

Stres Kerja Dalam Dunia Penjualan: Peran Job Insecurity Pada Karyawan Perusahaan Distributor Bagian Sales di Karawang

Sutan Tri Rabbani¹, Wina Lova Riza², Ananda Saadatul Maulidia³

¹⁻³ Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info

Article history:

Received Sep, 2026

Revised Sep, 2026

Accepted Sep, 2026

Kata Kunci:

Job Insecurity, Stres Kerja,
Karyawan Sales, Perusahaan
Distributor, Karawang

Keywords:

Job Insecurity, Job Stress, Sales
employees, Distributor
Company, Karawang

ABSTRAK

Sektor distribusi di Karawang menghadapi persaingan pasar yang tinggi sehingga karyawan *sales* perusahaan distributor dituntut mencapai target penjualan dan menghadapi ketidakamanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan bagian *sales* perusahaan distributor di Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, teknik pengambilan sample menggunakan *snowball sampling* terhadap 206 karyawan *sales*. Pengumpulan data variabel stres kerja dilakukan menggunakan skala psikologi berupa *Perceived Stress Scale* (PSS-10) dan variabel *job insecurity* menggunakan skala *Job Insecurity Scale* (JIS). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja tinggi sebesar 66,5% dan *job insecurity* tinggi sebesar 66,5%. Uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai *beta* (β) sebesar 0,752, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan *sales* di Karawang, dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5%.

ABSTRACT

The distribution sector in Karawang faces intense market competition, requiring sales employees of distribution companies to achieve sales targets while dealing with job uncertainty that may lead to work stress. This study aimed to examine the effect of job insecurity on work stress among sales employees of distribution companies in Karawang. The study employed a quantitative approach with a causal research design. The sampling technique used was snowball sampling, involving 206 sales employees. Data on work stress were collected using the Perceived Stress Scale (PSS-10), while job insecurity was measured using the Job Insecurity Scale (JIS). Data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 23. The results showed that the majority of respondents experienced high levels of work stress (66.5%) and high levels of job insecurity (66.5%). Hypothesis testing revealed a significance value of $0.000 < 0.05$ and a beta coefficient (β) of 0.752, indicating that H_a was accepted and H_0 was rejected. These findings demonstrate that job insecurity has a positive and significant effect on work stress among sales employees in Karawang, with a contribution of 56.5% to the variance in work stress.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Sutan Tri Rabbani

Institution: Jalan HS. Ronggo Waluyo, Telukjambe Timur, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361, Indonesia

Email: ps21.sutanrabbani@mhs.ubpkrawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sektor perdagangan dan distribusi merupakan salah satu pilar utama penggerak ekonomi nasional. Menurut laporan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI (2024), industri distribusi memegang peranan vital dalam menjaga stabilitas konsumsi rumah tangga yang menyumbang lebih dari 50% Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Namun, efisiensi distribusi masih menjadi tantangan besar, di mana pemerintah Indonesia terus berupaya menurunkan biaya logistik nasional yang saat ini berada di angka 14,29% (Bappenas, 2023). Meskipun demikian efisiensi distribusi tetap menjadi kendala yang signifikan, lebih dari 54,73 persen angkatan kerja Kabupaten Karawang bekerja di sektor jasa dan perdagangan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, 2025). Kondisi ini memaksa perusahaan distributor nasional untuk meningkatkan produktivitas melalui strategi penjualan yang agresif agar tetap kompetitif (Badan Pusat Statistik, 2025).

Tingginya angka penyerapan ini menciptakan persaingan pasar yang di mana perusahaan distributor sangat bergantung pada peran *sales* sebagai ujung tombak pendapatan. Ketergantungan perusahaan pada angka penjualan menuntut *sales* untuk selalu inovatif dan tangguh demi menjaga kelangsungan usaha (Dewi et al., 2018). Namun, pada kenyataannya banyak *sales* yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh *sales* dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat *sales* stres dilingkungan kerjanya (Bahari, 2019).

