

Peran *Hardiness* sebagai Moderator dalam Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Stress*

Fridayanti, Ayu Permatasari, Adang Hambali

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

e-mail: fridayanti@uinsgd.ac.id

Abstract

This study aims to examine the role of hardiness in moderating the effect of job insecurity on job stress. The research method used is quantitative causality. The sampling technique used was simple random sampling. The total respondents in this study were 142 honorary teachers at public elementary schools in Cileunyi District, Bandung Regency. The data collection technique used a questionnaire consisting of three measuring scales, namely The Job Insecurity scale, The Job Stress Scale (JSS), and The Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ). The data analysis technique uses the MRA (Moderated Regression Analysis) test. The results showed that job insecurity had a significant effect on job stress and hardiness could not moderate the effect of job insecurity on job stress. This shows that hardiness does not significantly affect in reducing the effect in the relation of job insecurity toward job stress.

Keywords: *job insecurity, job stress, hardiness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *hardiness* dalam memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausalitas. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak sederhana. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 142 guru honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga skala ukur, yaitu skala *Job Insecurity*, *Job Stress Scale (JSS)* dan *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)*. Teknik analisa data menggunakan uji *Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *job stress* dan *hardiness* tidak dapat memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*. Hasil ini menunjukkan bahwa *hardiness* tidak memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*.

Kata Kunci: ketidakamanan kerja, stres kerja, ketangguhan

Pendahuluan

Stres merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan sebab telah menjadi hal umum yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan, Kupriyanov dan Zhdanov (2014) menyebutkan bahwa saat ini stres merupakan sebuah atribut dalam kehidupan modern. Stres dapat dialami oleh siapa saja dan dalam berbagai situasi yang berbeda, salah satunya dalam situasi kerja yang disebut dengan *job stress* (atau stres kerja dalam Bahasa Indonesia). Untuk menyesuaikan dengan definisi yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya

digunakan kata dan definisi aslinya. Saat ini *job stress* telah menjadi isu global dan menjadi faktor risiko serius yang perlu dipertimbangkan karena memengaruhi kondisi fisik, mental dan juga memengaruhi organisasi. Sebuah laporan menyebutkan bahwa 3.2 miliar pekerja di dunia semakin tidak sehat, dengan sebagian besar menghadapi kerawanan ekonomi yang signifikan: 77% bekerja pada pekerjaan paruh waktu, temporer, tidak mendapat bayaran atau rentan (Buehler dkk., 2017).

Job stress merupakan perasaan disfungsi pribadi sebagai reaksi dari *stressor* yang dirasakan di tempat kerja,

dengan ditandai adanya respon fisik, psikologis dan tingkah laku (Parker & Decotiis, 1983). Dengan kata lain, *job stress* adalah hasil dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang disebabkan adanya ketidaksesuaian atau perubahan yang tidak jelas dalam organisasi.

Job stress diketahui dapat berpengaruh terhadap berbagai hal. Prestiana dan Purbandini (2012) mengungkapkan bahwa *job stress* secara signifikan berdampak pada kejenuhan kerja. Selain itu, kinerja pegawai juga dilaporkan dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Christy & Amalia, 2017). Adapun Ruzungunde dkk. (2016) menyatakan stres kerja dapat memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Kemudian, diketahui pula bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh *job stress* (Putri & Sintaasih, 2018).

Banyak peneliti yang telah melakukan studi mengenai *job stress* pada berbagai pekerjaan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job stress* rentan dialami oleh semua orang dari kalangan pekerjaan yang berbeda, seperti karyawan kantor, perawat, polisi, *teller* bank, buruh, dan tidak terkecuali guru. Saat ini, banyak penelitian telah menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai guru dan pengajar adalah profesi dengan tingkat stres yang tinggi di seluruh dunia (Travers & Cooper, 1995). Padahal guru merupakan komponen utama dalam pendidikan yang berperan langsung pada pembentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran guna mencerdaskan bangsa. Guru yang sehat sangat penting untuk keberhasilan pengajaran. Guru yang sehat secara psikologis dapat menghasilkan pelajaran yang menginspirasi dan menciptakan iklim kelas yang positif dan kondusif bagi peserta didik.

Dibalik perannya yang penting tersebut, Indonesia ternyata mengalami kekurangan tenaga pendidik atau guru. Hal ini disebabkan setiap tahun terdapat puluhan ribu guru yang pensiun. Sekretaris

Jenderal Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) menyebutkan bahwa Indonesia mengalami kekurangan sebanyak 1.1 juta guru per Agustus 2019 (Ramadhani, 2019).

Guna mengatasi permasalahan kekurangan guru tersebut, salah satu upaya yang dilakukan ialah dengan memberdayakan guru honorer. Berbicara mengenai upah, guru honorer diberikan gaji berdasarkan sistem penggajian per jam pelajaran atau secara sukarela sehingga banyak yang mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini menimbulkan permasalahan terkait kesejahteraan pada guru honorer. Batalnya kenaikan insentif bagi guru honorer seperti yang terjadi di Kabupaten Bandung tahun 2019/2020 pun sangat disesalkan sebab merupakan hal yang telah didambakan oleh guru honorer setempat (Sugriwa, 2020).

Kenaikan insentif yang batal terjadi ini sangat disayangkan terutama oleh guru honorer di tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), karena sesuai dengan UU No. 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa kewenangan pengelolaan sekolah tingkat SD dan SMP adalah tanggung jawab pemerintah kabupaten/ kota. Selain mengenai upah, ketidakjelasan status kepegawaian juga merupakan permasalahan yang tidak bisa dipungkiri. Peluang promosi atau kenaikan pangkat pada guru honorer untuk menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangatlah kecil.

