

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP
EMPLOYEE WELL-BEING PADA *GIG ECONOMY* DI KOTA
PADANG DENGAN *RELIGIOUS COPING* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Sebagai Satu Syarat Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



Oleh :

**WANDA AFRI NECCO
NIM. 2116030115**

**PROGRAM STUDI S1 MAMANJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
IMAM BONJOL PADANG
1445H/2025**

PENYATAAN KEORISINILITASAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Employee Well-Being* Pada *Gig Economy* di Kota Padang Dengan *Religious Coping* Sebagai Variabel Moderasi”. adalah benar hasil karya saya, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi atau karya yang telah dipublikasikan dan atau pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di UIN Imam Bonjol Padang ataupun diperguruan tinggi lainnya, kecuali dengan bagian yang bersumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tidak orisinal, maka saya bersedia untuk dibatalkan keabsahan skripsi dan gelar kesarjanaan saya

Padang, 13 Februari 2025

Yang menyatakan



Wanda Afri Necco

NIM. 2116030115

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Employee Well-Being* Pada *Gig Economy* Di Kota Padang Dengan *Religius Coping* Sebagai Variabel Moderasi”** yang disusun oleh Wanda Afri Necco NIM 2116030115 telah memenuhi persyaratan ilmiah dan disetujui untuk diajukan ke Sidang Munaqasah Skripsi

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Padang, 03 Januari 2025

Menyetujui Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing I



Nila Mardiah, S.E., M.M.
NIP. 198312082015032003

Dosen Pembimbing II



Rangga Wisanggara., MM
NIP. 198709142019031004

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASAH

Skripsi dengan judul: *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Employee Well-Being pada Gig Economy di Kota Padang dengan Religius Coping sebagai Variabel Moderasi* yang disusun oleh Wanda Afri Necco, NIM 2116030115, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang, pada Kamis, 13 Februari 2025 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata (S1) pada Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

Padang, 27 Februari 2025

Ketua

Tim Penguji

Sekretaris

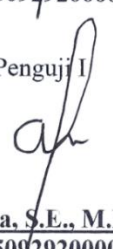

Dr. Alfi Syukri Rama, S.E., M.M., CCMs., CPSp
NIP. 197509292000031005


Ghita Yoshanti, MSM
NIP. 198809232020122015

Anggota

Penguji I

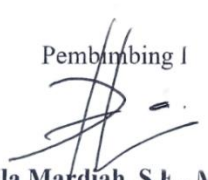
Penguji II

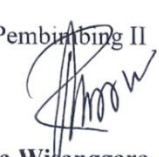

Dr. Alfi Syukri Rama, S.E., M.M., CCMs., CPSp
NIP. 197509292000031005


Ghita Yoshanti, MSM
NIP. 198809232020122015

Pembimbing I

Pembimbing II


Nila Mardiah, S.E., M.M
NIP. 198711052019032011


Rangga Wisanggara, MM
NIP. 198709142019031004

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Imam Bonjol Padang




Ulin Muhammad Wira, M.Ag., M.Si., Ph.D
NIP. 197112011996031002

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* Di Kota Padang Dengan *Religius Coping* Sebagai Variabel Moderasi**” disusun oleh Wanda Afri Necco NIM 2116030115, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Adapun yang menjadi latar belakang pada penelitian ini yaitu seiring perkembangan teknologi digital memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan dunia kerja, sehingga muncul istilah *Gig Economy*. *Gig economy* merupakan sebuah bentuk ekonomi berbasis platform yang memungkinkan individu untuk bekerja secara fleksibel, menggunakan teknologi dan internet sebagai medium utama. Pekerja *Economy* meningkat pertahunnya, akan tetapi seiring peningkatan tersebut tidak berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan mereka, mayoritas pekerja gig masih menerima upah rendah, jam kerja berlebihan, dan kurangnya jaminan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di Kota Padang dengan *Religius Coping* sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *Gig Economy* di Kota Padang khusus pada pekerja transportasi online yaitu Go-Jek, Maxim, Grab, dan Shopee Food, yang menjadikan pekerjaan gig ini sebagai pekerjaan utama. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability dengan purposive sampling dan banyak sampel ditentukan melalui rumus Hair yaitu sebanyak 140 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji SEM-PLS pada software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dari pengujian data menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Employee Well-Being*, selain itu *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Temuan ini juga menunjukkan *Religius Coping* tidak mampu memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being*. Kemudian *Religius Coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being*. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja gig dengan menyediakan sistem pendukung yang lebih baik, seperti jaminan kesehatan, skema insentif yang layak, serta pelatihan untuk mengelola stres kerja dan ketidakpastian pekerjaan.

Kata Kunci : *Employee Well-Being, Gig Economy, Job Insecurity, Job Stress, Religius Coping*

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Wr.Wb.

Alhamdulillah rabbil a'lamin, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabiyyuna Muhammad SAW yang berlafadzkan *Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Muhammad* karena berkat perjuangan dari beliau kita dapat merasakan nikmatnya menuntut ilmu seperti yang kita rasakan saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Dengan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Employee Well-Being pada Gig Economy di kota Padang Dengan Religius Coping sebagai Variabel Moderasi.”**

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis dengan moral dan materil selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ribuan terimakasih kepada:

1. Sang Pencipta, Allah SWT yang telah memberikan ribuan kesabaran dan kekuatan yang takterhitung jumlahnya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa rahmat dan karunia-Nya penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

2. Penulis dengan penuh rasa syukur dan hormat mempersembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta Bapak Rusli (Alm) dan Ibu Arni. Pertama, kepada ibu, sosok luar biasa yang dengan ketulusan dan kerja kerasnya telah berjuang demi pendidikan penulis. Ibu adalah tumpuan harapan dan sumber kekuatan yang selalu hadir di setiap langkah penulis. Dengan usaha yang tak kenal lelah, ibu telah memberikan segala yang terbaik, bahkan di tengah kesulitan. Doa, kasih sayang, dan pengorbanan ibu adalah alasan terbesar yang membuat penulis terus berusaha menjalani setiap proses ini dengan sebaik-baiknya. Kepada bapak (almarhum), yang meskipun telah berpulang, tetap menjadi sumber semangat dan inspirasi bagi penulis. Bapak mengajarkan tentang banyak hal dalam kehidupan ini yang terus menjadi bekal dalam perjalanan ini. Meski tidak lagi hadir secara fisik, penulis yakin doa dan cinta bapak selalu menyertai setiap langkah. Penulis berharap bapak dapat menyaksikan pencapaian ini dengan bangga dari sisi-Nya. Semoga segala doa, cinta, dan pengorbanan kedua orang tua menjadi amal kebaikan yang tidak terputus, dan semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan keberkahan kepada mereka.
3. Saudara Berikut adalah versi yang telah disesuaikan dengan mengganti "saya" menjadi "penulis":
4. Terima kasih disampaikan kepada kakak laki-laki penulis, Yahya Putra, Andri Rikardo, Khairul Muslim (ALM), dan Ahmad Furqan, yang selalu memberi dukungan dan semangat. Kalian selalu ada ketika penulis membutuhkan nasihat dan motivasi, baik dalam hal akademik maupun kehidupan. Kebaikan dan