Cohen et al. (2016) menyatakan bahwa stres bukan sekadar beban kerja, melainkan sebuah proses di mana tuntutan lingkungan melebihi kapasitas individu, yang kemudian memicu perubahan biologis dan psikologis yang berisiko pada kesehatan. Menurut Cohen (dalam Hakim et al., 2024) terdapat dua aspek utama untuk mengukur tingkat persepsi stres individu. Pertama adalah aspek *helplessness* (ketidakberdayaan), yang merepresentasikan hilangnya kendali individu atas tuntutan pekerjaan dan perasaan kewalahan terhadap beban yang dihadapi. Kedua adalah aspek *self-efficacy* (keyakinan diri), yang berkaitan dengan persepsi individu mengenai sejauh mana mereka masih merasa yakin dan mampu untuk menangani masalah serta mengendalikan hambatan yang muncul dalam lingkungan kerja. (Ningrat & Mulyana (2020)) stres kerja ialah suatu kondisi perasaan tertekan akibat tugas pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang. Sehingga dapat memengaruhi kualitas pekerjaan serta berakibat pada terganggunya fisik dan psikis seseorang. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga memengaruhi emosi serta proses berpikir karyawan (Sartika, 2023). Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat dialami oleh berbagai jenis pekerjaan, termasuk pada karyawan *sales* yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan target penjualan yang harus dicapai. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi stres kerja pada karyawan *sales*, peneliti melakukan pra-penelitian melalui wawancara tak terstruktur terhadap 10 orang karyawan *sales* di wilayah Karawang.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan melalui wawancara tak terstruktur terhadap 10 orang karyawan *sales* di wilayah Karawang yang berasal dari perusahaan yang berbeda, diperoleh informasi bahwa sebagian responden mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan bagian *sales* ini menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti target penjualan yang tinggi, sistem evaluasi kinerja yang ketat, serta ketidakpastian dalam memperoleh insentif atau bonus. Target penjualan yang tinggi ditunjukkan dengan adanya tuntutan untuk mencapai jumlah penjualan tertentu dalam waktu yang terbatas, sehingga karyawan harus terus mencari pelanggan baru, melakukan *follow up* secara intensif, dan mempertahankan performa penjualan setiap periode. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa terbebani, terutama ketika target yang diberikan dianggap sulit dicapai.

Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang ketat ditunjukkan melalui pemantauan performa kerja secara terus-menerus, seperti penilaian berdasarkan pencapaian target harian atau bulanan, jumlah konsumen yang berhasil diperoleh, tingkat penjualan produk, hingga adanya teguran atau evaluasi khusus apabila hasil kerja menurun. Situasi ini menyebabkan karyawan merasa berada di bawah tekanan karena khawatir dianggap tidak mampu memenuhi standar perusahaan. Ketidakpastian dalam memperoleh insentif atau bonus juga menjadi sumber tekanan bagi karyawan *sales*. Hal ini terjadi karena insentif yang diterima bergantung pada pencapaian target penjualan, sehingga ketika target tidak tercapai maka bonus yang diperoleh menjadi berkurang bahkan tidak didapatkan sama sekali. Kondisi tersebut menimbulkan rasa cemas dan khawatir pada karyawan, terutama karena insentif menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi pendapatan mereka. Berbagai tuntutan tersebut dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan *sales* karena mereka dituntut untuk terus mempertahankan performa kerja dalam situasi pekerjaan yang penuh tekanan. Tingginya tuntutan kerja, tekanan untuk mencapai target, serta kekhawatiran terhadap penilaian perusahaan dapat menyebabkan karyawan merasa cemas mengenai keberlangsungan pekerjaannya. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa tidak aman dan takut kehilangan pekerjaan apabila tidak mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbin (dalam Maghfirah, 2023) salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu *job insecurity*.

De Witte (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu reaksi negatif karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka, termasuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka. De Witte (1999) membedakan *job insecurity* ke dalam dua dimensi, yaitu kuantitatif (kekhawatiran kehilangan pekerjaan) dan kualitatif (kekhawatiran kehilangan aspek penting dalam pekerjaan seperti insentif). Ashford et al. (dalam Bashori & Meiyanto, 2017) menyatakan *job insecurity* sebagai kondisi mental seorang karyawan di mana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan karyawan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut. Farida (dalam Rahmadhanty & Wibowo, 2022) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya. Kecemasan seperti ini dapat menimbulkan perasaan stres dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, di mana ketidakamanan dalam pekerjaan menyebabkan rasa gelisah dan pasrah ketika berada dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan Sadida (dalam Hastuti & Hadi, 2022). Berdasarkan hasil penelitian Minanti (dalam Maulani & Afriza, 2024) *job insecurity* akan mengakibatkan stres kerja, karena *job insecurity* akan memengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika pegawai menghadapi *job insecurity* yang berada pada tingkat minim, maka stress akan mereda, begitu pun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi covid-19. Hasil penelitian Maulani dan Afriza (2024) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah stres kerja. Hasil penelitian Sita dan Suwarsi (2024) diperoleh hasil dari penelitian yang menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan.