Hal ini disebabkan oleh persyaratan yang tertulis dalam Permenpan-RB No. 36/2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2018 yang menyatakan bahwa untuk mengikuti seleksi CPNS maksimal berusia 35 tahun saat melamar. Namun nyatanya banyak guru honorer yang telah mengajar selama belasan tahun, sehingga Permenpan tersebut dianggap tidak berpihak kepada mereka yang berusia di atas 35 tahun.

Respon guru honorer terhadap permasalahan-permasalahan di atas pun beragam, salah satunya seperti yang terjadi di Jawa Barat, ratusan guru honorer di Kabupaten Bandung berangkat ke Jakarta untuk melakukan unjuk rasa di depan kantor Kemenpan RB dan PGRI sebagai bentuk protes terhadap Permenpan tersebut (Ridwan, 2018). Selain itu, sebanyak 40 orang guru honorer mendatangi Komisi D Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bandung pada 12 Mei 2019 untuk menuntut kesejahteraan dan kejelasan mengenai seleksi pegawai pemerintah (Fattah, 2019).

Keputusan para guru honorer untuk melakukan aksi unjuk rasa turun ke jalan untuk menyuarakan aspirasinya. Namun, tetap mempertahankan profesinya meskipun berada dalam situasi yang terkesan tidak berpihak kepada mereka, menempatkan guru honorer berada dalam situasi yang tertekan dan berpotensi dapat menimbulkan *job stress*.

Mengajar adalah profesi dengan tingkat tekanan yang tinggi, banyak guru mengalami tekanan yang tinggi saat bekerja (Borrelli dkk., 2014; Herman dkk., 2018). Ini tentu berlaku pula pada guru honorer. Lukman dkk. (2019) dalam penelitiannya melaporkan adanya stres yang dialami guru honorer tingkat SD dalam pekerjaannya. Adapun, dalam studi lebih lanjut oleh Pertiwi dan Wardani (2019) yang dilakukan pada 222 guru SD juga menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik status pekerjaan, guru non PNS mengalami stres kerja tingkat berat lebih tinggi dibandingkan guru PNS yaitu sebesar 8.1%. Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat dikatakan bahwa guru honorer memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dari guru PNS.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya beberapa variabel yang dapat memengaruhi *job stress*, diantaranya adalah konflik pekerjaan (Purwani, 2016), beban kerja (Zetli, 2019), *work family conflict* (Astari dan Sudibya,

2018), gaya kepemimpinan demokratis, dengan arah negatif terhadap *job stress* (Yulia & Mukzam, 2017).

Adapun berdasarkan hasil penelitian Syaharudin dkk. (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *job stress*. Hal serupa juga dinyatakan oleh Bashori dan Meiyanto (2017) yang menemukan bahwa *job stress* dipengaruhi secara signifikan oleh *job insecurity* (atau ketidakamanan kerja, untuk konsistensi istilah dengan kata dan definisi aslinya, dalam artikel ini digunakan kata *job insecurity*). Dengan demikian, diketahui bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka tingkat *job stress* semakin meningkat.

De Witte (2005) menjelaskan *job insecurity* sebagai tekanan yang dirasakan terkait kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap tekanan tersebut. *Job insecurity* diartikan pula sebagai perasaan khawatir akan kelangsungan pekerjaannya di masa depan (Nopiando, 2012). Aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh para guru honorer menggambarkan perasaan khawatir terhadap pekerjaannya di masa depan akibat upah yang rendah dan sulitnya untuk diangkat menjadi guru PNS. Perasaan khawatir akan ketidakjelasan status kepegawaian yang dirasakan tersebut dalam istilah Psikologi disebut dengan *job insecurity*.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bryson dan Harvey (2002, dalam Barsah, 2017) bahwa *job insecurity* disebabkan oleh tingkat pendapatan yang tidak dapat diprediksi dan ketidakstabilan status kepegawaian. Wibowo dan Ariani (2016) lebih lanjut mengungkapkan bahwa penyebab utama dari *job insecurity* pada guru honorer adalah rendahnya kemungkinan untuk kenaikan jabatan menjadi guru PNS.

Selain *job insecurity*, studi terdahulu juga menunjukkan adanya variabel lain yang berperan terhadap *job stress* yaitu kepribadian. Penelitian oleh Sadeghi dkk. (2016) mengungkapkan bahwa tipe kepribadian memiliki hubungan signifikan

dengan stres kerja pada guru. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Hanifah (2015) yang menyampaikan bahwa kepribadian merupakan faktor yang cukup berperan dalam menghadapi stres pada guru. Setiap individu memiliki kepribadian yang khas, sehingga cara setiap individu dalam menghadapi masalah atau stres pun akan berbeda-beda. Adapun kemampuan kepribadian untuk bertahan dan menghadapi stres disebut dengan kepribadian *hardiness* (atau ketangguhan dalam Bahasa Indonesia, untuk selanjutnya digunakan kata *hardiness* untuk menyesuaikan dengan kata dan definisi asalnya).

Kobasa dkk. (1982) mendefinisikan *hardiness* sebagai kumpulan karakter kepribadian yang berfungsi sebagai daya pertahanan saat seseorang dihadapkan pada situasi yang dapat menimbulkan stres. Melalui kepribadian *hardiness* sikap satu orang dengan orang lain dalam menghadapi masalah dapat dibedakan. Astuti (1999, dalam Kurniawan, 2016) menjelaskan bahwa kepribadian *hardiness* akan cenderung mengarahkan seseorang untuk melakukan *transformational coping* yakni ketika situasi penuh stres diubah menjadi bentuk-bentuk yang tidak mengandung tekanan. Ini membuat stres yang dirasakan pun menjadi rendah sehingga dapat mengurangi gejala-gejala timbulnya *job stress*.

