

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH)

Vicky Bustami¹, Mahargyantari Purwani Dewi²

^{1,2} Universitas Gunadarma

*Email: bustamivicky@gmail.com

Corresponding Author: Vicky Bustami, bustamivicky@gmail.com

Published: September, 2026

ABSTRAK

Pegawai honorer cenderung menghadapi kondisi kerja yang tidak tetap serta beban kerja yang tinggi, sehingga rentan mengalami tekanan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai honorer DLH. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, sampel dipilih berdasarkan karakteristik. Jumlah sampel yang digunakan adalah 101 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang berisi identitas subjek, skala stres kerja, skala *job insecurity*, dan skala beban kerja. alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala stres kerja yang diadaptasi dari Shukla & Srivastava (2016) yang mengacu pada empat dimensi stres kerja. skala *job insecurity* diadaptasi dari De Witte (2000) berdasarkan dua dimensi *job insecurity*, lalu skala beban kerja yang diadaptasi dari penelitian menurut Rahmi (2025) yang mengacu pada tiga aspek beban kerja menurut Tarwaka (2014). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai F sebesar 178,792 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* dan beban kerja yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* dan beban kerja secara terhadap stres kerja. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja, Stres Kerja, Pegawai Honorer, Dinas Lingkungan Hidup

ABSTRACT

Honorary employees tend to face unstable working conditions and high workloads, making them vulnerable to psychological stress. This study aims to empirically examine the effect of job insecurity and workload on work stress among honorary employees of the Environmental Agency (DLH). This study used a non-probability sampling method using a purposive sampling technique, the sample was selected based on characteristics. The number of samples used was 101 respondents. This study used a questionnaire in the form of a Google Form containing the subject's identity, work stress scale, job insecurity scale, and workload scale. The measuring instrument used in this study was the work stress scale adapted from Shukla & Srivastava (2016) which refers to four dimensions of work stress. The job insecurity scale was adapted from De Witte (2000) based on two dimensions of job insecurity, and the workload scale was adapted from research by Rahmi (2025) which refers to three aspects of workload according to Tarwaka (2014). The data analysis technique used was multiple regression. The results of the hypothesis test yielded an F-value of 178.792 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant effect of job insecurity and workload on job stress among honorary employees of the Environmental Agency. The first hypothesis (H1) states that job insecurity and workload have a significant effect on job stress. The second hypothesis (H2) states that job insecurity has a significant effect on job stress. The third hypothesis (H3) states that workload has a significant effect on job stress.

Keywords: *Job Insecurity*, Workload, Job Stress, Honorary Employees, Environmental Agency

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberlangsungan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Di Provinsi Jawa Barat, struktur pemerintahan daerah terdiri atas 26 dinas berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 174 Tahun 2021, salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup (DLH) yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan, persampahan, ruang terbuka hijau, dan penanganan masalah lingkungan yang kompleks (Nitto, 2021). Dalam pelaksanaan tugas operasionalnya, DLH sangat bergantung pada pegawai honorer. Jumlah tenaga honorer di lingkungan pemerintah daerah Jawa Barat mencapai 3.943 orang dan sebanyak 1.381 orang berada di DLH (Faturachman, 2025). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa pegawai honorer menjadi penopang utama pelayanan lingkungan hidup.

Kondisi kerja pegawai honorer DLH berpotensi menimbulkan stres kerja. Menurut Richard Lazarus dan Susan Folkman (1984), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya individu. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas membuat pekerja rentan mengalami stres. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) juga menjelaskan bahwa tekanan pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan ketepatan kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis pekerja.

Pada pegawai honorer DLH, stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan lapangan yang harus dilakukan secara terus-menerus, seperti menjaga kebersihan lingkungan, mengelola sampah, dan merespons pengaduan masyarakat. Menurut Jeon, Yoon, dan Yang (2022), stres kerja merupakan respons negatif ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu sehingga memunculkan tekanan emosional, fisiologis, dan perilaku. Kondisi tersebut menjadikan pegawai honorer DLH rentan mengalami stres kerja. Jika berlangsung lama, stres kerja dapat menimbulkan dampak psikologis serius seperti kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan kesejahteraan mental. Dima Akirah dkk. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja menurunkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan McFadden dkk. (2024) menemukan bahwa stres kerja berkepanjangan berhubungan dengan penurunan kesehatan mental pekerja.

Salah satu faktor utama penyebab stres kerja pada pegawai honorer DLH adalah *job insecurity*. Menurut Hans De Witte (2000), *job insecurity* merupakan persepsi individu mengenai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan di masa depan dan perasaan tidak berdaya menghadapi ancaman tersebut. Kondisi ini semakin kuat setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur penataan pegawai non-ASN paling lambat Desember 2024. Mulai Januari 2025, status tenaga honorer tidak lagi diperbolehkan dan dialihkan ke skema PPPK (Benu, 2025). Kebijakan tersebut menimbulkan ketidakpastian status kerja di kalangan pegawai honorer DLH.

Fenomena tersebut terlihat di Kabupaten Jember, di mana 336 pegawai honorer DLH mengalami stres kerja akibat ketidakjelasan status kepegawaian bahkan sebagian dirumahkan tanpa gaji (Kharismaningtyas, 2025). Hal serupa terjadi di Kota Banjar, Jawa Barat, ketika 93 pegawai honorer DLH yang tidak lolos seleksi PPPK mengalami ketidakpastian pekerjaan sejak Juni 2025 (Muhlisin, 2025). Penelitian Saputri, Hidayati, dan Lestari (2020) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan individu, semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya.

Selain *job insecurity*, beban kerja juga menjadi faktor penting penyebab stres kerja. Menurut Mahawati (2021), beban kerja merupakan volume pekerjaan fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab pekerja. Krisnaningsih dan Dwiyanto (2023) membagi beban kerja menjadi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan penggunaan tenaga otot, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan penggunaan pikiran dan konsentrasi.