Berbagai studi telah mengkaji kaitan antara *job insecurity* dan stres kerja, namun penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada *sales* masih relatif sedikit. Padahal, pekerjaan *sales* memiliki tuntutan kerja yang tinggi, seperti target penjualan, tekanan waktu, persaingan kerja, serta ketidakpastian insentif yang dapat memicu stres kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan perubahan gaya manajerial juga dapat menyebabkan tekanan psikologis pada karyawan *sales* sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja (Bahari, 2019). Oleh karena itu, masih dibutuhkan tinjauan menyeluruh terhadap literatur yang membahas pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada *sales*. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan bagian *sales* di Karawang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan *sales* di Karawang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Cohen et al. (2016) menyatakan bahwa stres bukan sekadar beban kerja, melainkan sebuah proses di mana tuntutan lingkungan melebihi kapasitas individu, yang kemudian memicu perubahan biologis dan psikologis yang berisiko pada kesehatan. Menurut Cohen (dalam Hakim et al., 2024) terdapat dua aspek utama untuk mengukur tingkat persepsi stres individu. Pertama adalah aspek helplessness (ketidakberdayaan), yang merepresentasikan hilangnya kendali individu atas tuntutan pekerjaan dan perasaan kewalahan terhadap beban yang dihadapi. Kedua adalah aspek self-efficacy (keyakinan diri), yang berkaitan dengan persepsi individu mengenai sejauh mana mereka masih merasa yakin dan mampu untuk menangani masalah serta mengendalikan hambatan yang muncul dalam lingkungan kerja. Sartika (2023) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga memengaruhi emosi serta proses berpikir karyawan. Ningrat & Mulyana (2020) menyampaikan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi perasaan tertekan akibat tugas pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang. Sehingga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan serta berakibat pada terganggunya fisik dan psikis seseorang.

2.2 Job Insecurity

De Witte (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu reaksi negatif karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka, termasuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka. De Witte (1999) membedakan *job insecurity* ke dalam dua dimensi, yaitu kuantitatif (kekhawatiran kehilangan pekerjaan)

dan kualitatif (kekhawatiran kehilangan aspek penting dalam pekerjaan seperti insentif). Ashford et al. (dalam Bashori & Meiyanto, 2017) menyatakan job insecurity sebagai kondisi mental seorang karyawan di mana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan karyawan tidak berdaya untuk melakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut. Farida (dalam Rahmadhanty & Wibowo, 2022) menyatakan bahwa job insecurity merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga penjualan (sales force) yang bekerja pada perusahaan distributor di wilayah Kabupaten Karawang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada karakteristik kerja di wilayah Karawang yang memiliki intensitas distribusi tinggi sebagai salah satu pusat industri nasional. Metode sampling yang digunakan adalah sampling non-probabilitas. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampling non-probabilitas adalah strategi yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode snowball sampling. Teknik ini dipilih mengingat luasnya sebaran sales di wilayah Karawang dan terbatasnya akses data karyawan pada setiap perusahaan distribusi. Biernacki dan Waldorf (1981) menggambarkan snowball sampling sebagai metode yang dimulai dengan kelompok responden awal yang memenuhi kriteria penelitian, setelah itu responden tersebut memilih atau menunjuk individu lain dari masyarakat yang juga memenuhi kriteria untuk dimasukkan ke dalam sampel. Proses ini berlanjut hingga ukuran sampel target tercapai, menghasilkan efek bola salju dalam pertumbuhan sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Cohen (dalam Iba & Wardhana, 2023) karena jumlah populasinya tidak diketahui secara pasti. Rumus Cohen digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal dengan mempertimbangkan effect size, tingkat signifikansi, dan power penelitian sehingga hasil penelitian dapat mewakili populasi secara optimal. Adapun rumus Cohen yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{L}{f^2} + u + 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel,

L = nilai tabel Cohen,

f^2 = effect size,

u = jumlah variabel bebas.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Cohen, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 204 responden sehingga jumlah tersebut telah memenuhi kriteria sampel dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini berhasil memperoleh sebanyak 206 responden, sehingga jumlah sampel yang digunakan telah melampaui batas minimum yang disyaratkan.

Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala *Perceived Stress Scale* (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen et al. (1983) dan telah divalidasi oleh Hakim et al. (2024) berdasarkan aspek *helplessness* (ketidakberdayaan), dan aspek *self-efficacy* (kemampuan diri) yang terdiri dari 10

aitem. Contoh *aitem* “Dalam sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa kecewa karena sesuatu yang terjadi secara tidak terduga?”. Seluruh butir pernyataan dinilai menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Berdasarkan hasil analisis *aitem*, nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada skala stres kerja berkisar antara 0,793 hingga 0,923. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh *aitem* memiliki nilai yang baik sehingga dinyatakan valid untuk mengukur variabel stres kerja. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,935, yang mengindikasikan bahwa skala stres kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Sementara itu, *job insecurity* diukur menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) yang mengacu pada teori De Witte (1999) dan dikembangkan oleh Elst et al. (2014) berdasarkan aspek *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang terdiri dari 4 *aitem*. Contoh *aitem* “Kemungkinan besar saya akan segera kehilangan pekerjaan saya”. seluruh butir pernyataan dinilai menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Berdasarkan hasil analisis *aitem*, nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada skala *job insecurity* berkisar antara 0,856 hingga 0,961. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh *aitem* memiliki nilai yang baik sehingga dinyatakan valid untuk mengukur variabel *job insecurity*. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,935, yang mengindikasikan bahwa skala *job insecurity* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.0. Menurut Sugiyono (2016) item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,30$. Berdasarkan hasil uji *try out*, seluruh item pada variabel *job insecurity* dan stres kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.0. Menurut Azwar (2020) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Selain itu, Azwar (2020) menyatakan bahwa apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka hasil pengukuran semakin reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *job insecurity* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935 dan variabel stres kerja sebesar 0,983. Dengan demikian, kedua instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.0. Tahap pertama adalah uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan ketepatan serta konsistensi skala pengukuran. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji distribusi data, serta uji linearitas (*Test for Linearity*) untuk memastikan keberadaan hubungan linear antar variabel. Setelah asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana guna mengetahui arah dan besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja, yang dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas. Selain itu, analisis deskriptif berupa analisis kategorisasi juga dilakukan untuk mengelompokkan tingkat *job insecurity* dan stres kerja responden ke dalam kategori tinggi, dan rendah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data tersebut digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian serta memberikan informasi pendukung dalam memahami hasil penelitian mengenai pengaruh job insecurity terhadap stres kerja.

4.1 Hasil

Tabel 1. Data Demografis

No	Demografi	Detail	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	103	50%
		Perempuan	103	50%
2	Usia	≤ 22 tahun	30	14,56%
		23–26 tahun	129	62,62%
		≥ 27 tahun	47	22,82%
3	Lama Bekerja	< 6 bulan	74	35,92%
		6 bulan – 1 tahun	38	18,45%
		> 1 tahun	94	45,63%
Jumlah Total Responden		-	206	100%

Terdapat 206 responden, terdiri dari 103 laki-laki dan 103 perempuan. Rentang usia: ≤ 22 tahun (30 orang), 23–26 tahun (129 orang), ≥ 27 tahun (47 orang). Lama bekerja: < 6 bulan (74 orang), 6 bulan–1 tahun (38 orang), > 1 tahun (94 orang).

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		206
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,2007821
	Std. Deviation	5,81520084
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,042
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Hasil uji normalitas menunjukkan data terdistribusi normal karena nilai *Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05.

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PSS * JI1	Between Groups (Combined)	39030,995	203	192,271	6,573	,141
	Linearity	22091,977	1	22091,977	755,281	,001
	Deviation from Linearity	16939,018	202	83,857	2,867	,294
	Within Groups	58,500	2	29,250		
Total		39089,495	205			

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan signifikan antara *job insecurity* dan stres kerja, dengan nilai *sig. Linearity* 0,001 < 0,05, yang berarti terdapat hubungan linear antara keduanya.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12,370	1,445		8,558
	Jl1	1,652	,101	,752	16,283
					Sig.
					,000
					,000

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *job insecurity* bernilai $0,000 < 0,05$, dan untuk nilai skor *beta* (β) 0,752 artinya koefisien regresi bernilai positif yang berarti ada pengaruh positif *job insecurity* terhadap stres kerja maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan bagian *sales* di Karawang.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752a	,565	,563	9,128

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square 0,565, yang berarti *job insecurity* mempengaruhi stres kerja karyawan *sales* di Karawang sebesar 56,5%, sementara 43,5% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 5 Uji Kategorisasi Stres Kerja

Kategorisasi Stres Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	69	33,5	33,5	33,5
	Tinggi	137	66,5	66,5	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 66,5% karyawan *sales* mengalami stres kerja tinggi, dan sisanya 33,5% mengalami stres kerja rendah.