Pernyataan tersebut senada dengan hasil penelitian Dodik dan Astuti (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dan *job stress* dengan arah negatif, artinya semakin tinggi tingkat *hardiness* maka tingkat *job stress* yang dirasakan akan semakin rendah. Adapun dalam penelitian yang dilakukan pada 217 guru SMA di Tangerang menunjukkan bahwa beberapa aspek dari kepribadian *hardiness* yaitu komitmen dan tantangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress* (Wahdaniyah & Miftahuddinn, 2018).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa *hardiness* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *job stress*. Ini berbeda halnya dengan *job insecurity* yang berpengaruh secara positif terhadap *job stress*. Oleh karena itu, dapat diasumsikan dengan adanya *hardiness* pada diri guru honorer dapat menjadi solusi untuk mengatasi *job stress* sehingga pada akhirnya dapat menurunkan tingkat pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer.

Setelah dilakukan penelusuran, belum ditemukan adanya studi terdahulu yang secara langsung meneliti ketiga variabel tersebut secara bersamaan. Oleh karena itu, menjadi kebaruan tersendiri dalam penelitian ini dengan dibuatnya suatu model teoretik yang menghubungkan variabel *job insecurity*, *job stress*, dan *hardiness*. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer dengan *hardiness* sebagai variabel moderator. Adapun hipotesis yang diajukan, antara lain: (1) terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer; dan (2) *hardiness* dapat memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan analisis kausalitas dipilih sebagai desain penelitian yang bertujuan dalam menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta seberapa erat dan berarti pengaruh tersebut (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini yaitu guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung sebanyak 220 orang. Jumlah minimum sampel dalam penelitian dihitung menggunakan rumus *Slovin* dengan berdasarkan jumlah populasi, sehingga didapatkan sampel minimum untuk penelitian ialah sebanyak 142 orang.

Teknik sampling menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik penentuan

sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel dengan pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak. Variabel dalam penelitian ini yaitu: *job insecurity* sebagai variabel independen, *job stress* sebagai variabel dependen, dan *hardiness* sebagai variabel moderator. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan model skala *likert*.

Instrumen yang digunakan adalah: pertama, skala *Job Insecurity* (Ashford dkk., 1989) yang terdiri lima dimensi yaitu arti penting aspek kerja, ancaman kehilangan aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, ancaman kehilangan keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan. Total terdapat 13 item. Pilihan jawaban menggunakan skala *Likert* dengan rentang pilihan jawaban mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) untuk item *favorable*. Adapun untuk item *unfavorable* dari 1 (sangat setuju) sampai dengan 5 (sangat tidak setuju). Contoh item penelitian adalah: “Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan instansi” dan “Saya merasa tidak berdaya terhadap peraturan pemerintah atau instansi yang cukup memberatkan”.

Kedua, *a Job Stress Scale* (JSS) untuk mengukur *job stress*. Skala dikembangkan oleh Parker dan Decotiis (1983). Alat ukur ini meliputi dua dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan, dengan total terdapat 11 item pernyataan. Pilihan jawaban menggunakan skala *Likert* dengan 5 rentang, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Diantara item pernyataan adalah: “Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan, dada saya terasa sesak” dan “Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan”.

Ketiga, untuk mengukur *hardiness* digunakan *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) yang dikembangkan oleh Moreno-jiménez dkk. (2014). Alat ukur ini meliputi tiga dimensi, yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Total item sebanyak 14 item. Pilihan jawaban

menggunakan 5 rentang jawaban bentuk skala *Likert* yaitu dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Diantara item yang diberikan adalah: “Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya” dan “Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara untuk meraih sukses”.

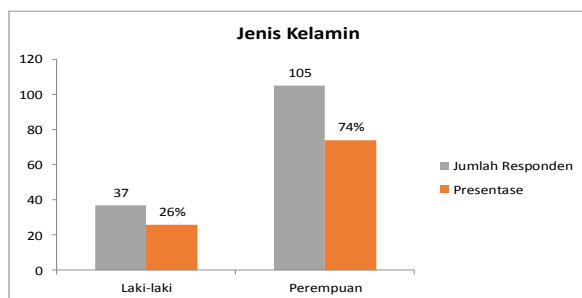
Proses adaptasi instrumen dilakukan melalui proses *forward translation* oleh dua orang ahli Bahasa Inggris. Hasil terjemahan dievaluasi oleh seorang ahli Psikologi untuk mendapatkan makna yang paling relevan dengan makna asli dari instrumen tersebut (Bahasa Inggris). Alat ukur selanjutnya dinilai melalui uji terpakai, dimana data penelitian digunakan juga untuk melihat properti psikometri dari skala tersebut. Metode ini dipilih mengingat situasi pandemi Covid-19 yang membuat peneliti memiliki akses terbatas untuk mengakses responden yang luas. Hasil uji menunjukkan ketiga skala reliabel. Nilai koefisien *cronbach's alpha* skala ukur *job insecurity*, skala JSS, dan skala OHQ secara berturut-turut adalah: .825, .822, dan .860.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *moderated regression analysis* (MRA). MRA merupakan uji regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi berupa perkalian dua atau lebih variabel independen (Liana, 2009). Variabel perkalian antara variabel independen disebut sebagai variabel moderat yang menggambarkan pengaruh variabel moderator dalam hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

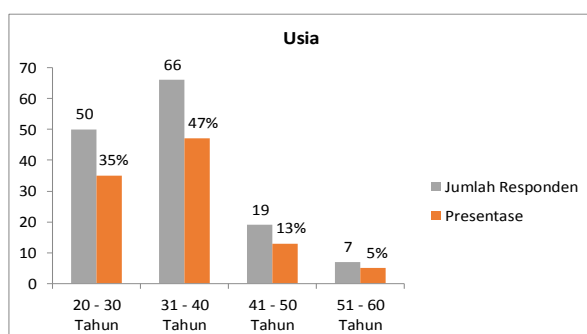
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini diperoleh total responden sebanyak 142 orang guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Rincian data demografi dari responden

