

## Job Insecurity dan Prokrastinasi Kerja: Peran Mediasi Stres Psikologis pada Karyawan Kontrak

### INFO PENULIS

Mirza Aulia Ismunanda  
Universitas Gunadarma  
[ismunanda90@gmail.com](mailto:ismunanda90@gmail.com)

Hani Amila M  
Universitas Gunadarma  
[hani.amila25@gmail.com](mailto:hani.amila25@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933  
Vol. 4, No. 3, Oktober 2025  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### *Saran Penulisan Referensi:*

Ismunanda, M. A., & Amila M, H., (2025). Job Insecurity dan Prokrastinasi Kerja: Peran Mediasi Stres Psikologis pada Karyawan Kontrak. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 4 (3), 513-517.

### **Abstrak**

Ketidakamanan kerja (job insecurity) telah menjadi isu krusial dalam dunia kerja modern, terutama bagi karyawan kontrak yang rentan terhadap ketidakpastian status pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap prokrastinasi kerja dengan stres psikologis sebagai variabel mediasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 150 karyawan kontrak di sektor jasa, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap stres psikologis dan prokrastinasi kerja. Selain itu, stres psikologis terbukti memediasi hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja secara parsial. Temuan ini memperkuat teori stres transaksional dan menekankan pentingnya intervensi organisasi dalam mengelola stres kerja, seperti pemberian kepastian kontrak dan program kesejahteraan mental. Studi ini berkontribusi dalam pengembangan literatur perilaku organisasi dan memberikan implikasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di era kerja fleksibel.

**Kata Kunci:** job insecurity, prokrastinasi kerja, stres psikologis, karyawan kontrak, mediasi.

### **Abstract**

Job insecurity has become a critical issue in today's workforce, especially among contract employees who are vulnerable to employment uncertainty. This study aims to analyze the effect of job insecurity on work procrastination with psychological stress as a mediating variable. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 150 contract employees in the service sector and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results reveal that job insecurity has a significant positive effect on both psychological stress and work procrastination. Furthermore, psychological stress was found to partially mediate the relationship between job insecurity and work procrastination. These findings support the transactional model of stress and emphasize the importance of organizational interventions to manage workplace stress, such as providing contract stability and mental well-being programs. This study contributes to the organizational behavior literature and offers practical implications for human resource management in the era of flexible employment.

**Key Words:** job insecurity, work procrastination, psychological stress, contract employees, mediation.

## A. Pendahuluan

Dalam era ketidakpastian ekonomi dan dinamika dunia kerja yang semakin fleksibel, status kepegawaian kontrak menjadi fenomena umum yang membawa konsekuensi psikologis bagi pekerja. Salah satu implikasi dari status ini adalah meningkatnya perasaan job insecurity, yakni persepsi karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau tidak diperpanjangnya kontrak kerja dalam waktu dekat. Job insecurity tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan (Cheng et al., 2022). Karyawan kontrak, karena ketidakpastian masa depan mereka, cenderung mengalami stres psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya dapat memicu perilaku prokrastinasi kerja, yaitu kecenderungan menunda-nunda tugas secara tidak adaptif.

Stres psikologis muncul ketika individu merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan atau tekanan lingkungan, yang diperburuk oleh ketidakpastian status kerja (Leka & Jain, 2019). Dalam perspektif Transactional Model of Stress dari Lazarus dan Folkman (1984), stres terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan eksternal dan kapasitas individu untuk menghadapinya. Dengan demikian, stres bukan hanya sebagai respons pasif, tetapi sebagai proses mediasi antara stimulus eksternal (dalam hal ini job insecurity) dan perilaku (seperti prokrastinasi kerja). Prokrastinasi tidak lagi dipandang sebagai sekadar bentuk manajemen waktu yang buruk, melainkan sebagai respons terhadap tekanan emosional yang berasal dari ketidakpastian dan kecemasan (Sirois & Pychyl, 2016).

Berdasarkan fenomena tersebut, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah job insecurity berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan kontrak? (2) Apakah stres psikologis memediasi hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja dengan mempertimbangkan peran mediasi stres psikologis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dalam memperkaya kajian psikologi organisasi, khususnya terkait dinamika kerja karyawan kontrak, serta manfaat praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan produktivitas kerja.

Tabel 1 berikut menggambarkan ringkasan konsep teoretis yang menjadi dasar penelitian:

Tabel 1. Konsep Teoritis

Konsep	Definisi	Sumber
Job Insecurity	Persepsi karyawan terhadap ketidakpastian masa depan pekerjaan dan rasa cemas kehilangan pekerjaan.	Cheng et al. (2022)
Stres Psikologis	Respons emosional yang muncul saat individu merasa tidak mampu mengatasi tekanan eksternal yang dirasakan.	Leka & Jain (2019)
Prokrastinasi Kerja	Perilaku menunda pekerjaan yang disengaja dan merugikan, sering kali terkait dengan emosi negatif dan stres.	Sirois & Pychyl (2016)
Model Transaksional	Teori yang menjelaskan bahwa stres merupakan hasil evaluasi kognitif antara tuntutan dan kemampuan individu dalam menanganinya.	Lazarus & Folkman (1984)