perhatian kalian tidak pernah penulis lupakan, dan kalian menjadi sumber inspirasi dalam setiap langkah penulis. Selanjutnya, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kakak perempuan penulis, Desrita Apriani (ALM), Janiati Ariani, Mela Juwita Sari, Nani Alya Wetri, dan Vegy Oktavina, atas segala perhatian, cinta, dan dukungan kalian. Setiap kata semangat dan motivasi dari kalian sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kalian selalu memberikan teladan yang baik dan menjadi kekuatan penulis dalam menghadapi setiap tantangan yang datang. Terima kasih telah menjadi bagian tak terpisahkan dari perjalanan ini.

5. Ibu Prof. Dr. Martin Kustati, M.Pd selalu Rektor UIN Imam Bonjol Padang beserta jajaran Wakil Rektor UIN Imam Bonjol Padang.
6. Bapak H. Ahmad Wira, M.Ag., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang beserta jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang
7. Bapak Roni Andespa S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, serta Ibu Faznil Husna S.Rasyad, MBA dan Bapak Rangga Wisanggara, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
8. Ibu Nila Mardia SE,MM selaku dosen Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan ilmu, dukungan dan arahan selama masa perkuliahan hingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Nila Mardia SE,MM selaku dosen pembimbing I, dan Bapak Rangga Wisanggara, MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu

memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu serta masukan yang membangun sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan sebaikbaiknya.

10. Bapak Dr. Alfi Syukri Rama, S.E., M.M.,CCMs., CPSP selaku dosen penguji I, serta Ibu Ghita Yoshanti, MSM selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini serta telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi ini.
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta mendidik penulis selama masa perkuliahan.
12. Segenap keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan dukungannya secara moril dan materil, serta telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk teman baik saya, Akramul Fikri dan Farid Nauval, terima kasih atas semangat, dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kebersamaan kita dalam berjuang menghadapi tugas-tugas akademik dan kehidupan sehari-hari telah menjadi kenangan berharga yang tak akan terlupakan. Untuk sahabat perempuan saya, Junia Mayang Sari, Wulan Elvisa, dan Tari Sepsa Lesmara, terima kasih atas dukungan, motivasi, serta kebersamaan yang penuh kehangatan. Kalian adalah sumber inspirasi dan semangat dalam perjalanan panjang ini.

14. Teman seangkatan dan seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 21 Khusus nya Kelas MBS C, terimakasih atas pengalaman dan kenangannya selama dibangku perkuliahan.
15. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya serta membalas kebaikan kita semua.

Padang, 03 Januari 2025



Wanda Afri Necco
NIM. 2116030115

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Employee Well-Being</i>	12
1. Pengertian <i>Employee Well-Being</i>	12
2. Tujuan <i>Employee Well Being</i>	13
3. Jenis-Jenis <i>Employee Well Being</i>	15
4. Faktor faktor yang mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i>	18
5. Indikator <i>Employee Well Being</i>	19
B. <i>Job Insecurity</i>	21
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	22
3. Indikator <i>Job Insecurity</i>	24
C. <i>Job Stress</i>	26
1. Pengertian <i>Job Stress</i>	26
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Stress</i>	28
3. Indikator <i>Job Stress</i>	29
D. <i>Religious Coping</i>	31
1. Pengertian <i>Religious Coping</i>	31
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Religious Coping</i>	32
3. Indikator <i>Religious Coping</i>	33
E. Penelitian Terdahulu	36
F. Pengaruh Antar Variabel.....	42

H. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi Dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
D. Sumber Data.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	50
1. Varabel Penelitian	50
2. Definisi Operasional Variabel.....	51
H. Teknik Analisis Data.....	55
1. Outer model / measurement model (model pengukuran).....	56
2. Structural model atau Inner model.....	59
3. Uji Moderasi	60
4. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Lokasi Penelitian	62
B. Karakteristik Responden	63
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	64
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pltafrom yang digunakan.....	65
1. Analisis Deskriptif	66
D. Analisis SEM PLS	71
1. Analisis Outer Model	71
2. Analisis Inner Model.....	77
3. Uji Hipotesis	81
4. Pembahasan.....	84
5. Implikasi Penelitian.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Alternatif Jawaban responden	50
Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel	52
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	64
Tabel 4. 3 Jenis Platfrom Responden.....	65
Tabel 4. 4 Tingkat Pencapaian Responden	67
Tabel 4. 5 TCR Variabel Job Insecurity.....	67
Tabel 4. 6 TCR Variabel Job Stress	68
Tabel 4. 7 TCR Varibael Religius Coping	69
Tabel 4. 8 TCR Variabel Employee Well-Being	70
Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	74
Tabel 4. 10 fornell-lacker criterion	75
Tabel 4. 11 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	77
Tabel 4. 12 Nilai R-Square (R2)	78
Tabel 4. 13 Nilai Q Square (Q2)	79
Tabel 4. 14 Uji F-Square	79
Tabel 4. 15 Uji Path Coefficient	80
Tabel 4. 16 Uji Hipotesi Pengaruh Langsung	82
Tabel 4. 17 Uji Moderasi	83
Tabel 4. 18 Uji Hipotesis	84
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis Pengaruh Lansung.....	84
Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Pengaruh Lansung.....	87
Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	89
Tabel 4. 22 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4. 1 <i>Konvergent Validity</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Teknologi digital membawa dampak yang signifikan terhadap perubahan dunia kerja. Salah satu perubahan besar dalam dunia kerja adalah munculnya istilah *gig economy*. *Gig economy* merupakan sebuah bentuk ekonomi berbasis platform yang memungkinkan individu untuk bekerja secara fleksibel, menggunakan teknologi dan internet sebagai medium utama. Dalam konteks ini, individu tidak terikat pada pekerjaan atau perusahaan tertentu dengan jam kerja tetap, melainkan dapat memilih kapan dan di mana mereka ingin bekerja sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini menawarkan otonomi yang lebih tinggi bagi pekerja untuk mengatur jadwal kerja dan aktivitasnya. *Gig economy* juga mendukung efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan dengan menghubungkan langsung pekerja dan pemberi kerja melalui platform digital.¹ Hal ini memberikan peluang bagi individu untuk menghasilkan pendapatan tambahan atau bahkan menjadikannya sebagai pekerjaan utama. Selain itu, *gig economy* mendorong inovasi dalam berbagai sektor, karena pekerja bebas menawarkan layanan atau produk yang sesuai dengan keahlian mereka.

