	Pearson Correlation	0.024	0.115	-0.048	1	.217	0.066	-0.128	.326	-0.184	0.064	0.033	0.076	0.161	0.047	0.066	0.111	.198	0.023	.268	0.065	0.105	0.034	0.000	0.065	0.114	.271
	Sig. (2-tailed)	0.815	0.256	0.633		0.030	0.513	0.206	0.001	0.068	0.527	0.744	0.452	0.111	0.644	0.515	0.274	0.048	0.820	0.007	0.522	0.300	0.740	1.000	0.522	0.259	0.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X05	Pearson Correlation	0.123	0.106	-0.131	.217	1	0.100	-0.051	.265	-0.091	.218	0.091	0.179	0.115	-0.120	0.034	0.086	0.145	-0.011	0.156	-0.232	0.136	0.078	-0.032	0.149	.266	
	Sig. (2-tailed)	0.222	0.293	0.194	0.030		0.322	0.614	0.008	0.367	0.029	0.368	0.074	0.255	0.233	0.737	0.393	0.149	0.912	0.225	0.120	0.020	0.178	0.439	0.755	0.139	0.008
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X06	Pearson Correlation	.285	.301	0.161	0.066	0.100	1	.457	-0.128	.238	0.031	.285	.370	.222	-0.031	.359	.224	.269	-0.025	0.055	0.051	.237	.356	0.123	0.112	.287	.540
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.002	0.109	0.513	0.322		0.000	0.205	0.017	0.759	0.004	0.000	0.027	0.763	0.000	0.025	0.007	0.803	0.588	0.618	0.017	0.000	0.225	0.267	0.004	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X07	Pearson Correlation	.260	.212	0.111	-0.128	-0.051	.457	1	-0.125	.281	-0.055	0.078	0.105	0.178	0.120	0.195	0.155	0.093	0.083	-0.037	-0.047	0.127	-0.025	0.172	-0.085	0.166	.329
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.034	0.270	0.206	0.614	0.000		0.217	0.005	0.585	0.440	0.298	0.077	0.233	0.052	0.123	0.360	0.409	0.713	0.642	0.207	0.805	0.086	0.401	0.098	0.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X08	Pearson Correlation	0.007	-0.101	0.053	.326	.265	-0.128	-0.125	1	.415	.355	.211	0.087	0.183	0.135	0.031	0.059	.270	0.110	.286	0.055	-0.063	0.028	.215	-0.008	0.153	.295
	Sig. (2-tailed)	0.944	0.318	0.599	0.001	0.008	0.205	0.217		0.000	0.000	0.035	0.389	0.068	0.180	0.758	0.557	0.007	0.276	0.004	0.588	0.535	0.783	0.032	0.935	0.128	0.003
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X09	Pearson Correlation	0.158	0.150	.233	-0.184	-0.091	.238	.281	-0.415	1	-0.233	0.040	0.128	0.007	-0.106	0.157	0.146	0.180	-0.024	-0.148	0.133	.306	0.103	0.000	0.181	0.133	.242
	Sig. (2-tailed)	0.116	0.136	0.020	0.068	0.367	0.017	0.005	0.000		0.020	0.693	0.203	0.947	0.293	0.119	0.147	0.073	0.815	0.141	0.185	0.002	0.309	1.000	0.071	0.187	0.015
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson Correlation	-0.059	0.137	0.010	0.064	.218	0.031	-0.355	-0.233	-0.415	1	0.038	0.087	0.148	0.077	0.119	-0.196	0.039	0.013	.263	-0.060	-0.069	.291	0.061	0.099	-0.073	.212
	Sig. (2-tailed)	0.561	0.173	0.924	0.527	0.029	0.759	0.585	0.000	0.020		0.708	0.390	0.142	0.448	0.239	0.051	0.702	0.896	0.008	0.555	0.493	0.003	0.549	0.327	0.470	0.035
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X11	Pearson Correlation	.222	.303	0.013	0.033	0.091	.285	0.078	.211	0.040	0.038	1	.534	.542	0.067	.404	0.186	.494	0.023	0.033	0.009	0.166	.251	.202	0.128	.385	.587
	Sig. (2-tailed)	0.026	0.002	0.902	0.744	0.368	0.004	0.440	0.035	0.693	0.708		0.000	0.000	0.506	0.000	0.064	0.000	0.823	0.747	0.932	0.098	0.012	0.044	0.203	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.467	.438	0.003	0.076	0.179	.370	0.105	0.087	0.128	0.087	.534	1	.388	0.158	.269	0.190	.445	0.076	0.041	0.079	.222	.254	0.189	-0.012	.442	.633