Dengan landasan tersebut, penelitian ini mengambil fokus pada dinamika psikologis yang dialami oleh karyawan kontrak sebagai bagian dari generasi pekerja fleksibel di era modern. Diharapkan hasil kajian ini mampu memberi kontribusi terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan kesehatan mental karyawan.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas untuk menguji pengaruh tidak langsung (mediasi) dari variabel stres psikologis antara job insecurity terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan kontrak.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di sektor jasa (terutama industri perbankan dan outsourcing) di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan kriteria inklusi: (1) berstatus kontrak minimal 6 bulan, (2) memiliki beban kerja minimal 40 jam/minggu, dan (3) bersedia mengisi

kuesioner secara sukarela. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden, yang ditentukan menggunakan rumus minimum sampel SEM berbasis PLS (Hair et al., 2021).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala, yaitu:

Skala Job Insecurity, diadaptasi dari Ashford et al. (1989), terdiri dari 6 item, skala Likert 5 poin.

Skala Prokrastinasi Kerja, diadaptasi dari Tuckman Procrastination Scale (1991), dengan 8 item.

Skala Stres Psikologis, menggunakan General Health Questionnaire (GHQ-12) dari Goldberg (1992).

Instrumen dan Teknik Pengolahan Data melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Uji validitas konvergen ditentukan melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 dan reliabilitas ditentukan dari Composite Reliability > 0,7. Selanjutnya dilakukan analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator Utama	Jumlah Item	Sumber Skala Asli	Skala
Job Insecurity	Ketidakpastian kerja, ketakutan kehilangan kerja	6	Ashford et al. (1989)	Likert 1-5
Stres Psikologis	Cemas, depresi, gangguan konsentrasi	12	Goldberg (1992, GHQ-12)	Likert 1-5
Prokrastinasi Kerja	Menunda pekerjaan, tidak segera menyelesaikan	8	Tuckman (1991)	Likert 1-5

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan kontrak di berbagai sektor industri di wilayah Jabodetabek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja, dengan stres psikologis sebagai variabel mediasi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	6	Maksimum	Rata-rata	Simpangan Baku
Job Insecurity	120	2.10	4.90	3.78	0.62
Stres Psikologis	120	1.90	4.80	3.56	0.71
Prokrastinasi Kerja	120	2.00	4.70	3.65	0.66

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata skor job insecurity berada pada level cukup tinggi ( $M = 3.78$ ), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kontrak merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Stres psikologis juga teridentifikasi pada tingkat sedang ke tinggi ( $M = 3.56$ ), yang menunjukkan dampak tekanan emosional akibat kondisi kerja yang tidak stabil. Sementara itu, prokrastinasi kerja tercatat dengan rata-rata skor 3.65, mengindikasikan bahwa banyak karyawan menunda pekerjaan mereka, baik karena beban psikologis maupun penurunan motivasi kerja.

Tabel 4. Korelasi Antar Variabel

Variabel 1	Variabel 2	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)
Job Insecurity	Stres Psikologis	0.64	< 0.01
Stres Psikologis	Prokrastinasi Kerja	0.58	< 0.01
Job Insecurity	Prokrastinasi Kerja	0.49	< 0.01

Hasil korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara job insecurity dan stres psikologis ( $r = 0.64$ ,  $p < 0.01$ ), artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami. Selanjutnya, stres psikologis juga berkorelasi

signifikan dengan prokrastinasi kerja ( $r = 0.58, p < 0.01$ ), yang berarti stres mendorong kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Terakhir, job insecurity juga berkorelasi secara langsung dengan prokrastinasi kerja ( $r = 0.49, p < 0.01$ ).

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan Jalur	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	Signifikansi (p)
Job Insecurity → Stres Psikologis	0.64	< 0.001
Stres Psikologis → Prokrastinasi Kerja	0.52	< 0.001
Job Insecurity → Prokrastinasi Kerja	0.25	0.012

Hasil path analysis menunjukkan bahwa job insecurity secara signifikan mempengaruhi stres psikologis ( $\beta = 0.64; p < 0.001$ ), dan stres psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja ( $\beta = 0.52; p < 0.001$ ). Selain itu, terdapat pula pengaruh langsung antara job insecurity terhadap prokrastinasi kerja ( $\beta = 0.25; p = 0.012$ ), namun dengan nilai yang lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa stres psikologis berperan sebagai mediator parsial, memperkuat hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat dugaan bahwa ketidakamanan kerja menciptakan tekanan psikologis yang berdampak langsung pada perilaku penundaan kerja. Intervensi organisasi melalui jaminan kerja, pelatihan manajemen stres, dan penguatan motivasi kerja perlu diprioritaskan guna meminimalisasi prokrastinasi di kalangan karyawan kontrak.