Gig ekonomi menjadi fenomena yang semakin populer dalam dunia kerja modern, di mana individu bekerja sebagai kontraktor jangka pendek, sering kali melalui platform digital. Contohnya mencakup berbagai layanan, mulai dari

¹ Ellyaty Priyanka and Sri Handayani Nasution, "Gig Economy Dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia," *Center For Digital Society*, no. 66 (2020).

transportasi (seperti ojek online), penulisan, desain grafis, hingga pengembangan perangkat lunak. Gig economy menawarkan cara kerja yang lebih fleksibel, memungkinkan individu untuk memilih pekerjaan sesuai kebutuhan tanpa terikat oleh kontrak jangka panjang. Melalui platform digital, pekerja dapat dengan mudah mengakses peluang kerja yang beragam dan sesuai dengan keterampilan mereka. Sistem ini juga memberikan kemudahan bagi pemberi kerja dalam menemukan tenaga kerja yang tepat secara efisien.²

Di Indonesia, pada tahun 2019, sekitar 4,55 persen dari total tenaga kerja produktif, atau lebih dari 5,89 juta orang, terlibat dalam pekerjaan berbasis gig economy. Tren ini diperkirakan akan terus meningkat setiap tahun. Berdasarkan laporan Gojek tahun 2021, sekitar 2 juta pengguna internet diketahui bekerja sebagai mitra Gojek. Jumlah pekerja gig yang terlibat dalam layanan seperti pengantaran makanan, barang, dan penumpang diprediksi jauh lebih besar jika mencakup mereka yang bekerja untuk platform lain seperti Grab, Lalamove, Maxim, Mr. Speedy, Shopee Food, InDriver, serta pekerja di industri kreatif dan pekerja upah per potong di sektor non-platform.³ Dilansir juga dari Tirto.id mengacu pada data dari Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa pada Februari 2023 terdapat sekitar 46,47 juta pekerja gig economy di Indonesia, yang setara dengan 32 persen dari total angkatan kerja sebanyak 146,62 juta jiwa. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2022, di mana

² Mustovah Faqih, *RAHASIA SUKSES GENERASI MUDA & Marketing Sosial Media : Resep Sukses*, 2024.

³ Novianto Keban, Hernawan, *Domestifikasi Dan Beban Ganda Pekerja Perempuan Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia, Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, 2021, <https://igpa.map.ugm.ac.id/2021/12/07/unduh-buku-menyoal-kerja-layak-dan-adil-dalam-ekonomi-gig-di-indonesia/%0A%0A>.

hanya 34 juta orang atau 24 persen dari tenaga kerja yang tergolong dalam gig economy..⁴

Namun, peningkatan jumlah pekerja pada *Gig Economy* tidak serta-merta dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Mayoritas pekerja gig masih menerima upah rendah, bekerja melebihi jam normal, mengalami beban kerja berlebih serta tidak memperoleh perlindungan sosial maupun kepastian pendapatan. jangka panjang.⁵ Hal ini terjadi karena pekerja gig umumnya berada di luar hubungan kerja formal buruh-pengusaha dan bekerja dalam hubungan kemitraan tanpa kontrak formal. Berbeda dengan pekerja formal yang memiliki hak-hak perlindungan yang diatur dengan jelas, pekerja gig bergantung pada mekanisme pasar dalam pengaturan kerja dan pembagian hasil.

Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Regulasi tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK),

⁴ Suli Murwani, "Gig Economy, Antara Solusi Resesi Dan Potret Pekerja Masa Depan," Tirto.Id, 2023, <https://tirto.id/gig-economy-antara-solusi-resesi-dan-potret-pekerja-masa-depan-gFAB>.

⁵ Intan Rakhmayanti Dewi, "Gig Economy Bikin Jokowi Cemas, Ekonomi Serabutan Harus Diperhatikan," CNBC Indonesia, 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240920114139-37-573289/gig-economy-bikin-jokowi-cemas-ekonomi-serabutan-harus-diperhatikan>.

dan batasan waktu kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja formal yang terikat kontrak dengan perusahaan.⁶

Namun, fokus regulasi tersebut masih lebih banyak tertuju pada pekerja formal yang bekerja dalam hubungan buruh-pengusaha. Pekerja dalam sektor nonformal, seperti pekerja gig economy dan freelance, belum sepenuhnya tercakup dalam perlindungan ini. Dalam gig economy, pekerja seringkali dianggap sebagai mitra daripada karyawan tetap, sehingga hubungan kerja mereka tidak tunduk pada aturan-aturan ketenagakerjaan formal. Hal ini menyebabkan mereka tidak berhak atas sejumlah fasilitas penting, seperti jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, dan upah minimum yang layak. Selain itu, ketidakpastian pendapatan dan ketiadaan hak atas tunjangan atau cuti menempatkan mereka dalam situasi rentan.

Ketiadaan perlindungan yang memadai menciptakan kesenjangan kesejahteraan antara pekerja formal dan pekerja *Gig*. Pekerja formal umumnya menerima hak-hak jelas seperti tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua, sedangkan pekerja gig harus menanggung risiko pendapatan yang tidak stabil serta biaya kesehatan sendiri. Kondisi ini menimbulkan tantangan sosial ekonomi jangka panjang, terutama karena semakin banyak orang memilih atau terpaksa bekerja di sektor non-formal tanpa perlindungan yang memadai akan berdampak jangka panjang terhadap kesejahteraan mereka.⁷

⁶ disnakertrans, "Perbedaan UU Ketenagakerjaan Dengan RUU Omnibus Law Cipta Kerja," disnakertrans, 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perbedaan-uu-ketenagakerjaan-dengan-ruu-omnibus-law-cipta-kerja/>.

⁷ Rika Novitasari and Debrina Rahmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sektor Informal Ud. Gangsar Di Desa Ngunut Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung," *Maksigama* 13, no. 2 (2020): 115–24, <https://doi.org/10.37303/maksigama.v13i2.69>.