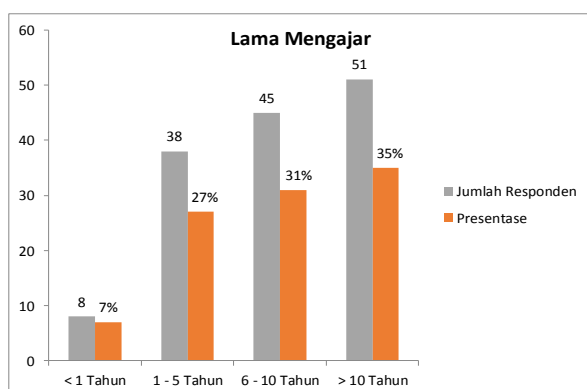
penelitian dapat dilihat pada gambar 1, 2, 3, 4 dan 5.



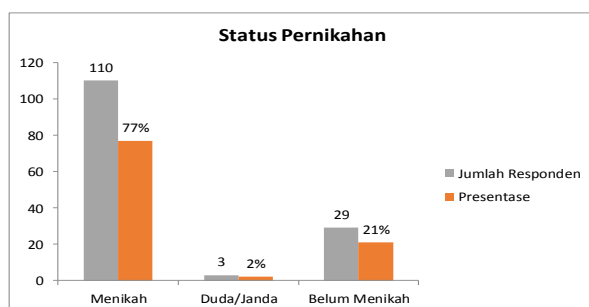
Gambar 1. Grafik responden menurut jenis kelamin



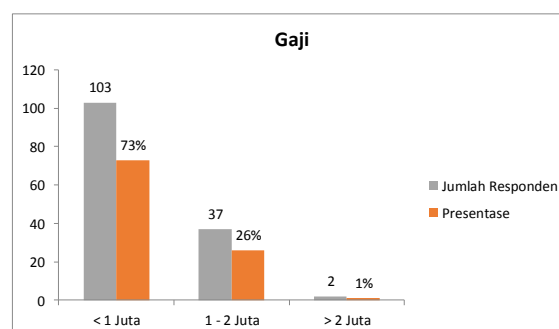
Gambar 2. Grafik responden menurut usia



Gambar 3. Grafik responden menurut lama mengajar



Gambar 4. Grafik responden menurut status pernikahan

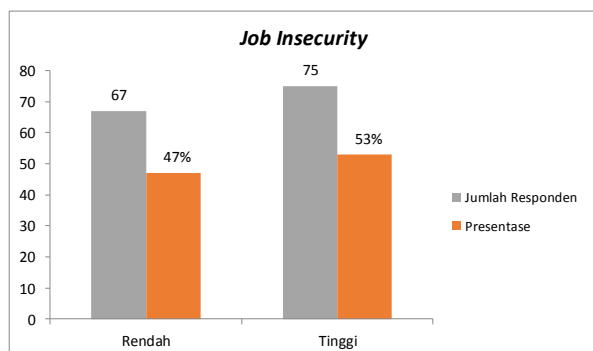


Gambar 5. Grafik responden menurut gaji

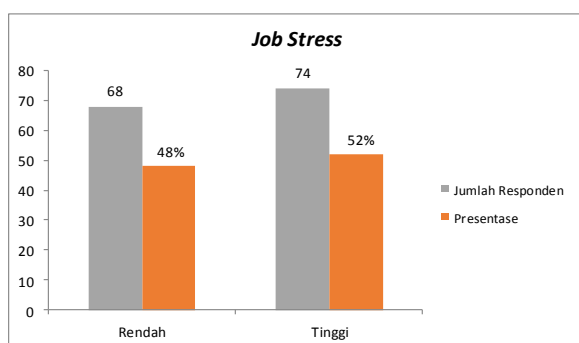
Gambar 1 memperlihatkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari 37 laki-laki (26%) dan 105 perempuan (74%). Gambar 2 menunjukkan bahwa responden berusia 20 – 30 sebanyak 50 orang (35%), usia 31 – 40 sebanyak 66 orang (47%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang (13%). Usia 51 – 60 tahun sebanyak 7 (5%). Gambar 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama mengajar kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (7%), lama mengajar 1 – 5 tahun sebanyak 38 orang (27%), lama mengajar 6 – 10 tahun sebanyak 45 orang (31%) dan lama mengajar lebih dari 10 tahun sebanyak 51 orang (35%). Gambar 4 menunjukkan status responden yang menikah sebanyak 110 orang (77%), status duda/janda sebanyak 3 (2%), Adapun jumlah subjek dengan status belum menikah sebanyak 29 orang (21%). Gambar 5 menunjukkan bahwa terdapat responden dengan gaji di bawah 1 juta yaitu sebanyak 103 (73%), gaji 1 – 2 juta sebanyak 37 orang (26%), dan yang mendapat gaji diatas 2 juta sebanyak 2 (1%).

Hasil Analisa Deskriptif

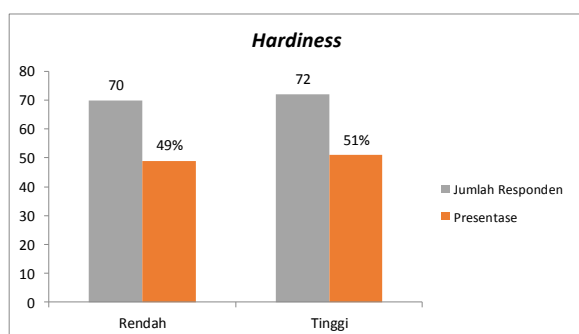
Hasil analisis deskriptif variabel *job insecurity*, *job stress* dan *hardiness* dapat dilihat pada gambar 6, 7 dan 8. Berdasarkan Gambar 6 diketahui bahwa untuk variabel *job insecurity*, dari 142 subjek sebanyak 67 orang (47%) termasuk kategori rendah dan sebanyak 75 orang (53%) termasuk dalam kategori tinggi.