Tabel 6. Uji Kategorisasi *Job Insecurity*

Kategorisasi Job Insecurity					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	69	33,5	33,5	33,5
	Tinggi	137	66,5	66,5	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 66,5% karyawan *sales* mengalami *job insecurity* tinggi, dan 33,5% mengalami *job insecurity* rendah.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap stres kerja pada karyawan bagian sales di Karawang. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala psikologi dengan teknik snowball sampling terhadap 206 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap stres kerja karyawan sales. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi covid-19. Selain itu, menurut Minanti (dalam Maulani & Afriza, 2024) *job insecurity* akan mengakibatkan stres kerja, karena *job insecurity* akan memengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika pegawai menghadapi *job insecurity* yang berada pada tingkat minim, maka stress akan mereda, begitu pun sebaliknya. Selain itu hasil penelitian Sita dan Suwarsi (2024) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan. Temuan penelitian ini juga mendukung teori *job insecurity* yang dikemukakan oleh De Witte (1999), yang menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi subjektif individu mengenai ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dimilikinya di masa depan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya berada dalam kondisi yang tidak pasti, mereka cenderung mengalami kekhawatiran dan ketidakpastian yang berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat menguras sumber daya psikologis individu sehingga meningkatkan risiko munculnya stres kerja.

Pada karyawan sales, kondisi ini dapat terjadi karena adanya tuntutan pencapaian target penjualan, evaluasi kinerja secara berkala, persaingan antar karyawan, serta ketidakpastian terkait insentif dan keberlangsungan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut dapat mengembangkan persepsi bahwa posisinya terancam, sehingga muncul kekhawatiran terhadap kemungkinan mendapatkan penilaian kerja yang buruk, teguran dari atasan, hingga kehilangan pekerjaan. Perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan tersebut kemudian dapat meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya memunculkan stres kerja. Hasil analisis kontribusi menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 56,5% dalam menjelaskan variasi stres kerja pada karyawan sales. Sementara itu, sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel *job insecurity* dalam penelitian ini. Berdasarkan teori stres kerja (Robbins & Judge, 2017; Spector, 2021), faktor-faktor lain tersebut mencakup beban kerja yang berlebihan (*workload*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), tekanan pencapaian kuota penjualan yang tidak realistis, konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), serta kurangnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja.

Hasil kategorisasi variabel stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja tinggi (66,5%), sedangkan 33,5% berada pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki tingkat stres kerja yang relatif tinggi. Menurut Cohen et al. (2016) individu yang memiliki tingkat stres tinggi cenderung memandang kehidupannya sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi (*unpredictable*), tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*), dan dipenuhi oleh berbagai tuntutan yang dirasakan melebihi kemampuan dirinya (*overloaded*). Selain itu, individu dengan tingkat stres yang tinggi juga cenderung lebih sering mengalami perasaan tertekan, khawatir, kesulitan mengatasi masalah, serta memiliki keyakinan yang lebih rendah terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan yang muncul.

Sementara itu, hasil kategorisasi variabel *job insecurity* menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (66,5%) mengalami *job insecurity* tinggi, dan 33,5% pada kategori rendah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kekhawatiran serius mengenai keberlangsungan pekerjaannya, baik terkait ancaman kehilangan pekerjaan *job insecurity* (kuantitatif) maupun berkurangnya aspek penting pekerjaan seperti penghasilan dan peluang pengembangan karier *job insecurity* (kualitatif) sebagaimana dijelaskan oleh (De Witte, 2005).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan bagian sales di Karawang. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perasaan tidak aman dan kekhawatiran karyawan terhadap kelangsungan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. *Job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 56,5% terhadap variasi tingkat stres kerja karyawan sales, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, temuan deskriptif memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja tinggi (66,5%) dan *job insecurity* tinggi (66,5%), yang mengindikasikan bahwa tingginya tekanan target penjualan, ketatnya sistem evaluasi, serta ketidakpastian insentif menjadi pemicu utama beban psikologis bagi tenaga penjual di lapangan.