Pegawai honorer DLH menghadapi beban kerja yang tinggi akibat banyaknya tugas operasional kebersihan, seperti penyapuan jalan, pengelolaan TPS sampah, dan pelayanan kebersihan kota. Basid (2025) menjelaskan bahwa ketika ratusan honorer DLH dirumahkan di Kabupaten Jember, ASN harus mengambil alih pekerjaan mereka sehingga pelayanan kebersihan menjadi kurang maksimal. Selain itu, Riri (2025) menyebutkan bahwa pegawai honorer DLH di Kabupaten Bangka harus tetap bekerja setiap hari, termasuk saat libur lebaran, untuk mencegah penumpukan sampah.

Kondisi tersebut menunjukkan tingginya tuntutan kerja yang harus ditanggung pegawai honorer DLH.

Menurut Sandra G. Hart dan Lowell E. Staveland (1988), beban kerja mencakup tuntutan fisik, mental, dan waktu yang harus dihadapi individu dalam periode tertentu. Ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas individu, tekanan kerja akan meningkat dan memicu stres kerja. Penelitian Maharani dan Budianto (2019) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja, terutama pada pekerjaan pelayanan publik dengan tuntutan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer DLH menghadapi tekanan kerja yang besar akibat tingginya *job insecurity* dan beban kerja. Ketidakpastian status pekerjaan akibat kebijakan penghapusan tenaga honorer, ditambah tuntutan pekerjaan lapangan yang berat, menjadikan pegawai rentan mengalami stres kerja. Penelitian Wulan (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi ketidakamanan kerja dan beban kerja yang dirasakan pekerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH penting dilakukan untuk memahami kondisi psikologis pekerja sektor pelayanan publik tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: menguji secara empiris pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai honorer DLH.

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH (H1).
2. Ada pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH (H2).
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH (H3).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Variabel dalam penelitian terdiri atas stres kerja sebagai variabel kriterium (Y), sedangkan *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) berperan sebagai variabel prediktor. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana ketidakamanan kerja dan tingginya beban pekerjaan dapat memengaruhi tingkat stres kerja pegawai honorer.

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH), sedangkan sampelnya merupakan pegawai honorer DLH. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu. Karakteristik sampel dalam penelitian ini meliputi pegawai honorer DLH yang telah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan kriteria tersebut dilakukan agar responden benar-benar memahami kondisi pekerjaan, tekanan kerja, serta situasi organisasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form*. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen utama, yaitu skala stres kerja, skala *job insecurity*, dan skala beban kerja.

Skala stres kerja dimodifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Ankita Shukla dan Sanjay Srivastava (2016) yang mencakup empat dimensi, yaitu *job stress scale*, *role expectation conflict*, *coworker support*, dan *work-life balance*. Skala ini terdiri atas 22 aitem dengan 15 aitem favorable dan tujuh aitem unfavorable serta memiliki reliabilitas sebesar 0,86. Berdasarkan Tabel 1, dimensi *job stress scale* memiliki jumlah aitem terbanyak, yaitu sembilan aitem favorable yang menggambarkan tekanan pekerjaan yang dirasakan pegawai. Dimensi *role expectation conflict* terdiri atas lima aitem favorable yang mengukur konflik harapan peran dalam pekerjaan. Dimensi *coworker support* memiliki empat aitem unfavorable yang menggambarkan dukungan rekan kerja, sedangkan dimensi *work-life balance* terdiri

atas satu aitem favorable dan tiga aitem unfavorable yang mengukur keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Secara keseluruhan, tabel tersebut menunjukkan bahwa aspek tekanan pekerjaan menjadi fokus utama dalam pengukuran stres kerja.

Skala stres kerja menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Menurut Sugiyono (2016), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Pada Tabel 2 dijelaskan bahwa aitem favorable diberi skor dari 5 sampai 1, sedangkan aitem unfavorable diberi skor terbalik dari 1 sampai 5. Sistem pembobotan ini digunakan untuk menjaga konsistensi arah penilaian terhadap jawaban responden.

Skala *job insecurity* diadaptasi dari konsep yang dikembangkan oleh Hans De Witte (2000), yang terdiri atas dua dimensi, yaitu *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*. Skala ini berjumlah delapan aitem dengan empat aitem favorable dan empat aitem unfavorable serta memiliki reliabilitas sebesar 0,80. Berdasarkan Tabel 3, dimensi *cognitive job insecurity* terdiri atas empat aitem unfavorable yang mengukur persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan, sedangkan dimensi *affective job insecurity* terdiri atas empat aitem favorable yang menggambarkan respons emosional terhadap ketidakamanan kerja. Distribusi aitem yang seimbang menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya melihat aspek kognitif, tetapi juga aspek emosional dari rasa tidak aman dalam pekerjaan.

Skala *job insecurity* juga menggunakan model skala Likert, tetapi hanya terdiri atas empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada Tabel 4 dijelaskan bahwa aitem favorable memperoleh skor 4 sampai 1, sedangkan aitem unfavorable diberi skor terbalik dari 1 sampai 4. Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan untuk menghindari pilihan netral sehingga responden lebih tegas dalam memberikan jawaban.

Sementara itu, skala beban kerja dimodifikasi dari penelitian Rahmi (2025) yang mengacu pada aspek beban kerja menurut Garwon (2008), yaitu beban waktu, beban mental, dan beban tekanan psikologis. Skala ini terdiri atas 18 aitem dengan 17 aitem favorable dan satu aitem unfavorable serta memiliki reliabilitas sebesar 0,91. Berdasarkan Tabel 5, aspek beban waktu terdiri atas enam aitem dengan lima favorable dan satu unfavorable yang mengukur keterbatasan waktu kerja. Aspek beban mental memiliki enam aitem favorable yang menggambarkan tuntutan konsentrasi dan pemikiran dalam pekerjaan. Aspek beban tekanan psikologis juga terdiri atas enam aitem favorable yang mengukur tekanan emosional dan psikologis akibat pekerjaan. Dominasi aitem favorable menunjukkan bahwa pengukuran lebih diarahkan pada persepsi langsung terhadap tingginya tuntutan kerja yang dialami pegawai.