Gambar 6. Grafik kategorisasi *job insecurity*



Gambar 7. Grafik kategorisasi *job stress*



Gambar 8. Grafik kategorisasi *hardiness*

Selanjutnya untuk variabel *job stress*, hasil pada gambar 7 menunjukkan bahwa sebanyak 68 orang (48%) berada dalam kategori rendah dan sebanyak 74 orang (52%) termasuk dalam kategori tinggi. Adapun untuk variabel *hardiness*, hasil pada gambar 8 menunjukkan sebanyak 70 orang (49%) termasuk kategori rendah dan sebanyak 72 orang (51%) termasuk kategori tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini beberapa pengujian yang dilakukan dalam asumsi klasik yaitu

uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi .05. Berdasarkan uji tersebut diketahui nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar .2. Adapun karena nilai *kolmogorov-smirnov* ini lebih besar dari taraf signifikansi .05, dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 1 menunjukkan nilai *tolerance* sebesar .970 dan nilai VIF sebesar 1.031. Karena nilai *tolerance* lebih dari .1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas. Selanjutnya, uji *rank spearman* dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dari model regresi. Berdasarkan pengujian, didapatkan hasil seperti diperlihatkan pada tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh pada variabel *job insecurity* sebesar .847 dan pada variabel *hardiness* sebesar .657. Oleh karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari taraf signifikansi .05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i>	.970	1.031
<i>Hardiness</i>	.970	1.031

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig. (2-tailed)
<i>Job Insecurity</i>	.847
<i>Hardiness</i>	.657

Tabel 3
Hasil Uji Moderated Regression Analysis

Model	R Square	p
Model 1		
<i>Job Insecurity</i>	.155	.000
Model 2		
<i>Job Insecurity</i>	.150	.000
<i>Hardiness</i>		.666
Model 3		
<i>Job Insecurity</i>		.847
<i>Hardiness</i>	.144	.838
Moderat		.890

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik statistik *moderated regression analysis* (MRA). Proses pengujian dilakukan melalui regresi berjenjang dengan memasukkan prediktor ke dalam regresi secara bertahap. Pada penelitian ini regresi dilakukan dalam tiga tahapan yang menghasilkan tiga model regresi yang berbeda terhadap *job stress*, yaitu *job insecurity*, *hardiness*, dan termasuk interaksi antara *job insecurity* dengan *hardiness* yang disebut variabel moderat. Adapun hasil dari uji MRA ditampilkan pada tabel 3.

Hasil Uji Hipotesis Pertama: Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress pada Guru Honorar

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis pertama pada tabel 3 menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *job stress* pada guru honorar ($p=.000$; $p<.05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *job stress*. Adapun sumbangan efektif yang diberikan *job insecurity* dalam memprediksi *job stress* ialah sebesar 15.5%.

Arah hubungan yang terjadi antara *job insecurity* dengan *job stress* adalah hubungan yang positif ($\beta=.354$). Hal ini berarti semakin tinggi rasa ketidakamanan dalam bekerja maka dapat menyebabkan semakin meningkatnya stres kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah

tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula tingkat stres kerja pada individu.

Hasil Uji Hipotesis kedua: Peran Hardiness sebagai Variabel Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress pada Guru Honorar

Hasil analisis regresi model ketiga pada tabel 3 menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ditolak. *Hardiness* tidak dapat memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorar ($p=.890$; $p>.05$). Berdasarkan nilai *adjusted R square* pada model regresi ini sebesar .144, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi penurunan nilai sumbangan efektif sebesar 1.1% yakni dari 15.5% menjadi 14.4%. Dengan demikian, meskipun hasil analisis regresi menunjukkan adanya penurunan nilai sumbangan efektif, namun penurunan tersebut tidak signifikan.

Peneliti kemudian melakukan uji regresi sederhana untuk melihat peran langsung *hardiness* terhadap *job stress* guna memperkuat hasil pengujian hipotesis kedua. Adapun hasil dari uji regresi sederhana ditampilkan pada tabel 4. Hasil ujian regresi sederhana menunjukkan nilai signifikansi tabel *coefficients* sebesar $.225>.05$. Dapat disimpulkan bahwa *hardiness* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress*.

Hardiness berkorelasi negatif terhadap *job stress* ($\beta=-.148$). Besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah .003 atau sama dengan .3%, menunjukkan bahwa sumbangan *hardiness* relatif kecil. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tinggi rendahnya tingkat *hardiness* tidak signifikan memengaruhi *job stress* pada guru honorar.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	R Square	p	β
Model 1			
<i>Hardiness</i>	.003	.225	-.148

Hasil ini sekaligus juga menunjukkan bahwa 99.7% sumbangan pengaruh berasal dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Pengaruh Variabel Demografi terhadap Job Stress

Sebagai tambahan untuk memperdalam analisis mengenai *job stress* pada guru honorer, maka karakteristik faktor demografi responden ikut ditinjau untuk mengetahui pengaruhnya terhadap stres kerja. Stres kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yang berbeda (yaitu kelompok dengan stres kerja tinggi dan kelompok dengan stres kerja rendah). Variabel demografi yang diukur adalah jenis kelamin (2 kelompok), usia (4 kelompok), lama mengajar (4 kelompok), status pernikahan (3 kelompok) dan gaji (3 kelompok).

Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Job Stress. Hasil uji pengaruh jenis kelamin dan *job stress* pada tabel 5 menunjukkan nilai *p value* sebesar .914. Oleh karena nilai *p value* lebih besar dari nilai signifikansi .05. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan *job stress*.