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.975	0.452	0.074	0.000	0.298	0.389	0.203	0.390	0.000		0.000	0.116	0.007	0.059	0.000	0.454	0.687	0.435	0.026	0.011	0.060	0.906	0.000	0.000	
X13	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.157	0.116	-0.109	0.161	0.115	.222	0.178	0.183	0.007	0.148	.542	.388	1	0.092	.478	.215	.544	0.058	.242	-0.075	.276	.391	0.088	0.063	0.081	.576	
	Sig. (2-tailed)	0.118	0.252	0.279	0.111	0.255	0.027	0.077	0.068	0.947	0.142	0.000	0.000		0.363	0.000	0.032	0.000	0.567	0.015	0.458	0.005	0.000	0.387	0.531	0.426	0.000	
X14	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.047	0.010	-0.119	0.047	-	-	0.120	0.135	-	0.077	0.067	0.158	0.092	1	-	-	-	.472	0.166	-	-	-	0.000	-	0.102	.199	
	Sig. (2-tailed)	0.644	0.918	0.240	0.644	0.233	0.763	0.233	0.180	0.293	0.448	0.506	0.116	0.363		0.037	0.131	0.037	0.000	0.098	0.015	0.112	0.005	0.038	0.710	0.314	0.047	
X15	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.142	0.062	-0.032	0.066	0.034	.359	0.195	0.031	0.157	0.119	.404	.269	.478	-	1	0.103	.396	0.146	0.055	-	0.105	.342	-	.264	.281	.501	
	Sig. (2-tailed)	0.159	0.541	0.756	0.515	0.737	0.000	0.052	0.758	0.119	0.239	0.000	0.007	0.000	0.713		0.308	0.000	0.146	0.588	0.831	0.298	0.000	0.867	0.008	0.005	0.000	
X16	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.052	0.055	.198	0.111	0.086	.224	0.155	0.059	0.146	-	0.186	0.190	.215	-	0.103	1	.475	0.056	0.010	-	0.176	0.048	.203	-	0.142	.340	
	Sig. (2-tailed)	0.604	0.588	0.048	0.274	0.393	0.025	0.123	0.557	0.147	0.051	0.064	0.059	0.032	0.194	0.308		0.000	0.582	0.918	0.968	0.080	0.633	0.042	0.107	0.158	0.001	
X17	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	.292	.287	0.171	.198	0.145	.269	0.093	.270	0.180	0.039	.494	.445	.544	-	.396	.475	1	0.112	.261	0.096	.445	.212	0.142	0.014	.370	.705	
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.004	0.089	0.048	0.149	0.007	0.360	0.007	0.073	0.702	0.000	0.000	0.000	0.717	0.000	0.000		0.266	0.009	0.342	0.000	0.034	0.158	0.886	0.000	0.000	
X18	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.050	0.004	-0.031	0.023	-	-	0.083	0.110	-	0.013	0.023	0.076	0.058	.472	0.146	0.056	0.112	1	0.036	0.000	-	-	0.101	-	0.134	.249	
	Sig. (2-tailed)	0.623	0.967	0.757	0.820	0.912	0.803	0.409	0.276	0.815	0.896	0.823	0.454	0.567	0.000	0.146	0.582	0.266		0.720	1.000	0.794	0.691	0.318	0.701	0.183	0.013	
X19	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.084	0.116	-0.070	.268	0.122	0.055	-	.286	-	.263	0.033	0.041	.242	0.166	0.055	0.010	.261	0.036	1	0.008	0.192	0.098	0.057	0.164	0.158	.344	
	Sig. (2-tailed)	0.407	0.248	0.487	0.007	0.225	0.588	0.713	0.004	0.141	0.008	0.747	0.687	0.015	0.098	0.588	0.918	0.009	0.720		0.937	0.056	0.331	0.575	0.103	0.117	0.000	
X20	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	0.055	0.057	0.180	0.065	-	0.051	-	0.055	0.133	-	0.009	0.079	-	-	-	-	0.096	0.000	0.008	1	0.027	0.192	0.037	.237	0.078	.217	
	Sig. (2-tailed)	0.586	0.572	0.073	0.522	0.120	0.618	0.642	0.588	0.185	0.555	0.932	0.435	0.458	0.881	0.831	0.968	0.342	1.000	0.937		0.789	0.055	0.712	0.018	0.440	0.030	
X21	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	.283	0.188	0.109	0.105	.232	.237	0.127	-	.306	-	0.166	.222	.276	-	0.105	0.176	.445	-	0.192	0.027	1	.314	.233	-	.236	.470	
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.061	0.280	0.300	0.020	0.017	0.207	0.535	0.002	0.493	0.098	0.026	0.005	0.112	0.267	0.298	0.080	0.000	0.794	0.056	0.789		0.001	0.020	0.535	0.018	0.000
X22	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	.243	0.123	0.036	0.034	0.136	.356	-	0.028	0.103	.291	.251	.254	.391	-	.342	0.048	.212	-	0.098	0.192	.314	1	0.175	.281	0.177	.514	
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.224	0.724	0.740	0.178	0.000	0.805	0.783	0.309	0.003	0.012	0.011	0.000	0.963	0.000	0.633	0.034	0.691	0.331	0.055	0.001		0.081	0.005	0.078	0.000	
X23	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	.233	0.187	0.049	0.000	0.078	0.123	0.172	.215	0.000	0.061	.202	0.189	0.088	0.000	-	.203	0.142	0.101	0.057	0.037	.233	0.175	1	-	0.196	.366	
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.062	0.629	1.000	0.439	0.225	0.086	0.032	1.000	0.549	0.044	0.060	0.387	1.000	0.867	0.042	0.158	0.318	0.575	0.712	0.020	0.081		0.270	0.051	0.000	
X24	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Pearson Correlation	-	0.001	.207	0.065	-	0.112	-	-	0.181	0.099	0.128	-	0.063	-	.264	-	0.014	-	0.164	.237	-	.281	-	1	0.153	.239	
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.990	0.039	0.522	0.755	0.267	0.401	0.935	0.071	0.327	0.203	0.906	0.531	0.710	0.008	0.107	0.886	0.701	0.103	0.018	0.535	0.005	0.270		0.127	0.017	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