Skala beban kerja menggunakan model skala Likert lima kategori, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada Tabel 6 dijelaskan bahwa skor favorable diberikan dari 5 sampai 1, sedangkan skor unfavorable diberikan secara terbalik dari 1 sampai 5. Sistem penilaian ini digunakan agar interpretasi skor tetap konsisten dalam menunjukkan tingkat beban kerja yang dialami responden.

Pengujian kualitas instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas, daya diskriminasi aitem, dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan peneliti dengan kondisi sebenarnya pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) untuk memastikan bahwa setiap aitem benar-benar mampu mengukur aspek yang hendak diteliti. Menurut Saifuddin Azwar (2012), validitas isi dilakukan melalui *expert judgement* atau penilaian ahli agar instrumen tidak bias. Dalam penelitian ini, penilaian dilakukan oleh dosen pembimbing.

Selanjutnya, daya diskriminasi aitem digunakan untuk mengetahui kemampuan aitem dalam membedakan individu yang memiliki atribut tertentu dan yang tidak memilikinya. Menurut Azwar (2012), aitem dianggap memiliki daya beda memuaskan apabila koefisien korelasinya minimal $\geq 0,30$, meskipun batas tersebut dapat diturunkan menjadi $\geq 0,25$ apabila jumlah aitem yang lolos belum mencukupi. Pengujian daya diskriminasi dilakukan melalui korelasi antara skor aitem dengan skor total menggunakan bantuan program SPSS.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik Alpha Cronbach's. Menurut Azwar (2012), reliabilitas berkaitan dengan ketepatan dan konsistensi alat ukur dalam melakukan pengukuran. Reliabilitas dianggap memuaskan apabila koefisiennya $\geq 0,70$. Sementara itu, Imam Ghazali (2016)

menyatakan bahwa variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ karena menunjukkan konsistensi internal yang dapat diterima.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH. Analisis dilakukan menggunakan bantuan program SPSS sehingga hubungan antara variabel prediktor dan variabel kriterium dapat dianalisis secara statistik dan menghasilkan kesimpulan yang lebih objektif mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap stres kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data dalam penelitian ini didapatkan dari uji validitas, uji diskriminasi aitem, uji reliabilitas, uji asumsi, uji multikolinieritas, uji hipotesis, kategorisasi, dan analisis deskriptif.

Validitas

Skala Stres Kerja

Aitem yang dimodifikasi pada skala stres kerja agar sesuai dengan penelitian ini adalah aitem nomor 6, 15, 16, 17, dan 18. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Daya Diskriminasi Aitem Stres Kerja

Aitem Sebelum Modifikasi	Aitem Setelah Modifikasi
6. Dampak pekerjaan pada diri saya sangat besar	6. Dampak pekerjaan pada diri saya berdampak negatif
15. Pernahkah orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan informasi atau nasihat apa pun kepada saya?	15. Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan informasi atau nasihat kepada saya
16. Pernahkah orang-orang yang bekerja dengan saya memahami diri saya dan memberikan nasihatnya?	16. yang bekerja dengan saya memahami diri saya dan memberikan nasihat
17. Pernahkah ada orang yang memberi saya masukan yang jelas dan membantu tentang pekerjaan saya?	17. Saya mendapatkan masukan yang jelas dan membantu mengenai pekerjaan saya
18. Pernahkah ada orang yang memberikan bantuan dalam pekerjaan saya?	18. Rekan kerja saya memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan saya

Skala *Job insecurity*

Tidak ada modifikasi dan perbaikan aitem pada skala *job insecurity*.

Skala Beban Kerja

Aitem yang dimodifikasi pada skala beban kerja agar sesuai dengan penelitian ini adalah aitem nomor 7,9,10, dan 11. Dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Daya Diskriminasi Aitem Beban Kerja

Aitem Sebelum Modifikasi	Aitem Setelah Modifikasi
7. Saya sering menerima banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	7. Saya sering menerima banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan membuat saya tertekan
9. Saya merasa jumlah tugas yang saya terima terlalu sering	9. Saya merasa jumlah tugas yang saya terima terlalu sering sehingga menjadi beban untuk saya
10. Saya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan	10. Saya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga menguras tenaga saya
11. Saya sering kesulitan menjaga konsentrasi saat bekerja	11. Saya sering kesulitan menjaga konsentrasi saat bekerja akibat beban pekerjaan yang tinggi

Daya Diskriminasi Aitem Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang telah dilakukan pada skala stres kerja bahwa dari 22 aitem yang dianalisis diperoleh 14 aitem baik dan 8 aitem yang gugur karena memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,25$. Selanjutnya dilakukan analisis ulang dengan menggunakan 14 aitem baik, dan diperoleh nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,37-0,77. Distribusi aitem yang memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja

No	Dimensi	Aitem		Aitem Awal	Aitem Akhir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Job Stress Scale</i>	1,2,3*,4,5,6,7,8,9	-	9	8
2	<i>Role Expectation Conflict</i>	10,11,12,13,14		5	5
3	<i>Coworker Support</i>	-	15*,16*,17*,18*	4	0
4	<i>Worklife Balance</i>	20	19*,21*,22*	4	1
Total				22	14

Keterangan (*) merupakan aitem gugur.