Pengaruh Usia terhadap Job Stress. Usia Responden penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu usia 20-30, usia 31-40, usia 41-50 dan usia 51-60.

Tabel 5
Hasil Uji Chi-Square Test Jenis Kelamin dan Job Stress

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.012 ^a	1	.914		
Continuity Correction(b)	.000	1	1.00		
Likelihood Ratio		1			
Fisher's Exact Test				1.000	5.333
Linear-by-Linear Association	.012	1	.914		
N of Valid Cases	.142				

a. 0 cells (.00%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.72
b. Computed only for 2x2 table

Tabel 6
Uji Chi-Square Test Usia dan Job Stress

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.663 ^a	3	.882
Likelihood Ratio	.664	3	.882
Linear-by-Linear Association	.413	1	.520
N of Valid Cases	.142		

c. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.35

Tabel 7
Uji Chi-Square Test Lama Mengajar dan Job Stress

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.711 ^a	3	.871
Likelihood Ratio	.715	3	.870
Linear-by-Linear Association	.389	1	.533
N of Valid Cases	.142		

d. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.44

Hasil uji usia terhadap *job stress* dapat dilihat pada tabel 6. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p value* sebesar .882. Karena nilai *p value* lebih besar dari nilai signifikansi .05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan *job stress*.

Pengaruh Lama Mengajar terhadap Job Stress. Dalam penelitian ini lama mengajar responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu kurang dari satu tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, lebih dari 10 tahun. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan uji *chi-square* yang dilakukan, diperoleh nilai *p value* sebesar .871. Adapun karena nilai *p value* lebih besar dari nilai signifikansi .05, maka diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama mengajar dengan *job stress*

Tabel 8
Uji Chi-Square Test Status Pernikahan dan Job Stress

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.877 ^a	2	.053
Likelihood Ratio	7.072	2	.029
Linear-by-Linear Association	3.638	1	.056
N of Valid Cases	.142		

e. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.44

Pengaruh Status Pernikahan terhadap Job Stress. Dalam penelitian ini status pernikahan responden dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu: belum menikah, menikah dan janda/ duda. Hasil uji status pernikahan dan *job stress* dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan uji *chi-square* diperoleh nilai *p value* sebesar .053. Adapun karena nilai *p value* lebih besar dari nilai signifikansi .05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status pernikahan dengan *job stress*.

Pengaruh Gaji terhadap Job Stress. Dalam penelitian ini gaji dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok gaji kurang dari 1 juta, antara 1-2 juta, dan lebih dari 2 juta. Hasil pengujian gaji dan *job stress* dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Chi-Square Test Gaji dan Job Stress

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.537 ^a	2	.014
Likelihood Ratio	9.364	2	.009
Linear-by-Linear Association	9.398	1	.004
N of Valid Cases	.142		

f. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .96

Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai *p value* sebesar .014. Karena nilai *p value* lebih kecil dari nilai signifikansi .05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaji dengan *job stress*.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* pada guru honorer berpengaruh terhadap *job stress*. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Bashori dan Meiyanto (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *job insecurity* terhadap *job stress*. Syaharudin dkk. (2017) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang dapat meningkatkan tingkatan *job stress* pada karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 142 guru honorer yang menjadi subjek penelitian, sebagian besarnya yakni 53% memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi. Ini sejalan dengan Smithson dan Lewis (2000) yang menyebutkan bahwa jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau kontrak dapat menimbulkan *job insecurity*.

Individu yang merasakan ketidakamanan kerja dilaporkan cenderung lebih mudah untuk mengalami kecemasan, depresi, dan stres (Nella dkk., 2015). Minanti dkk. (2015) menyatakan bahwa rasa ketidakamanan yang dialami ketika bekerja secara langsung akan berpengaruh pada kondisi psikologis pegawai dan dapat menimbulkan *job stress*.

Job stress diartikan sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang disebabkan karena adanya perubahan yang tidak jelas dalam organisasi (Luthans, 2011). Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh guru honorer seperti ketakutan akan kehilangan pekerjaan karena banyaknya calon guru muda yang dikhawatirkan akan menggantikan posisi mereka, ketidakjelasan status kepegawaian, status sosial yang rendah, dan ketidakberdayaan terhadap peraturan pemerintah, apabila dibiarkan

berlangsung lama dapat memicu stres kerja pada guru honorer.

Pada penelitian ini ketidakberdayaan terhadap peraturan pemerintah yang dinilai justru mempersulit mereka untuk mengikuti tes CPNS merupakan salah satu bentuk dari *job insecurity* yang dialami oleh guru honorer. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Syaharudin dkk. (2017) yang menyatakan bahwa adanya ketidakberdayaan karyawan terhadap pekerjaannya disebabkan kebijakan organisasi akan menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Kecemasan mengenai jenjang karier sebagai seorang guru, kesulitan dalam membagi waktu, dan ketidakpuasan terhadap pendapatan yang diterima merupakan bentuk stres kerja yang ditunjukkan oleh guru honorer. Adapun pada guru honorer, *job stress* yang dialami dapat berdampak pada kinerja mereka yang apabila tidak diatasi dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar siswa (Lukman dkk., 2019).

Menjadi hal penting bagi seorang guru untuk dapat mengelola *job stress* yang dialami. Farista (2018) mengungkapkan beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam mengelola stres oleh guru, seperti menentukan skala prioritas, beristirahat sejenak dari rutinitas, mengatur pola makan dan olah raga, meningkatkan intensitas ibadah serta mendapat dukungan dari keluarga dan teman.