Kesejahteraan merupakan konsep yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Istilah ini menggambarkan kondisi ideal seorang pekerja yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial secara menyeluruh, yang memungkinkan mereka untuk hidup dengan kualitas yang tinggi dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.⁸ pekerja yang sejahtera memiliki produktivitas lebih tinggi, semangat kerja yang baik, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketika kesejahteraan terabaikan, risiko seperti kelelahan, stres, dan tentunya akan berdampak terhadap kesejahteraan mereka.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi *Employee Well-Being* antara lain *Job Insecurity* dan *Job Stress*. *Job insecurity* ialah fenomena subjektif yang didasarkan pada persepsi individu terhadap ketidakpastian dalam lingkungan kerja, di mana setiap orang dapat merasakan job insecurity secara berbeda meskipun berada dalam situasi yang sama..⁹

job insecurity pekerja *gig economy* muncul karena kurangnya stabilitas dan jaminan pendapatan bagi pekerja. Tidak seperti pekerja tetap, pekerja *Gig* sering kali tidak tahu kapan akan mendapatkan pekerjaan berikutnya, sehingga memicu ketidakstabilan finansial dan stres. Ketiadaan kontrak jangka panjang dan fasilitas seperti asuransi kesehatan, Selain itu, pendapatan dalam *Gig economy* bersifat fluktuatif dan bergantung pada kondisi pasar serta ekonomi.

⁸ Gede Bhayu Dananjaya, "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat," *Dukcapil* 6, no. 2 (2018): 133–59.

⁹ Rony Setiawan and Bram Hadiano, "Job Insecurity Dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen Maranatha*, 2018, 1–10.

Situasi ini mempersulit mereka dalam mencapai stabilitas finansial, memicu kecemasan, dan menciptakan tantangan besar bagi keberlangsungan hidup mereka dalam jangka panjang.¹⁰

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi *Employee Well Being* adalah *Job Stress*. *Job Stress* adalah reaksi seseorang ketika mencoba beradaptasi dengan berbagai tuntutan dan tekanan di tempat kerja.¹¹ *Job Stress* sering muncul karena pekerja harus selalu siap menerima pekerjaan baru tanpa kepastian pendapatan tetap. Selain itu, tidak adanya jaminan seperti tunjangan kesehatan, atau stabilitas jam kerja membuat banyak pekerja merasa cemas dan terbebani. Mereka juga sering Harus berkompetisi dengan banyak individu lain untuk memperoleh pekerjaan, sehingga tekanan untuk terus produktif sangat tinggi. Akibatnya, banyak pekerja *Gig* merasa lelah dan kehabisan energi karena harus bekerja lebih keras tanpa kepastian jangka panjang.

Dalam mengatasi *Job Insecurity* dan juga *Job Stress* perlu adanya Religius Coping. Religious coping adalah upaya individu dalam menghadapi masalah dengan memanfaatkan keyakinan dan praktik keagamaan. Koping ini sering berfungsi sebagai penyangga yang membantu seseorang menghadapi situasi yang menekan dengan memberi makna pada tantangan dan melihatnya dari perspektif religius atau spiritual.¹² Dengan memperhatikan peran *religious*

¹⁰ Angela Manevska, "Keuntungan Dan Kerugian Ekonomi Gig," *nativeteam*, 2023, <https://nativeteams.com/blog/gig-economy-advantages-and-disadvantages>.

¹¹ Murat Ceven, A. Bayhan Sayinti, and Hasan Dincer, "KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE" 1, no. 3 (2016): 724–27, <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.

¹² Bong Jae Lee, "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being," *Pastoral Psychology* 55, no. 6 (2018): 751–59, <https://doi.org/10.1007/s11089-007-0080-3>.

coping, penelitian ini berupaya untuk memahami lebih dalam bagaimana aspek-aspek keagamaan dan spiritualitas seseorang dapat memoderasi dampak *Job Insecurity* dan *Job* terhadap *Employee Well-Being*.

Menurut hasil penelitian dari Pratama menemukan bahwa *Job Insecurity* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹³ Temuan yang serupa juga ditemukan oleh Gunawan juga menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹⁴ Selanjutnya menurut hasil dari penelitian Collin menemukan bahwa *Job Stress* berpengaruh terhadap *Employee Well-Being*.¹⁵ Temuan serupa juga ditemukan oleh Li-Fang Chou yang menemukan bahwa *Job Stress* signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹⁶

Penelitian mengenai *Employee Well Being* masih sangat terbatas sehingga penelitian ini akan melengkapi penelitian sebelumnya. Dimana peneliti menambahkan *Religious Coping* sebagai variabel moderasi. Selain itu, sejauh pengamatan penulis belum ada penelitian yang mengabungkan secara simultan factor yang *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well Being* dengan moderasi *religious coping*. Tidak hanya itu, sebagian besar penelitian tersebut

¹³ Genta Putra Pratama and Anindra Guspa, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Social Support Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Outsourcing Di PT Pegadaian Area Padang," *Yasin* 4, no. 3 (2024): 223–38, <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889>.

¹⁴ Terhadap Psychological, Well-being Pada Generasi, and Z D I Pt, "The Influence Of Job Insecurity, Social Support And Job Stress On Psychological Well-Being In Generation Z At Pt Permodalan Nasional Madani In The West Java And Sumatra Regions" 8 (2025): 244–51.

¹⁵ Victoria Collin et al., "A Survey of Stress, Burnout and Well-Being in UK Dentists," *British Dental Journal* 226, no. 1 (2019): 40–49, <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2019.6>.

¹⁶ Li Fang Chou et al., "Work Stress and Employee Well-Being: The Critical Role of Zhong-Yong," *Asian Journal of Social Psychology* 17, no. 2 (2014): 115–27, <https://doi.org/10.1111/ajsp.12055>.

berfokus pada karyawan tetap di perusahaan konvensional *Well-Being* pada pekerja gig masih relatif terbatas. Maka dari itu, penelitian ini akan menjembatani celah pengetahuan dengan tujuan untuk Menyediakan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Well-Being* dalam *Gig Economy*.

Berdasarkan data dan fenomena tersebut diatas Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah *job insecurity* dan *Job Stress* terhadap kesejahteraan pekerja *Gig Economy* di Kota Padang. Dengan menggunakan *Religious Coping* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi, baik dari segi teori maupun praktik. Dari sisi teoretis, penelitian ini berpotensi memperluas wawasan dalam literatur mengenai *Gig economy* dan *Employee Well-Being*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah, perusahaan platform, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja gig. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang di beri judul “ **Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* Pada *Gig Economy* di Kota Padang dengan *religious coping* sebagai variabel moderasi.**

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus dan tidak meluas dari topik yang diinginkan, penulis menetapkan batasan masalah yang jelas. Penelitian ini difokuskan hanya mencakup pekerja *gig* di sektor transportasi, seperti pengemudi ojek online, antar makanan, antar barang, yang bekerja dengan

sistem *gig* melalui platform Shoppe, Go-Jek, Maxim dan Grab yang berada di kota padang. Dengan batasan ini agar hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai pengaruh *Job Insecurity*, *job stress*, dan peran *religious coping* dalam mendukung *employee well-being* di sektor *gig economy* di kota padang.

C. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat tersistematis dan hasil penelitian lebih fokus pada pembahasan yang dituju, Oleh karena itu, diperlukan rumusan masalah yang didasarkan pada latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*?
2. Bagaimana pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*?
3. Bagaimana *Religius Coping* memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy*?
4. Bagaimana *Religius Coping* memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy*?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menjelaskan Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*

- b. Menjelaskan Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*
- c. Menjelaskan Peran Religious Coping dalam Memoderasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*
- d. Menjelaskan Peran Religious Coping dalam Memoderasi Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi pemikiran untuk memperluas cakrawala berfikir dan Sebagai suatu tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada *Gig Economy* saat ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah, perusahaan platform, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja gig.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang mencakup beberapa unsur, seperti latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat melakukan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Mencakup evaluasi literatur komprehensif yang menggabungkan teori-teori terkait sebagai sumber penulisan, termasuk teori-teori yang berkaitan dengan subjek yang dibahas serta penelitian dan hipotesis.

BAB III: METODEODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang penjelasan metodeologi penelitian yang penulis gunakan yang berhubungan dengan permasalahan untuk pemecahan masalah yang dibahas dan digunakan sebagai pedoman serta alat analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dan pembahasan dari pengolahan data, yang ditampilkan dan dianalisis menggunakan konsep yang telah ditetapkan berdasarkan data yang diolah.

BAB V Bagian ini memuat kesimpulan dan saran sebagai penutup dari sebuah skripsi, memberikan pembaca gambaran ringkas tentang temuan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Employee Well-Being*

1. Pengertian *Employee Well-Being*

Menurut Islam *Well-being* merupakan individu yang beruntung dengan rezeki halal yang mencukupi, kebutuhan spiritual seluruh anggota keluarganya terpenuhi, serta memiliki rasa qana'ah terhadap apa yang diterimanya..¹⁷ *Employee Well Being* menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat..¹⁸ Kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah, yang tidak secara langsung terkait dengan kinerja. Kesejahteraan ini sebaiknya memberikan manfaat, memotivasi pencapaian tujuan organisasi dan karyawan, serta tetap mematuhi peraturan pemerintah..¹⁹ Selain itu menurut Hasibuan dalam Hikmatul (2020) mengatakan bahwa *Employee Well Being* merupakan manfaat atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas

¹⁷ Moh. Huzaini Nurfitri Hidayanti, Busaini, "Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah," *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 2, no. 2 (2017): 159–74, <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/115>.

¹⁸ AW Sari, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 597–606.

¹⁹ Betniar Purba, "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18 (2019): 150–62, <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>.

kebijakan perusahaan, tujuannya untuk meningkatkan dan menjaga kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitas dan kinerjanya semakin optimal.²⁰

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa defensi diatas bahwa *Employee Well Being* merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kesejahteraan (*Well-Being*) ini tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga kompensasi atau manfaat lain yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan. Pemberian kesejahteraan tersebut harus sesuai dengan peraturan pemerintah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan *Employee Well Being* itu sendiri.

2. Tujuan *Employee Well Being*

Menurut Hasibuan (2003) tujuan pemberian kesejahteraan bagi karyawan antara lain :²¹

a. Meningkatkan loyalitas dan persahabatan staf di dalam perusahaan.

Ini berarti membuat karyawan merasa lebih dekat dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan tempat mereka bekerja, mereka cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi lebih baik.

²⁰ Lia Hikmatul Et Al., “Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo,” *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)* 5, No. 1 (2020): 80–91.

²¹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

- b. memberi pekerja dan keluarga mereka kenyamanan dan memenuhi kebutuhan mereka. Perusahaan menyediakan jaminan keamanan, seperti asuransi kesehatan atau tunjangan lainnya, yang dapat membantu karyawan dan keluarganya. Dengan adanya jaminan ini, karyawan merasa lebih tenang dan tidak khawatir akan kebutuhan mendasar mereka.
- c. Meningkatkan motivasi pekerja, pengendalian diri, dan produktifitas mereka. Perusahaan menciptakan program atau insentif yang membuat karyawan lebih semangat bekerja, menjaga disiplin, dan menghasilkan lebih banyak. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih produktif dan antusias dalam bekerja.
- d. Kurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Dengan suasana kerja yang baik dan tunjangan yang cukup, karyawan merasa lebih senang dan betah. Ini membuat mereka jarang absen dan tidak ingin pindah kerja, sehingga perusahaan bisa mengurangi biaya akibat seringnya pergantian karyawan.
- e. Menciptakan ruang dan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman. Ketika karyawan bekerja di tempat yang menyenangkan, mereka lebih bahagia dan fokus dalam menjalankan tugas mereka.
- f. memfasilitasi pelaksanaan tugas secara efisien untuk mencapai tujuan. Dengan mendukung kebutuhan karyawan, perusahaan membuat

pekerjaan bisa berjalan lebih efisien. Karyawan yang merasa didukung lebih mudah fokus untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

- g. menjaga kesehatan dan meningkatkan standar karyawan.
Perusahaan berusaha menjaga kesehatan karyawan, misalnya dengan memberikan fasilitas kesehatan atau waktu istirahat yang cukup. Hal ini membantu karyawan tetap sehat dan siap bekerja, sehingga kualitas kerja mereka tetap tinggi.

- h. Meminimalkan kecelakaan dan kerusakan peralatan.

Perusahaan berusaha menjaga keselamatan di tempat kerja dengan pelatihan atau alat keamanan yang tepat. Dengan demikian, kecelakaan dan kerusakan alat kerja bisa dikurangi, sehingga proses kerja lebih lancar.

- i. meningkatkan status sosial pekerja dan keluarganya.

Dengan memberikan tunjangan atau program yang baik, perusahaan bisa membantu meningkatkan taraf hidup karyawan dan keluarganya. Hal ini membuat mereka merasa lebih dihargai di masyarakat.