Skala *Job insecurity*

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang telah dilakukan pada skala *job insecurity* bahwa dari 8 aitem yang dianalisis diperoleh 3 aitem baik dan 5 aitem yang gugur karena memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,25$. Selanjutnya dilakukan analisis ulang dengan menggunakan 5 aitem baik, dan diperoleh nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,25-0,50. Distribusi aitem yang memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem skala *job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Distribusi Aitem Skala *Job insecurity*

No	Dimensi	Aitem		Aitem Awal	Aitem Akhir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Cognitive Job insecurity</i>	-	1*,2*,3*,4	4	1
2	<i>Affective Job insecurity</i>	5,6,7,8	-	4	4
Total				8	5

Keterangan (*) merupakan aitem gugur.

Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang telah dilakukan pada skala beban bahwa dari 18 aitem yang dianalisis diperoleh 16 aitem baik dan 2 aitem yang gugur karena memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,25$. Selanjutnya dilakukan analisis ulang dengan menggunakan 16 aitem baik, dan diperoleh nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,26-0,68. Distribusi aitem yang memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem skala beban kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Aitem		Aitem Awal	Aitem Akhir
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Beban Waktu	1,2,4,5,6	3*	6	5
2	Beban Mental	7,8,9,10,11,12	-	6	6
3	Beban Tekanan Psikologis	13*,14,15,16*,17,18	-	6	4
Total				18	15

Keterangan (*) merupakan aitem gugur.

Uji Reliabilitas

Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja, diperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,87 dengan jumlah 14 aitem baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala stres kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas skala stres kerjadisajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Variabel	Reliabilitas	N of Aitem	Keterangan
Stres Kerja	0,87	14	Reliabel

Skala *Job insecurity*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala *job insecurity*, diperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,65 dengan jumlah 5 aitem baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala *job insecurity* dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas skala *job insecurity* disajikan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job insecurity*

Variabel	Reliabilitas	N of Aitem	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,65	5	Reliabel

Skal Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala beban kerja, diperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,88 dengan jumlah 16 aitem baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala beban kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas skala beban kerjadisajikan pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja

Variabel	Reliabilitas	N of Aitem	Keterangan
Beban Kerja	0,88	16	Reliabel

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov* untuk menguji normalitas, distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$. Berdasarkan uji *Kolmogorov–Smirnov* yang telah dilakukan pada skala stres kerja, skala *job insecurity*, dan skala beban kerja nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data pada seluruh skala tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini. Ketidaknormalan distribusi data dalam penelitian psikologi dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individu, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan yang memengaruhi persepsi responden terhadap item skala yang diberikan, seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2015) bahwa data yang diperoleh dari pengukuran psikologis sering kali menunjukkan variasi respon yang cukup besar sehingga distribusi data tidak selalu mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	p	Keterangan
Stres Kerja	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi normal
<i>Job insecurity</i>	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi normal
<i>Beban Kerja</i>	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi Normal

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. <i>Linearity</i>	Sig. <i>Deviation of Linearity</i>	Keterangan
Stres Kerja dan <i>Job insecurity</i>	0,000	0,278	Linear
Stres Kerja dan Beban Kerja	0,000	0,001	Tidak linear

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Skala	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,513	1,948	Tidak multikolinearitas
<i>Beban Kerja</i>	0,513	1,948	Tidak multikolinearitas

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pertama (H1)

Variabel	Sig.	F	R Square	Keterangan
<i>Job insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja	0,000	178,793	0,785	Terdapat pengaruh signifikan

Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja (H2)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kedua (H2)

Variabel	Sig.	Standardized Coefficients Beta	Keterangan
<i>Job insecurity</i> terhadap Stres Kerja	0,017	0,159	Terdapat pengaruh signifikan

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (H3)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel	Sig.	Standardized Coefficients Beta	Keterangan
Beban kerja terhadap Stres Kerja	0,000	0,768	Terdapat pengaruh signifikan

Perhitungan Mean Empirik, Mean Hipotetik, dan Standar Deviasi Skala Stres Kerja

Mean empirik pada skala stres kerja yaitu sebesar 51,77. Jumlah aitem yang baik sebanyak 14 aitem dengan menggunakan kriteria penilaian 1 sampai dengan 5. Dengan nilai skala terkecil 1 dan nilai skala terbesar adalah 5. Rentang minimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terkecil dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $1 \times 14 = 14$, sedangkan rentang maksimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terbesar dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $5 \times 14 = 70$. Lalu, jarak sebaran didapatkan dengan cara rentang maksimum dikurangi rentang minimum, yaitu $70 - 14 =$

56. Standar deviasi diperoleh dengan jarak sebaran dibagi dengan rentang skala, yaitu $56:6 = 9,33$. Nilai 6 merupakan kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah, yaitu 3 wilayah positif dan 3 wilayah negatif. Selanjutnya mean hipotetik didapatkan dengan nilai tengah skala dengan jumlah aitem baik yaitu $3 \times 14 = 42$.

1) Mean Empirik (ME)

$$ME = \sum x / N = 7364/101 = 51,77$$

Keterangan:

ME: Mean Empirik

$\sum x$: Total Skor Skala N: Jumlah Subjek

2) Mean Hipotetik (MH)

MH = Jumlah aitem baik x nilai tengah rentang MH = $14 \times 3 = 42$

3) Standar Deviasi Hipotetik (SDH) SD = $(X_{\max} - X_{\min})/6$

SD = $(70 - 14)/6$ SD = $56:6 = 9,33$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi $X_{\max}$ = Skor Maksimal $X_{\min}$ = Skor Minimum

Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan penggolongan skala stres kerja diperoleh dengan cara menghitung