Hasil uji terhadap hipotesis kedua dari penelitian ini menunjukkan bahwa *hardiness* tidak menjadi variabel yang memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Bala dan Kaur (2017) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari *hardiness* terhadap stres kerja. Penelitian lain juga menyampaikan hal serupa bahwa *hardiness* akan memberikan penilaian positif saat situasi kerja penuh stres sehingga individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung akan memberikan respon yang positif terhadap situasi stres tersebut (Dodik &

Astuti, 2012). Selain itu, penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian dari Riyanti dan Rahmandani (2019) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja.

Menon dan Yogeswarie (2015) mengungkapkan *hardiness* sebagai ketangguhan pada diri individu dalam merespon suatu masalah. *Hardiness* dapat menumbuhkan keberanian dalam menghadapi situasi sulit (Bue dkk., 2016), sehingga diperkirakan dapat memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*. Namun dalam penelitian ini, ketangguhan dan keberanian tidak cukup kuat terbukti dapat mengurangi pengaruh rasa ketidakamanan kerja terhadap stres kerja.

Maddi dkk. (2011) mengungkapkan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian yang sangat diperlukan ketika dihadapkan pada perubahan yang tidak terduga dan berpotensi mengganggu. Dalam konteks guru honorer sebelum individu memutuskan untuk berprofesi sebagai guru dengan status honorer, individu umumnya telah mengetahui konsekuensi yang akan dihadapi yaitu kondisi pekerjaan yang tidak pasti. Banyaknya pemberitaan terkait unjuk rasa yang sering dilakukan oleh guru honorer pun memberikan gambaran mengenai seperti apa kondisi kerja yang harus ia hadapi sebagai seorang guru honorer.

Oleh karena itu, individu secara tidak langsung harus siap menerima segala kondisi tersebut, mulai dari ketidakjelasan status kepegawaian, pendapatan yang diterima jauh lebih kecil dari UMR, jenjang karier yang tidak pasti, hingga tuntutan untuk selalu dapat menyesuaikan diri pada setiap perubahan kurikulum atau peraturan pendidikan. Hal ini menandakan bahwa individu telah mengetahui secara umum berbagai ketidakpastian dan perubahan yang dapat terjadi pada kondisi kerja, sehingga ketika telah berprofesi sebagai guru honorer perubahan-perubahan kondisi

kerja yang terjadi pun bukan merupakan sesuatu yang tidak terduga lagi baginya.

Dalam penelitian ini, *hardiness* tidak berpengaruh terhadap *job stress* disebabkan individu (guru honorer) mungkin telah memprediksi sebelumnya segala ketidakpastian dan perubahan yang akan terjadi pada kondisi kerja, sehingga dimungkinkan individu tidak begitu tertekan, telah dapat menerima dan tabah terhadap situasi, namun penerimaan dan antisipasi ini ternyata tidak terbukti mampu mengurangi tekanan dalam bekerja sebagai guru honorer.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji terhadap variabel demografi (jenis kelamin, usia, lama mengajar, status pernikahan dan gaji), diperoleh hasil bahwa hanya perbedaan gaji yang terbukti berperan terhadap *job stress* pada guru honorer, sementara variabel demografi lainnya tidak memberi peran yang signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Puspitawati dan Atmaja (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi atau gaji memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin sesuai gaji yang diterima maka semakin rendah tingkat stres kerja pada individu. Guru honorer menerima gaji sesuai dengan banyaknya jam mengajar di sekolah dan jumlahnya pun di bawah UMR yang mana dinilai tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, sehingga hal ini membuat guru honorer berpotensi mengalami *job stress*.

Dalam penelitian ini diketahui pula bahwa sumbangan *hardiness* terhadap *job stress* sangat kecil (sebesar .3 %), sehingga 99.7% lainnya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lain menyebutkan faktor yang berperan terhadap *job stress* diantaranya adalah resiliensi (Akbar & Pratasiwi, 2017), *religious coping* (Safaria dkk., 2010), aktivitas agama seperti berdoa juga terbukti dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang dialami guru (Chirico dkk.,

2020). Terkait hal ini maka dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui peran *hardiness* ini, diantaranya dengan meneliti secara bersama-sama dengan variabel positif lain seperti resiliensi, agama dan spiritualitas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah responden. Untuk itu perlu dilakukan kembali penelitian dengan subjek guru honorer pada skala yang lebih luas dengan melibatkan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat membantu mengurangi tekanan pada guru honorer.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *job stress* pada guru honorer dengan arah pengaruh yang positif, yakni semakin tinggi *job insecurity* maka *job stress* akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka *job stress* akan semakin rendah. Adapun *hardiness* tidak dapat memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer, sehingga dapat dikatakan bahwa *hardiness* bukan merupakan variabel moderator. Dengan demikian, tingkatan tinggi dan rendahnya *hardiness* tidak dapat berpengaruh terhadap hubungan antara *job insecurity* dan *job stress*.

Daftar Pustaka

- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106–112. <https://doi.org/10.21009/jppp.062.08>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A.