3. Jenis-Jenis *Employee Well Being*

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan meliputi finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis, serta penyediaan fasilitas dan layanan. Program kesejahteraan perlu dirancang dengan baik agar efektif dalam mendukung tujuan organisasi dan karyawan. Program ini harus berlandaskan prinsip keadilan dan kelayakan, mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku,

Selain pemberian fasilitas dan pelayanan, kesejahteraan yang ditawarkan bisa berupa ekonomi finansial dan non finansial. Agar program kesejahteraan dapat mencapai tujuan perusahaan dan karyawan secara efektif, program tersebut harus dirancang dengan baik. Program ini harus mematuhi undang-undang pemerintah yang relevan dan didasarkan pada konsep keadilan, serta disesuaikan dengan kemampuan organisasi untuk membiayainya.. Adapun jenis-jenis kesejahteraan Karyawan sebagai berikut:²²

a. Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja

Program ini memberikan pembayaran bagi karyawan pada periode tertentu meskipun mereka tidak bekerja, sering disebut sebagai tunjangan cuti. Berbagai jenis waktu yang dihabiskan tidak bekerja tetapi tetap dibayar meliputi:

1) Istirahat ditempat kerja

Karyawan diberikan waktu istirahat untuk makan, membersihkan diri, atau mengganti pakaian selama jam kerja. Penyediaan waktu istirahat ini mendukung peningkatan produktivitas kerja.

2) Hari Sakit

Ketidakhadiran karena sakit adalah hal yang wajar. Banyak organisasi tetap membayar karyawan yang sakit hingga batas maksimum tahunan untuk hari sakit. Karyawan biasanya diminta

²² Dr. Marniati, Prof. Adjunct, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2020, 2.

untuk menunjukkan dokumentasi medis dari perawatan mereka untuk menghindari penyalagunaan.

3) Liburan dan Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawannya sesuai hari libur resmi. Selain itu, karyawan seringkali diperbolehkan cuti, namun kebijakan cuti perlu mengantisipasi kemungkinan karyawan memperpanjang liburan dengan menambah hari sebelum atau sesudah hari libur resmi.

b. Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya

- 1) Jaminan Upah Selama Periode Tertentu
- 2) Rencana Pensiun
- 3) Tunjangan Hari Tua
- 4) Tunjangan Pengobatan
- 5) Pembentukan Koperasi Karyawan untuk Kredit

Manfaat-manfaat ini bertujuan untuk menjamin penghasilan karyawan baik sebelum maupun setelah masa pensiun.

c. Program Pelayanan Karyawan

Program ini menyediakan berbagai fasilitas yang biasanya dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-hari, seperti layanan transportasi, pengasuhan anak, dan bantuan administrasi. Program ini mempermudah kebutuhan hidup rutin karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

d. Kompensasi Sesuai Aturan Hukum

Setiap organisasi diwajibkan oleh hukum untuk menawarkan pertahanan yang cukup terhadap bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Kompensasi ini meliputi jaminan keselamatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Program-program ini dibuat untuk meningkatkan kesejahteraan, keamanan, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya mendukung produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

4. Faktor faktor yang mempengaruhi *Employee Well-Being*

Kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal menurut Deslerr antara lain:²³

- a. Sistem dan besarnya gaji, Sistem penggajian yang jelas dan transparan, termasuk kebijakan kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerja dan pengalaman. Karyawan yang merasa mendapatkan gaji layak cenderung merasa lebih dihargai dan lebih loyal terhadap perusahaan.
- b. Jaminan sosial, Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari tua, dan dana pensiun memberikan rasa aman bagi karyawan.
- c. Macam-macam tunjangan, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan hari raya, atau tunjangan pendidikan untuk anak, meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan membantu meringankan beban biaya hidup.

²³ Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Edisi keti (Jakarta: Erlangga, 1997).

- d. Tempat kerja. Kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan yang bersih, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan hubungan baik antarpegawai bisa meningkatkan motivasi serta produktivitas.
- e. Fasilitas yang diberikan, asilitas yang disediakan perusahaan, seperti ruang makan, area rekreasi, akses internet yang memadai, ruang istirahat, atau bahkan fasilitas kesehatan di tempat kerja, menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kenyamanan karyawan
- f. Promosi dan kesempatan karir, Kesempatan untuk berkembang dan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi mencerminkan adanya ruang pertumbuhan dalam perusahaan.
- g. Keseimbangan kehidupan kerja, Kebijakan fleksibilitas waktu kerja, cuti, atau kesempatan untuk bekerja dari rumah (bila memungkinkan) dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan ini.
- h. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting untuk kesejahteraan karyawan, terutama bagi yang bekerja di bidang berisiko tinggi.

5. Indikator *Employee Well Being*

Berikut adalah indikator *Employee Well Being* menurut Hasibuan:²⁴

²⁴ Hasibuan, M.S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- a. Tunjangan Kesehatan, Penyediaan fasilitas kesehatan seperti asuransi kesehatan, pemeriksaan kesehatan rutin, dan fasilitas medis yang memadai bagi karyawan.
- b. Keamanan Kerja, Fasilitas yang menjamin keamanan kerja karyawan, baik dari segi perlindungan fisik saat bekerja maupun jaminan pekerjaan yang membuat karyawan merasa aman dalam kariernya.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan mendukung produktivitas, termasuk ventilasi udara, pencahayaan, dan fasilitas lainnya yang memadai.
- d. Fasilitas Rekreasi dan Hiburan, Penyediaan fasilitas untuk mengurangi stres kerja, seperti program rekreasi, olahraga, atau aktivitas hiburan bagi karyawan di luar jam kerja.
- e. Program Pengembangan Karier, Penyediaan pelatihan, seminar, dan program pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta peluang promosi bagi karyawan.
- f. Kompensasi yang Layak, Gaji, bonus, tunjangan, dan kompensasi lainnya yang sesuai dengan beban kerja, kinerja, dan biaya hidup.
- g. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (*Work-Life Balance*), Jam kerja minimum dan cuti yang cukup adalah contoh kebijakan yang mengedepankan keseimbangan kehidupan kerja.

B. Job Insecurity

1. Pengertian Job Insecurity

Ketidakamanan kerja adalah suatu keadaan yang dialami seseorang sebagai akibat dari perubahan lingkungannya (penyebab eksternal) dan kepribadian serta kesehatan mentalnya (faktor internal). Efek positif dan buruk pada masalah kesehatan mental dapat dikaitkan dengan efektivitas kepribadian yang positif dan negatif.²⁵ *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kekhawatiran yang dirasakan individu mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka. Ketidakamanan ini menimbulkan stres, kecemasan, ketakutan, dan emosi negatif lainnya karena ketidakpastian terkait perkembangan pekerjaan mereka di masa depan. Para pekerja merasa tidak mampu mempengaruhi situasi ini, sehingga mereka hanya dapat beradaptasi dengan keadaan tersebut. Ketidakamanan kerja ini dapat bervariasi berdasarkan karakteristik sosio-demografis seperti usia, gender, pendidikan, tahap karier, serta bidang pekerjaan, posisi di organisasi, ukuran perusahaan, dan tingkat daya saing organisasi. Selain itu, faktor eksternal seperti krisis sosial, ekonomi, atau kesehatan juga berperan dalam memengaruhi tingkat keamanan kerja seseorang.²⁶

²⁵ Setiawan and Hadiano, "Job Insecurity Dalam Organisasi."