MH - 2SD = $42 - 2(9,33) = 42 - 18,66 = 23,34$

MH - 1SD = $42 - 1(9,33) = 42 - 9,33 = 32,67$

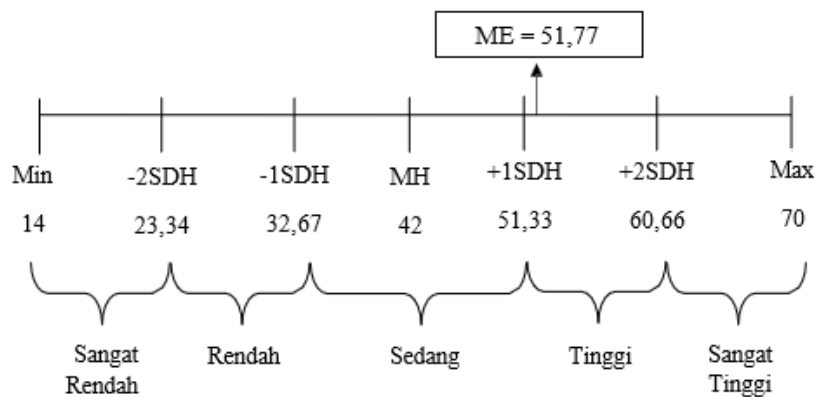
MH + 1SD = $42 + 1(9,33) = 42 + 9,33 = 51,33$

MH + 2SD = $42 + 2(9,33) = 42 + 18,66 = 60,66$

Dibawah ini adalah pengkategorian skala stres kerja:

ME < MH - 2SD	= ME < 23,34 = Sangat Rendah	MH - 2SD ≤
ME < MH - 1SD	= 23,34 ≤ ME < 32,67 = Rendah	MH - 1SD ≤
ME < MH + 1SD	= 32,67 ≤ ME < 51,33 = Sedang	MH + 1SD ≤
ME < MH + 2SD	= 51,33 ≤ ME < 60,66 = Tinggi	
ME > MH + 2SD	= ME > 60,66 = Sangat Tinggi	

Hasil kategori pada skala stres kerja dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Kategorisasi Skala Stres Kerja

Skala *Job insecurity*

Mean empirik pada skala *job insecurity* yaitu sebesar 14,64. Jumlah aitem yang baik sebanyak 5 aitem dengan menggunakan kriteria penilaian 1 sampai dengan 4. Dengan nilai skala terkecil 1 dan nilai skala terbesar adalah 4. Rentang minimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terkecil dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $1 \times 5 = 5$, sedangkan rentang maksimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terbesar dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $4 \times 5 = 20$. Lalu, jarak sebaran didapatkan dengan cara rentang maksimum dikurangi rentang minimum, yaitu $20 - 5 = 15$. Standar deviasi diperoleh dengan jarak sebaran dibagi dengan rentang skala, yaitu $15:6 = 2,5$. Nilai 6 merupakan kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah, yaitu 3 wilayah positif dan 3 wilayah negatif. Selanjutnya mean hipotetik didapatkan dengan nilai tengah skala dengan jumlah aitem baik yaitu $2,5 \times 5 = 12,5$.

1) Mean Empirik (ME)

$$ME = \sum x / N = 1479/101 = 14,64$$

Keterangan:

ME: Mean Empirik

$\sum x$: Total Skor Skala N: Jumlah Subjek

2) Mean Hipotetik (MH)

$$MH = \text{Jumlah aitem baik} \times \text{nilai tengah rentang} MH = 5 \times 2,5 = 12,5$$

3) Standar Deviasi Hipotetik (SDH) $SD = (X_{\max} - X_{\min})/6$

$$SD = (20 - 5)/6 SD = 15:6 = 2,5$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi $X_{\max}$ = Skor Maksimal $X_{\min}$ = Skor Minimum

Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan penggolongan skala *job insecurity* diperoleh dengan cara menghitung

$$MH - 2SD = 12,5 - 2(2,5) = 12,5 - 5 = 7,5$$

$$MH - 1SD = 12,5 - 2(2,5) = 12,5 - 2,5 = 10$$

$$MH + 1SD = 12,5 + 1(2,5) = 12,5 + 2,5 = 15$$

$$MH + 2SD = 12,5 + 2(2,5) = 12,5 + 5 = 17,5$$

Dibawah ini adalah pengkategorian skala *job insecurity*:

$$ME < MH - 2SD$$

$$= ME < 7,5 = \text{Sangat Rendah}$$

$$MH - 2SD \leq ME < MH - 1SD$$

$$7,5 \leq ME < 10 = \text{Rendah}$$

$$MH - 1SD \leq ME < MH + 1SD$$

$$10 \leq ME < 15 = \text{Sedang}$$

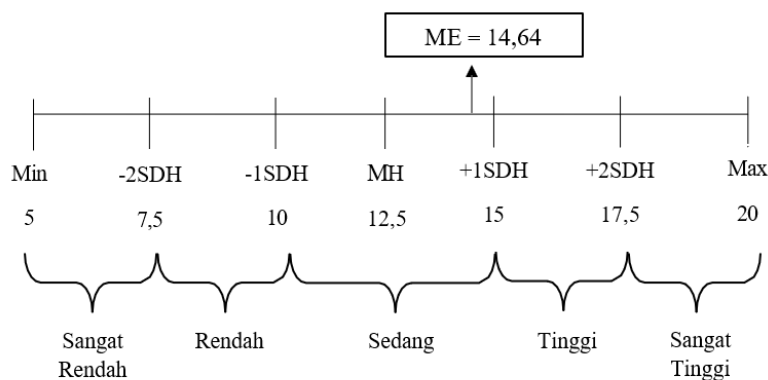
$$MH + 1SD \leq ME < MH + 2SD$$

$$15 \leq ME < 17,5 = \text{Tinggi}$$

$$MH + 2SD \leq ME$$

$$ME \geq 17,5 = \text{Sangat Tinggi}$$

pada skala *job insecurity* dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Kategorisasi Skala *Job Insecurity*