- (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7), 1895–1926.
<https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i07.p05>
- Bala, R., & Kaur, R. (2017). Personality hardiness of secondary school teachers in relation to work related stress. *Educational Quest: An International Journal of Education and Applied Social Sciences*, 8(1), 151–155.
<https://doi.org/10.5958/2230-7311.2017.00022.8>
- Barsah, A. (2017). Pengaruh iklim organisasi, job insecurity dan turnover intention terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *PEKOBIS: Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 1–15.
<http://dx.doi.org/10.32493/pekobis.v2i3.P1-15.661>
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 3(1), 25–36.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- Borrelli, I., Benevene, P., Fiorilli, C., D'Amelio, F., & Pozzi, G. (2014). Working conditions and mental health in teachers: A preliminary study. *Occupational Medicine*, 64(7), 530–532.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqu108>
- Bue, S. Lo, Kintaert, S., Taverniers, J., Mylle, J., Delahaj, R., & Euwema, M. (2016). Hardiness differentiates military trainees on behavioural persistence and physical performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(4), 1–11.
<https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1232743>
- Buehler, M., Werna, E., & Brown, M. (2017, Maret 23). *Workplace deaths - 2 million people die at work each year. Here's how to prevent it*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/agenda/2017/03/workplace-death-health-safety-illo-fluor/>
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2020). Spirituality and prayer on teacher stress and burnout in an Italian cohort: A pilot, before-after controlled study. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02933>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74–83.
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37–48.
- Farista, D. N. R. (2018). Strategi pengelolaan stres guru wanita berstatus guru tetap yayasan sekolah dasar bersistem full day School. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 31–39.
- Fattah. (2019, Desember 5). *Tuntut tingkatkan kesejahteraan, puluhan guru honorer datangi sekretariat DPRD Kabupaten Bandung*.
<https://www.dara.co.id/tuntut-tingkatkan-kesejahteraan-puluhan-guru-honorer-datangi-sekretariat-dprd-kabupaten-bandung.html>
- Hanifah, N. (2015). Peranan kepribadian dalam menghadapi stres yang dialami guru di SMPN 15 Bekasi. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2),

- 147–159.
<http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v2i2.383>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100.
<https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The eustress concept: Problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 11(2), 179–185.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wjms.2014.11.2.8433>
- Kurniawan, R. H. A. (2016). *Hardiness jurnal PT. Jawa Pos Group Radar Malang* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Psikologi.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, 14(2), 90–97.
- Lukman, I. A., Latipun, & Hasanati, N. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer SD di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135.
<http://dx.doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior. (12th ed.)*. McGraw-Hill
- Maddi, S. R., Khoshaba, D. M., Harvey, R. H., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2011). The personality construct of hardiness V: Relationships with the construction of existential meaning in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 51(3), 369–388.
<https://doi.org/10.1177/0022167810388941>
- Menon, P., & Yogeswarie. (2015). Sociability, hardiness and resilience in mothers of differently able children. *IJSR: International Journal of Scientific Research*, 4(7), 533–535.
<https://doi.org/10.36106/ijsr>
- Minanti, P., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh job insecurity, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja pada sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207–214.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015, 1–8.
<https://doi.org/10.1155/2015/673623>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stressors. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2018, Agustus 30). *Peraturan menteri*

- pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi tentang kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2018, nomor 36. PERMENPAN.* <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132551/permen-pan-rb-no-36-tahun-2018>
- Pertiwi, N. Y., & Wardani, I. Y. (2019). Tingkat stres kerja dan strategi koping guru SD dalam implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(2), 155–164. <https://doi.org/10.32583/pskm.9.2.2019.155-164>
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*, 5(2), 1–14.
- Purwani, T. (2016). Pengaruh beban pekerjaan dan konflik pekerjaan terhadap stres kerja guru honor di sekolah menengah pertama kabupaten Bengkayang provinsi Kalimantan Barat. *Sociocientia*, 8(2), 121–130.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putri, D. I. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The role of job stress in mediating the influence of work-family conflicts on job satisfaction in women employees. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 72–83. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.532.72-83>
- Ramadhani, Y. (2019, September 11). *Seleksi CPNS 2019: PGRI sebut Indonesia kekurangan 1,1 juta guru.* [tirto.id. https://tirto.id/seleksi-cpns-2019-pgri-sebut-indonesia-kekurangan-11-juta-guru-ehTF](https://tirto.id/seleksi-cpns-2019-pgri-sebut-indonesia-kekurangan-11-juta-guru-ehTF)
- Ridwan, M. F. (2018, Oktober 29). 500 guru honorer kabupaten Bandung berangkat demo ke Jakarta. *Republika.* <https://republika.co.id/berita/pendidikan/education/18/10/29/phc51b384-500-guru-honorer-kabupaten-bandung-berangkat-demo-ke-jakarta>
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2019). Hubungan antara hardiness dengan stres kerja di rumah sakit umum daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 505–514.
- Ruzungunde, V. S., Murugan, C., & Hlatywayo, C. K. (2016). The influence of job stress on the components of organisational commitment of health care personal in the Eastern Cape Province South Africa. *International Business & Economics Research Journal*, 15(5), 219–226. <https://doi.org/10.19030/iber.v15i5.9780>
- Sadeghi, A., Niyafar, G. H., Pour, A. H., Zamani, A., & Gholami, F. (2016). Relationship between personality types and job stress among teachers at first period (guidance schools) and second period of high school (secondary schools). *Creative Education*, 7, 544–553. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2016.73056>
- Safaria, T., Othman, A. bin, & Abdul Wahab, M. N. (2010). Religious coping, job insecurity and job stress among Javanese academic staff: A moderated regression analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.5539/ijps.v2n2p159>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

- Sugriwa, I. A. (2020, Februari 19). *Kenaikan insentif guru honorer Kabupaten Bandung batal*. TimesIndonesia. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/251899/kenaikan-insentif-guru-honorer-kabupaten-bandung-batal>
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017, Oktober 27-28). *Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intentions melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) Jember. 312–325. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/issue/view/614>
- Travers, C., & Cooper, C. . (1995). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014. (2014, Oktober 2). *Undang-undang tentang pemerintahan daerah*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddinn. (2018). Pengaruh hardiness, beban kerja, dan faktor demografi terhadap stres kerja guru. *Tazkiya: Journal of Psychology*, 6(1), 69–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11010>
- Wibowo, D. H., & Ariani, D. S. (2016). Identifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja pada guru honorer di sekolah pinggiran. *Mind Set*, 7(2), 12–19.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PTPN XI unit usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22–31.
- Zetli, S. (2019). Hubungan beban kerja mental dan stres kerja pada tenaga kependidikan di kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061>