X25	Pearson Correlation	.407**	.487**	0.031	0.114	0.149	.287**	0.166	0.153	0.133	- 0.073	.385**	.442**	0.081	0.102	.281**	0.142	.370**	0.134	0.158	0.078	.236*	0.177	0.196	0.153	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.762	0.259	0.139	0.004	0.098	0.128	0.187	0.470	0.000	0.000	0.426	0.314	0.005	0.158	0.000	0.183	0.117	0.440	0.018	0.078	0.051	0.127		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.507**	.443**	.222	.271	.266	.540**	.329	.295	.242	.212	.587**	.633**	.576	.199	.501**	.340	.705**	.249	.344	.217	.470	.514	.366	.239	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.026	0.006	0.008	0.000	0.001	0.003	0.015	0.035	0.000	0.000	0.000	0.047	0.000	0.001	0.000	0.013	0.000	0.030	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil Uji Validitas Skala *Job Insecurity*

		Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	0.195	.612**	.656**	.220*	0.191	-0.060	-0.102	.561**
	Sig. (2-tailed)		0.051	0.000	0.000	0.028	0.056	0.554	0.311	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y02	Pearson Correlation	0.195	1	.269**	0.169	0.035	-0.099	-0.129	-0.058	.303**
	Sig. (2-tailed)	0.051		0.007	0.092	0.727	0.327	0.201	0.566	0.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y03	Pearson Correlation	.612**	.269**	1	.719**	.307**	0.069	0.017	0.006	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007		0.000	0.002	0.494	0.870	0.951	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y04	Pearson Correlation	.656**	0.169	.719**	1	.244*	0.113	-0.116	-0.143	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.092	0.000		0.014	0.264	0.252	0.157	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y05	Pearson Correlation	.220*	0.035	.307**	.244*	1	.418**	.404**	.413**	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.727	0.002	0.014		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y06	Pearson Correlation	0.191	-0.099	0.069	0.113	.418**	1	.568**	.527**	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.327	0.494	0.264	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y07	Pearson Correlation	-0.060	-0.129	0.017	-0.116	.404**	.568**	1	.782**	.584**
	Sig. (2-tailed)	0.554	0.201	0.870	0.252	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y08	Pearson Correlation	-0.102	-0.058	0.006	-0.143	.413**	.527**	.782**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	0.311	0.566	0.951	0.157	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.561**	.303**	.630**	.540**	.687**	.629**	.584**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self-Esteem*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.769	25

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Insecurity*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.691	8

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X	100	51	84	66.02	7.380	
Y	100	8	26	18.97	3.286	
Valid N (listwise)	100					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.13249994
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.050
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Insecurity * Self-Esteem: Between Groups	(Combined)	454.685	29	15.679	1.787	0.025
	Linearity	97.467	1	97.467	11.108	0.001
	Deviation from Linearity	357.218	28	12.758	1.454	0.105
Within Groups		614.225	70	8.775		
Total		1068.910	99			

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		Self-Esteem	Job Insecurity
Self-Esteem	Pearson Correlation	1	-.302**
	Sig. (2-tailed)		0.002
	N	100	100
Job Insecurity	Pearson Correlation	-.302**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	
	N	100	100

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

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Kusmiati Ningsih
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat/Tanggal Lahir: Sidoarjo, 21 Juli 2002
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Dusun Trompo Kulon Desa Trompoasri RT/RW 03/02
 Kec. Jabon Kab. Sidoarjo
 Universitas : UIN KHAS Jember
 Fakultas : Dakwah
 Jurusan / Angkatan : Psikologi Islam/2021
 Email : khusmia.ningsih12@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN Trompoasri III
2. SMP Negeri 1 Jabon
3. MAN 1 Pasuruan
4. S1 Universitas Islam Negeri Kiai H aji Achmad Siddiq Jember