Skala Beban Kerja

Mean empirik pada beban stres kerja yaitu sebesar 60,56. Jumlah aitem yang baik sebanyak 16 aitem dengan menggunakan kriteria penilaian 1 sampai dengan 5. Dengan nilai skala terkecil 1 dan nilai skala terbesar adalah 5. Rentang minimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terkecil dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $1 \times 16 = 16$, sedangkan rentang maksimum dapat diperoleh dengan mengalikan nilai skala terbesar dengan jumlah aitem yang baik, yaitu $5 \times 16 = 80$. Lalu, jarak sebaran didapatkan dengan cara rentang maksimum dikurangi rentang minimum, yaitu $80 - 16 =$

64. Standar deviasi diperoleh dengan jarak sebaran dibagi dengan rentang skala, yaitu $64:6 = 10,66$. Nilai 6 merupakan kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah, yaitu 3 wilayah positif

dan 3 wilayah negatif. Selanjutnya mean hipotetik didapatkan dengan nilai tengah skala dengan jumlah aitem baik yaitu $3 \times 16 = 48$.

4) Mean Empirik (ME)

$$ME = \sum x / N = 6117/101 = 60,56$$

Keterangan:

ME: Mean Empirik

$\sum x$: Total Skor Skala N: Jumlah Subjek

5) Mean Hipotetik (MH)

MH = Jumlah aitem baik x nilai tengah rentang MH = $16 \times 3 = 48$

6) Standar Deviasi Hipotetik (SDH) $SD = (X_{max} - X_{min})/6$

$$SD = (80 - 16)/6 \quad SD = 64:6 = 10,66$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi X_{max} = Skor Maksimal X_{min} = Skor Minimum

Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan penggolongan skala beban kerja diperoleh dengan cara menghitung

$$MH - 2SD = 48 - 2 (10,66) = 48 - 21,32 = 26,68$$

$$MH - 1SD = 48 - 1 (10,66) = 48 - 10,66 = 37,34$$

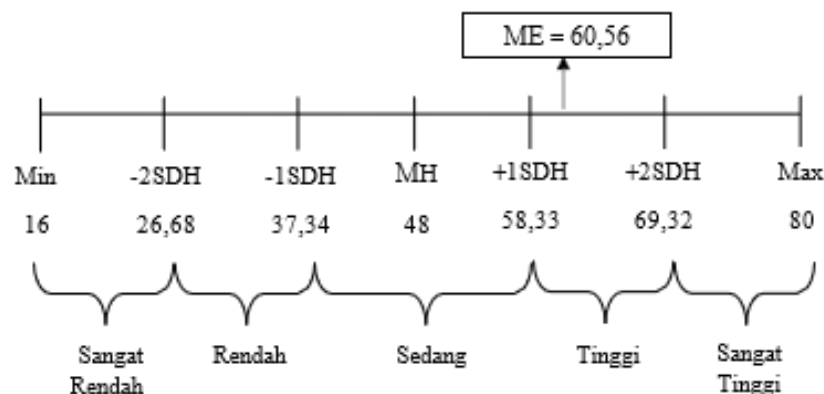
$$MH + 1SD = 48 + 1 (10,66) = 48 + 10,33 = 58,33$$

$$MH + 2SD = 48 + 2 (10,66) = 48 + 21,32 = 69,32$$

Dibawah ini adalah pengkategorian skala beban kerja:

$ME < MH - 2SD$	$= ME < 26,68 = \text{Sangat Rendah}$
$ME < MH - 1SD$	$= 26,68 \leq ME < 37,34 = \text{Rendah}$
$ME < MH + 1SD$	$= 37,34 \leq ME < 58,33 = \text{Sedang}$
$ME < MH + 2SD$	$= 58,33 \leq ME < 69,32 = \text{Tinggi}$
$ME > MH + 2SD$	$= ME > 69,32 = \text{Sangat Tinggi}$

pada skala beban kerja dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Kategorisasi Skala Beban Kerja

Deskripsi Data Demografi Responden

Deskripsi responden penelitian dilakukan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, lokasi bekerja, dan penghasilan bulanan terhadap tingkat stres kerja pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 101 orang.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–28 tahun sebanyak 70 orang atau 69,3%, sedangkan usia 29–36 tahun berjumlah 22 orang atau 21,8%, dan usia 37–45 tahun

sebanyak 9 orang atau 8%. Pada Tabel 22 terlihat bahwa seluruh kelompok usia memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi. Kelompok usia 21–28 tahun memperoleh mean empirik sebesar 51, kelompok usia 29–36 tahun sebesar 53,09, sedangkan kelompok usia 37–45 tahun memiliki mean empirik tertinggi yaitu 54,66. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin bertambah usia responden, tingkat stres kerja cenderung meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan usia lebih dewasa kemungkinan menghadapi tanggung jawab pekerjaan maupun tuntutan hidup yang lebih besar sehingga memengaruhi tingkat stres kerja mereka.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 52 orang atau 51,5%, sedangkan responden perempuan sebanyak 49 orang atau 48,5%. Pada Tabel 23 diketahui bahwa responden laki-laki memiliki mean empirik stres kerja sebesar 53,46 yang berada pada kategori tinggi, sedangkan responden perempuan memiliki mean empirik sebesar 49,98 yang berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki cenderung mengalami tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan perempuan. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beban kerja, tanggung jawab pekerjaan, maupun tekanan sosial yang dirasakan pegawai laki-laki dalam menjalankan pekerjaannya.

Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA sebanyak 75 orang atau 74,3%, sedangkan lulusan D3 sebanyak 14 orang atau 13,9%, dan lulusan S1 sebanyak 12 orang atau 11,9%. Berdasarkan Tabel 24, seluruh kelompok pendidikan berada pada kategori stres kerja tinggi. Responden lulusan SMA memiliki mean empirik sebesar 51,59, lulusan D3 sebesar 52,71, dan lulusan S1 sebesar 51,77. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu jauh terhadap tingkat stres kerja pegawai honorer DLH, karena seluruh kelompok tetap berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan status pernikahan, responden yang belum menikah berjumlah 57 orang atau 56,4%, sedangkan responden yang sudah menikah sebanyak 44 orang atau 43,6%. Pada Tabel 25 terlihat bahwa responden yang sudah menikah memiliki mean empirik sebesar 54,77 dan berada pada kategori tinggi, sedangkan responden yang belum menikah memiliki mean empirik sebesar 49,46 dan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang telah menikah cenderung mengalami tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan pegawai yang belum menikah. Kondisi tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh adanya tanggung jawab tambahan dalam kehidupan keluarga sehingga tekanan pekerjaan menjadi lebih berat.

Ditinjau dari lokasi bekerja, sebagian besar responden bekerja di luar ruangan (*outdoor*) sebanyak 71 orang atau 70,3%, sedangkan pegawai yang bekerja di dalam ruangan (*indoor*) berjumlah 30 orang atau 29,7%. Berdasarkan Tabel 26, kedua kelompok memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi. Pegawai *indoor* memiliki mean empirik sebesar 51,53, sedangkan pegawai *outdoor* memiliki mean empirik sedikit lebih tinggi yaitu 51,87. Hasil ini menunjukkan bahwa baik pekerjaan di dalam maupun luar ruangan sama-sama berpotensi menimbulkan stres kerja, meskipun pegawai lapangan cenderung mengalami tekanan kerja lebih tinggi karena kondisi pekerjaan yang lebih berat dan langsung berhadapan dengan lingkungan kerja di lapangan.

Berdasarkan penghasilan bulanan, responden dengan gaji $\leq$ Rp1.500.000 berjumlah 45 orang atau 44,6%, responden dengan gaji Rp1.600.000–Rp2.100.000 sebanyak 24 orang atau 23,8%, dan responden dengan gaji $\geq$ Rp2.200.000 sebanyak 31 orang atau 31,7%. Pada Tabel 27 terlihat bahwa responden dengan gaji $\leq$ Rp1.500.000 memiliki mean empirik stres kerja sebesar 52,56 dan berada pada kategori tinggi. Responden dengan gaji Rp1.600.000–Rp2.100.000 memiliki mean empirik sebesar 52,33 yang juga berada pada kategori tinggi, sedangkan responden dengan gaji $\geq$ Rp2.200.000 memiliki mean empirik sebesar 50,25 yang berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah penghasilan pegawai, tingkat stres kerja cenderung semakin tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor ekonomi dan keterbatasan pendapatan dapat menjadi salah satu sumber tekanan psikologis bagi pegawai honorer DLH.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 178,793 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, *job insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai honorer DLH. Nilai *R square* sebesar 0,785 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi

sebesar 78,5% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan maupun karakteristik individu.

Hasil tersebut menggambarkan bahwa stres kerja pada pegawai honorer DLH muncul akibat kombinasi tekanan psikologis dari ketidakpastian kerja dan tingginya tuntutan pekerjaan. Status pegawai honorer yang bergantung pada kebijakan pemerintah dan evaluasi tahunan menciptakan rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan. Di sisi lain, pekerjaan DLH yang banyak bersifat operasional lapangan, seperti pengelolaan sampah, pengawasan kebersihan, dan pelayanan publik, menuntut keterlibatan fisik serta mental yang tinggi. Menurut Munandar (2008), stres kerja dipengaruhi oleh tuntutan tugas dan kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, *job insecurity* merepresentasikan tekanan psikologis lingkungan kerja, sedangkan beban kerja mencerminkan tuntutan tugas. Interaksi keduanya memperkuat tekanan yang dirasakan individu sehingga meningkatkan stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prawira, Diwyarthi, dan Sulistyawati (2023) serta Pradana dan Suhariadi (2020) yang menemukan bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, terutama pada pekerja non-tetap.

Pada hipotesis kedua, *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,017 dan koefisien beta sebesar 0,159. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar beban kerja, ketidakamanan kerja tetap menjadi faktor penting penyebab stres kerja. Pegawai honorer berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan, terbatasnya peluang pengangkatan, dan ketergantungan terhadap kebijakan pemerintah. Kondisi ini memunculkan rasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan sehingga individu bekerja dalam kondisi penuh kewaspadaan dan ketidakpastian. Secara psikologis, *job insecurity* dipersepsikan sebagai ancaman yang memicu kecemasan, ketegangan, dan tekanan emosional. Jika berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut dapat meningkatkan stres kerja. Temuan ini didukung penelitian Burchell, Ladipo, dan Wilkinson (2002) yang menyatakan bahwa pekerja kontrak memiliki risiko psikososial lebih tinggi dibanding pekerja tetap, serta penelitian Ramdhan dan Fajrianthi (2021) yang menemukan bahwa *job insecurity* meningkatkan stres kerja pada karyawan outsourcing.

Pada hipotesis ketiga, beban kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,017 dan koefisien beta sebesar 0,768. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan menjadi sumber utama munculnya stres kerja pada pegawai honorer DLH. Pekerjaan yang bersifat operasional lapangan menuntut tenaga fisik dan mental tinggi, disertai tekanan waktu, target pekerjaan, dan tuntutan pelayanan publik yang terus-menerus. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia menyebabkan individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Kondisi ini diperparah oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat ditunda. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Handika dkk. (2025) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan meningkatnya stres kerja.

Hasil mean empirik menunjukkan bahwa stres kerja pegawai honorer DLH berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai menghadapi tekanan pekerjaan yang besar, baik dari tuntutan tugas maupun kondisi lingkungan kerja. Pegawai honorer di sektor pelayanan publik memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres karena tingginya tuntutan kerja dan keterbatasan sumber daya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitriani dan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa pekerja sektor pelayanan publik cenderung mengalami stres kerja tinggi akibat tekanan pekerjaan dan tuntutan pelayanan masyarakat.