²⁶ Marcela Sefora Nemteanu, Vasile Dinu, and Dan Cristian Dabija, "Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic," *Journal of Competitiveness* 13, no. 2 (2021): 65–82, <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>.

Job insecurity adalah keadaan di mana para pekerja merasa tidak yakin atau cemas dalam pekerjaan mereka. Ketidakamanan ini bisa muncul karena ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan dalam organisasi, seperti pengurangan jumlah karyawan, penggabungan, atau restrukturisasi. Ketidakpastian ini seringkali membuat karyawan merasa bingung dan tidak berdaya, terutama jika perubahan tersebut di luar kendali mereka.²⁷

Berdasarkan uraian di atas, ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak aman yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan yang mereka inginkan, yang dapat disebabkan oleh risiko terhadap tempat kerja atau komponen tertentu di dalamnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Job Insecurity dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:²⁸

- a. Usia, karyawan yang lebih tua atau mendekati usia pensiun seringkali merasa lebih rentan terhadap ketidakamanan kerja karena berbagai alasan, seperti tantangan bersaing dengan angkatan kerja yang lebih muda atau tantangan adaptasi dengan teknologi baru.
- b. Jenis Kelamin, dalam beberapa sektor atau lingkungan kerja tertentu, perempuan atau laki-laki mungkin menghadapi

²⁷ Beatriz Sora, Amparo Caballer, and José María Peiró, "The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence," *International Labour Review* 149, no. 1 (2010): 59–72, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>.

²⁸ Yuhansyah Yuhansyah, Yati Afyanti, and Machli Riyadi, "Faktor Yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) Pada Perawat Di RSUD Datu Sanggul Rantau Dan RSUD H. Badaruddin Tanjung," *Khatulistiwa Nursing Journal* 1, no. 2 (2019): 1–11, <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.10>.

ketidakamanan lebih besar terkait diskriminasi, *stereotip gender*, atau kurangnya peluang untuk berkembang secara profesional.

- c. Masa kerja, Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat mungkin merasa tidak aman karena mereka belum sepenuhnya memahami lingkungan kerja atau belum membangun jaringan yang kuat. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja yang lama bisa merasa cemas jika perusahaan menghadapi perubahan besar, seperti restrukturisasi atau merger, yang mungkin mengancam posisi mereka.
- d. Tingkat pendidikan, pendidikan yang lebih tinggi seringkali memberikan rasa aman lebih besar dalam pekerjaan karena karyawan merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Namun, tingkat pendidikan yang rendah bisa meningkatkan ketidakamanan, terutama jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian khusus atau jika perusahaan menuntut kualifikasi yang lebih tinggi dalam perekrutan baru.
- e. Status perkawinan, Karyawan yang sudah menikah atau memiliki tanggungan cenderung lebih merasakan ketidakamanan kerja karena mereka memiliki kewajiban finansial lebih besar. Mereka mungkin khawatir tentang kehilangan pekerjaan karena hal tersebut dapat mempengaruhi stabilitas ekonomi keluarga mereka.

- f. Pendapatan, Karyawan dengan pendapatan lebih rendah mungkin merasa lebih tidak aman dalam pekerjaan mereka karena merasa lebih rentan terhadap PHK atau pengurangan gaji.
- g. Status kepegawaian, Status kepegawaian, seperti karyawan tetap atau kontrak, juga sangat memengaruhi ketidakamanan kerja. Karyawan kontrak sering kali merasa lebih tidak aman karena masa kerja mereka terbatas dan mereka mungkin harus mencari pekerjaan baru setelah kontrak selesai. Sebaliknya, karyawan tetap biasanya merasa lebih aman karena mereka memiliki status yang lebih permanen, meskipun hal ini juga dapat bervariasi tergantung pada kondisi perusahaan.

3. Indikator *Job Insecurity*

job insecurity (ketidakamanan kerja) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :²⁹

a. Arti pekerjaan bagi individu

Merupakan seberapa penting pekerjaan tersebut memiliki nilai positif dan dianggap penting oleh karyawan dalam proses pengembangan karirnya atau keberlangsungan kerjanya.

b. Tingkat ancaman-ancaman mengenai aspek pekerjaan

²⁹ Made Yogi Prabawa and I Gusti Made Suwandana, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali," *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 12 (2020): 6561–91, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33921/21496>.

Ialah seberapa besar ancaman-ancaman yang dirasakan oleh karyawan pada aktivitas pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kesejahteraan kerjanya

c. Tingkat ancaman dari keseluruhan kerja

Merupakan segala aspek atau ancaman yang mungkin akan terjadi oleh karyawan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi aktifitas dalam pekerjaannya.

d. Ketidakberdayaan individu

Ialah potensi dari setiap aktivitas yang dapat terjadi di dalam suatu perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak berdaya seperti adanya perubahan yang mendasar pada perusahaan ataupun kepentingan-kepentingan lainnya yang menyangkut perusahaan dan karyawannya.

e. Tingkat ancaman pekerjaan dimasa yang akan datang

Ialah kekhawatiran karyawan akan ancaman-ancaman terhadap pekerjaannya yang akan mereka hadapi di masa mendatang atau di tahun-tahun berikutnya.

Adapun menurut Rohyani dalam Stefani (2022) ada tiga indikator untuk mengukur job *Insecurity* yaitu:³⁰

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan
- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

³⁰ Glorian Stevani Hallo and Yustina Erti Pravitasmara Dewi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek," *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2 (2022): 335–44, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>.

c. Ketidakberdayaan

C. Job Stress

1. Pengertian Job Stress

Job stress Pada dasarnya, stres di tempat kerja mengacu pada kondisi kerja yang dianggap berbahaya oleh seseorang. Stres ini muncul sebagai bentuk konflik antara individu dan lingkungan kerjanya.³¹ Menurut Nur Stres kerja adalah reaksi seseorang ketika mencoba beradaptasi dengan berbagai tuntutan di tempat kerja. Tuntutan ini bisa berasal dari dalam organisasi, seperti tekanan dari atasan atau tanggung jawab yang besar, atau dari luar organisasi, seperti masalah pribadi atau kondisi keluarga.³² Ketika seseorang merasa tuntutan-tuntutan ini sebagai peluang, stres kerja mungkin mendorong mereka untuk lebih berkembang. Namun, jika tuntutan ini dirasakan sebagai ancaman atau beban yang berat, stres kerja bisa menimbulkan ketegangan dan mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik.