Menindaklanjuti temuan tersebut, pihak manajemen perusahaan distributor disarankan untuk merumuskan kebijakan manajemen kinerja yang lebih terukur, transparan, dan realistis guna menekan persepsi ketidakamanan kerja. Perusahaan dapat memberikan kepastian terkait struktur karier, transparansi skema insentif, serta membangun komunikasi terbuka mengenai evaluasi performa agar karyawan tidak merasa posisinya terancam secara terus-menerus. Selain itu, intervensi psikologis seperti pelatihan manajemen stres, program konseling kerja, dan pemberian dukungan sosial yang suportif dari atasan perlu dioptimalkan untuk menjaga kesejahteraan mental tenaga penjual. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain sebesar 43,5% yang belum terungkap dalam penelitian ini, seperti beban kerja (*workload*), konflik peran, iklim organisasi, maupun dukungan sosial. Peneliti mendatang juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel mediator atau moderator—seperti efikasi diri, resiliensi, atau strategi koping—serta memadukan pendekatan kualitatif (*mixed methods*) guna memperoleh pemahaman kontekstual yang lebih mendalam mengenai dinamika stres kerja pada profesi sales.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2020). Penyusunan skala psikologi.
- Badan pusat statistik. (2025). Profil perdagangan indonesia 2024 (vol. 5).
- Badan pusat statistik kabupaten karawang. (2025). Keadaan ketenagakerjaan kabupaten karawang agustus 2025 (issue 12).
- Bahari, W. F. (2019). Perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada sales di pt. X. 06, 06.
- Bashori, M. F., & meiyanto, i. S. (2017). Peran *job insecurity* terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. 3(1), 25–36.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling problems and techniques of chain referral sampling patrick. 10(2), 141–163.
- Cohen, S., gianaros, P. J., & manuck, S. B. (2016). *A stage model of stress and disease*. 11(4), 456–463. <https://doi.org/10.1177/1745691616646305>
- Cohen, S., kamarck, t., & mermelstein, r. (1983). *Stress a global measure of perceived*. 24(4), 385–396.

- De witte, h. (1999). *Job insecurity and psychological well-being : review of the literature and exploration of some unresolved issues job insecurity and psychological well-being* : 8, 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De witte, h. (2005). *Job insecurity : review of the international literature on definitions , prevalence , antecedents and consequences*. 31(4), 1–6.
- Dewi, c. N. C., bagia, i. W., & susila, g. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan ud surya raditya negara. *Bisma: jurnal manajemen*, 4(2), 154–161.
- Elst, t. Vander, cuyper, n. De, & witte, h. De. (2014). *The job insecurity scale : a psychometric evaluation across five european countries*. September. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.745989>
- Hakim, a. R., mora, l., leometa, c. H., & dimala, c. P. (2024). Psychometric properties of the perceived stress scale (pss-10) in indonesian version. *Jp3i (jurnal pengukuran psikologi dan pendidikan indonesia)*, 13(2).
- Hastuti, l. E. D., & hadi, c. (2022). *Buletin riset psikologi dan kesehatan mental hubungan job insecurity dan perceived stress karyawan swasta*. 2(1), 502–511.
- Iba, z., & wardhana, a. (2023). *Metode penelitian* (m. Pradana (ed.)). Cv.eureka media aksara.
- Ibrahim, i. D. K., sidharta, r. B. F. I., & rodhi, m. N. (2020). Pengaruh antara job insecurity terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi covid-19 (studi pada karyawan golden palace hotel lombok). *Jurnal manajemen dan keuangan*, 9(2), 223–237.
- Maghfirah, n. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan*. 6(2), 127–136.
- Maulani, n., & afriza, r. (2024). *Hubungan job insecurity dengan stres kerja karyawan outsourcing pt . Telkom medan*. 1(2), 1–12.
- Ningrat, q. S., & mulyana, o. P. (2020). *Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja*. 2011, 99–108.
- Rahmadhanty, s., & wibowo, d. H. (2022). Job insecurity dan employee well-being : studi korelasional pada karyawan kontrak di masa pandemi. *Psikostudia jurnal psikologi*, 11(4), 542–550.
- Sartika, d. (2023). *Stres kerja* (a. T. Putranto (ed.); pertama). Widina bakti persada bandung.
- Sita, f. T., & suwarsi, s. (2024). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja karyawan divisi quality control pada masa krisis industri tekstil (studi kasus pada pt ayoe indotama textile). 4(1), 757–764.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*.