Sementara itu, *job insecurity* berada pada kategori sedang. Artinya, pegawai honorer DLH tidak sepenuhnya merasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya, meskipun tingkat ketidakamanan tersebut tidak berada pada kategori ekstrem. Status non-tetap yang bergantung pada kebijakan pemerintah membuat individu tetap merasakan ancaman terhadap masa depan pekerjaannya. Menurut Niedhammer dkk. (2023), pekerja kontrak atau non-tetap cenderung lebih rentan mengalami *job insecurity* dibanding pekerja tetap.

Beban kerja dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Pegawai honorer DLH merasakan tuntutan pekerjaan yang besar, terutama karena pekerjaan operasional lapangan seperti pengelolaan

sampah, pengawasan kebersihan, dan pelayanan publik dilakukan secara rutin dengan tekanan waktu yang tinggi. Tingginya tuntutan tersebut menyebabkan akumulasi kelelahan fisik dan mental yang akhirnya memicu stres kerja. Temuan ini mendukung hasil Putri dan Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa pekerja sektor pelayanan publik cenderung mengalami beban kerja tinggi akibat target pekerjaan dan tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan usia, seluruh kelompok usia berada pada kategori stres kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa usia bukan faktor pembeda utama dalam tingkat stres kerja pegawai honorer DLH. Menurut Rana dan Soodan (2019), tuntutan pekerjaan dan tekanan organisasi dapat memicu stres kerja pada berbagai kelompok usia. Ganster dan Rosen (2013) juga menjelaskan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi tuntutan pekerjaan dan kondisi organisasi dibanding faktor usia.

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berada pada kategori stres kerja tinggi, sedangkan perempuan berada pada kategori sedang. Laki-laki cenderung mengalami tekanan lebih tinggi karena tuntutan peran sebagai pencari nafkah dan tanggung jawab ekonomi. Temuan ini didukung oleh penelitian Matud (2004) yang menyatakan bahwa perbedaan tingkat stres dipengaruhi peran sosial dan ekspektasi budaya, serta penelitian Gadinger dkk. (2010) yang menunjukkan bahwa gender dapat memoderasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja.

Dilihat dari pendidikan terakhir, seluruh tingkat pendidikan berada pada kategori stres kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak menjadi pembeda utama dalam stres kerja pegawai honorer DLH. Menurut Mark dan Smith (2012), stres kerja lebih dipengaruhi tuntutan pekerjaan, kontrol kerja, dan kondisi organisasi dibanding karakteristik individu seperti pendidikan.

Berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah berada pada kategori stres kerja tinggi, sedangkan yang belum menikah berada pada kategori sedang. Individu yang telah menikah memiliki tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga sehingga tekanan psikologis menjadi lebih besar. Temuan ini didukung penelitian Urbanaviciute dkk. (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran kerja dan keluarga berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja pada pekerja yang telah menikah.

Berdasarkan lokasi kerja, baik pegawai *indoor* maupun *outdoor* sama-sama berada pada kategori stres kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi tuntutan tugas, tekanan waktu, dan kondisi psikososial pekerjaan dibanding lokasi fisik kerja. Ganster dan Rosen (2013) menyatakan bahwa faktor psikososial memiliki pengaruh lebih besar terhadap stres kerja dibanding kondisi fisik pekerjaan.

Berdasarkan gaji, responden dengan penghasilan $\leq$ Rp1.500.000 dan Rp1.600.000–Rp2.100.000 berada pada kategori stres kerja tinggi, sedangkan responden dengan penghasilan $\geq$ Rp2.200.000 berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah penghasilan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Gaji rendah dapat menimbulkan tekanan ekonomi dan ketidakpuasan terhadap imbalan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang lebih baik dapat membantu menurunkan tekanan psikologis. Temuan ini sesuai dengan teori *Effort–Reward Imbalance* dari Johannes Siegrist (1996) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara usaha kerja dan imbalan dapat meningkatkan stres kerja. Penelitian Van Vegchel dkk. (2005) juga menunjukkan bahwa rendahnya imbalan kerja berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis dan stres kerja pada pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan seluruh hipotesis pada penelitian ini diterima, hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH diterima. Selanjutnya hipotesis kedua yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH diterima dan pada hipotesis ketiga yaitu pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai honorer DLH diterima.

REFERENCES

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
Benu. (2025). Kebijakan penghapusan tenaga honorer 2025. Indoraya News.
Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Routledge.

- Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Liberta Hotel Seminyak. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 40–48.
- Faturachman. (2025). Jumlah tenaga honorer di DLH Jawa Barat. *Bolmong News*.
- Gawron, V. J. (2019). *Human performance and situation awareness measures (3rd ed.)*. CRC Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handika, A., et al. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(2), 902–914.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (Eds.). (1988). *Human mental workload*. North-Holland.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload*. North-Holland.
- Ibrahim, I. D. K., Rahmawati, P., & Cahyadi, I. (2024). Analisis faktor stres kerja pegawai honorer generasi Y. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 5(3), 1672–1680.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). Surat Edaran Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang pendataan tenaga non-ASN.
- Mahawati, T. (2021). Beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 44–52.
- Maharani, D., & Budianto, A. (2019). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Kesehatan*, 11(1), 43–52.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Muhlisin. (2025). 93 honorer petugas kebersihan tak lolos PPPK. Harapan Rakyat.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja (2nd ed.)*. Harapan Press.
- Witte, H. D., De Cuyper, N., & Vander Elst, T. (2015). *Job insecurity*: Review of the literature and future research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 1–6.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.958470>
- Wulan, M. A. (2021). Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(3), 87–94.