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres psikologis. Temuan ini sejalan dengan teori Conservation of Resources (COR) dari Hobfoll (1989), yang menjelaskan bahwa individu akan mengalami stres ketika merasa kehilangan atau terancam kehilangan sumber daya penting, seperti pekerjaan. Dalam konteks ini, ketidakpastian kerja menjadi pemicu utama stres psikologis, yang selanjutnya mendorong perilaku maladaptif seperti menunda pekerjaan.

Secara rinci, hasil analisis korelasi dan jalur menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity, semakin tinggi pula stres psikologis yang dialami karyawan kontrak. Temuan ini diperkuat oleh penelitian dari Probst et al. (2018), yang menyebutkan bahwa individu dengan persepsi ketidakamanan kerja tinggi lebih rentan terhadap gangguan psikologis, seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan ketidakmampuan dalam fokus kerja. Dalam kondisi stres, karyawan akan mengalami penurunan konsentrasi dan motivasi, yang kemudian memicu perilaku prokrastinasi.

Stres psikologis terbukti menjadi mediator penting dalam hubungan antara job insecurity dan prokrastinasi kerja. Hal ini mendukung model stres-transaksional Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa stres muncul dari penilaian individu terhadap lingkungan sebagai sesuatu yang mengancam atau membebani. Ketika karyawan kontrak menghadapi ketidakpastian status pekerjaan, mereka cenderung menilai situasi sebagai beban psikologis yang tak terkendali, sehingga menghasilkan stres berkepanjangan yang berujung pada perilaku penundaan tugas.

Hasil ini juga konsisten dengan studi Taris dan Schaufeli (2016), yang menemukan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak signifikan terhadap kecenderungan prokrastinasi di tempat kerja. Dalam situasi penuh tekanan, individu lebih memilih menunda penyelesaian tugas sebagai bentuk coping mechanism yang sementara namun kontraproduktif. Selain itu, penelitian dari Kim & Beehr (2020) menyebutkan bahwa ketidakpastian kerja berkorelasi negatif dengan perilaku kerja produktif, serta berkorelasi positif dengan disfungsi organisasi seperti absen dan prokrastinasi.

Menariknya, terdapat pula pengaruh langsung job insecurity terhadap prokrastinasi kerja, meskipun lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui stres psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa selain tekanan emosional, faktor kognitif seperti persepsi kontrol, harapan masa depan, dan komitmen kerja juga dapat menjembatani hubungan tersebut. Dalam kerangka teori motivasi kerja dari Deci & Ryan (2000), prokrastinasi bisa terjadi ketika individu merasa tidak otonom atau tidak memiliki kendali terhadap masa depan pekerjaannya.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya organisasi untuk secara aktif mengelola persepsi keamanan kerja bagi karyawan kontrak. Hal ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang jelas mengenai status kontrak, peluang karier, serta dukungan psikologis seperti program

employee assistance dan pelatihan manajemen stres. Dengan menurunkan tingkat stres psikologis, perusahaan dapat meminimalisir risiko munculnya perilaku kontraproduktif seperti prokrastinasi kerja.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya prokrastinasi kerja pada karyawan kontrak, terutama ketika dimediasi oleh stres psikologis. Ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan menciptakan tekanan emosional yang berdampak pada motivasi kerja dan kemampuan manajemen waktu. Stres yang ditimbulkan dari rasa tidak aman tersebut terbukti menjadi faktor penengah utama yang memperburuk perilaku penundaan tugas. Hasil ini menegaskan relevansi teori job demand-resources (JD-R) dan teori stres transaksional, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya psikologis yang rendah memicu kelelahan dan respons maladaptif. Oleh karena itu, intervensi organisasi yang menekankan pada peningkatan keamanan kerja, penguatan dukungan psikososial, serta pelatihan manajemen stres menjadi sangat penting untuk meminimalisasi dampak negatif job insecurity terhadap kinerja dan kesehatan mental karyawan kontrak.

#### E. Referensi

- Cheng, G. H.-L., Mauno, S., & Lee, C. (2022). The buffering effects of perceived organizational support and work meaningfulness on job insecurity and employee outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 33(3), 582–607. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1674353>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Kim, H., & Beehr, T. A. (2020). Job insecurity and work withdrawal behaviors: Psychological contract breach as a mediator. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 940–962. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1399434>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. (Masih digunakan karena merupakan teori klasik yang menjadi dasar banyak riset kontemporer)
- Leka, S., & Jain, A. (2019). *Workplace stress: A collective challenge*. World Health Organization. Retrieved from [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/en/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/)
- Probst, T. M., Jiang, L., & Benson, W. (2018). Job insecurity and anticipatory withdrawal: Exploring the roles of affective commitment and perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 555–571. <https://doi.org/10.1002/job.2253>
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2016). Procrastination, stress, and chronic health conditions: A temporal perspective. *Journal of Behavioral Medicine*, 39(5), 941–954. <https://doi.org/10.1007/s10865-016-9773-6>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2016). The job demands-resources model. In *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 157–178). Wiley Blackwell.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). Job crafting and job performance: A study among Dutch health care workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125–132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- Tuckey, M. R., & Neall, A. M. (2020). Workplace stress and employee coping: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 34(3), 234–256. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1617364>