Secara sederhana, *job stress* adalah Suatu kondisi di mana seseorang mengalami tingkat stres mental dan fisik yang berlebihan. Jika tidak diatasi, hal ini dapat berdampak buruk pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja; melainkan dipicu oleh keadaan tertentu yang memengaruhi kondisi mental seseorang, mendorongnya melewati batas, dan pada

³¹ Siti Nuzulia, *Dinamika Stres Kerja*, 2021.

³² Ceven, Sayinti, and Dincer, "KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE."

akhirnya membebani jiwanya..³³ Individu yang mengalami stres kerja cenderung menjadi cemas dan merasa khawatir secara berkelanjutan. Mereka sering menunjukkan sikap tidak kooperatif, gelisah, bermusuhan, atau kesulitan untuk rileks. Selain itu Haholongan juga mendefinisikan bahwa *Job Stress* adalah perasaan tertekan atau terganggu yang muncul saat seseorang merasa tidak mampu mengatasi tuntutan atau masalah dalam pekerjaannya, sehingga memengaruhi suasana hati dan kondisi mentalnya.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* merujuk pada kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau terancam oleh tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya. Stres ini muncul ketika individu merasa ada ketidakharmonisan antara dirinya dengan lingkungan kerja, baik karena tuntutan yang tinggi, tekanan dari atasan, tanggung jawab besar, atau masalah di luar pekerjaan seperti kehidupan pribadi atau keluarga.

Ketika tuntutan ini dianggap sebagai peluang, stres kerja dapat memotivasi individu untuk berkembang. Namun, jika tuntutan ini dipandang sebagai ancaman atau beban yang melebihi batas kemampuan mereka, stres kerja dapat mengganggu keseimbangan mental dan fisik, sehingga menyebabkan gejala seperti kecemasan, ketegangan emosional, sikap mudah marah, dan ketidakmampuan untuk rileks. Dalam kondisi

³³ Rocky P Rindorindo, Sri Murni, and Irvan Trang, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5953–62, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>.

berkelanjutan tanpa penanganan yang tepat, Stres kerja dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan seseorang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Stress*

Menurut Gibson ada empat faktor yang mempengaruhi *Job Stress* yaitu³⁴ :

- a. Tekanan lingkungan fisik mencakup suhu, pencahayaan, kebisingan, dan kualitas udara yang terkontaminasi. Faktor eksternal seperti pencahayaan buruk, kebisingan, suhu yang tidak nyaman, dan kualitas udara yang buruk dapat mengganggu kesehatan dan konsentrasi pekerja, memengaruhi produktivitas mereka.
- b. Konflik pekerjaan, ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, kurangnya kemajuan karier, dan ketidakjelasan tujuan pengembangan karier merupakan contoh tekanan pribadi.
- c. Tekanan Kelompok. Berasal dari hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung menimbulkan rasa terisolasi, konflik, dan ketidaknyamanan, yang merugikan kolaborasi dan produktivitas.
- d. Tekanan Keorganisasian Meliputi ketidakterlibatan dalam keputusan, struktur organisasi yang tidak jelas, dan kebijakan yang ambigu.

³⁴ Ivancevich Gibson, *Organisasi : Perilaku Struktur Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1987).

Ketidakjelasan ini membuat pekerja merasa kurang dihargai dan berkontribusi pada ketidakpastian serta stres dalam pekerjaan.

3. Indikator *Job Stress*

Job Stress diukur dengan indikator menurut Septianto dan Lataruva dalam Lestari (2020) adalah sebagai berikut:³⁵

a. Tekanan Kerja

Tekanan kerja sering kali muncul dari ekspektasi dan tuntutan yang tinggi, baik dari waktu, tugas, maupun hasil yang diharapkan. Karyawan yang merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terbatas cenderung mengalami stres karena harus bekerja dengan cepat, yang berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja dan.

b. Ketidakcocokan dengan Pekerjaan

Ketidakcocokan antara pekerjaan dan keterampilan atau minat karyawan sering kali menjadi sumber stres. Ketika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi atau minat karyawan, mereka akan merasa terpaksa melakukan pekerjaan tanpa antusiasme, sehingga sulit bagi mereka untuk mencapai hasil optimal.

c. Lingkungan Pekerjaan yang Berbahaya

³⁵ Yuliya . Ahmad, Bernhard . Tewel, and Rita N Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 2303–1174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.

Lingkungan kerja yang tidak aman atau berbahaya menjadi salah satu faktor stres yang signifikan, terutama jika melibatkan risiko kesehatan atau kecelakaan yang tinggi.

d. Beban Kerja

Jumlah pekerjaan yang berlebihan, baik dari segi banyaknya tugas maupun lamanya jam kerja, merupakan faktor stres yang umum. Karyawan yang diberi tugas yang terlalu banyak atau memiliki jam kerja yang panjang akan cenderung merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental

e. Target dan Harapan

target dan harapan sering kali tidak terukur dan didasarkan pada umpan balik atau rating dari klien. Ini menimbulkan tekanan untuk selalu mempertahankan performa terbaik, karena rating yang rendah dapat berdampak langsung pada peluang pekerjaan di masa mendatang.

Menurut Robbins dalam Bulolo (2021), indikator *Job Stress* meliputi:

- a. beban kerja, Jumlah pekerjaan yang harus selesai dilakukan oleh karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan. Stres di tempat kerja mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.
- b. Sikap pimpinan, Perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya tercermin dalam sikap kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung dapat memengaruhi kinerja karyawan.

- c. Peralatan kerja adalah alat atau benda yang digunakan untuk mempermudah pelaksanaan tugas.
- d. Kondisi lingkungan kerja merujuk pada keadaan di sekitar tempat karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas.
- e. Pekerjaan dan karir berkaitan dengan posisi atau kedudukan seorang karyawan dalam perusahaan, yang juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja.

D. *Religious Coping*

1. *Pengertian Religious Coping*

Religious coping merupakan cara individu memanfaatkan keyakinan dan praktik keagamaan mereka untuk mengatasi stres atau tantangan hidup. Koping ini sering berfungsi sebagai penyangga yang membantu seseorang menghadapi situasi yang menekan dengan memberi makna pada tantangan dan melihatnya dari perspektif religius atau spiritual.³⁶ Menurut Watson Religious coping adalah penggunaan keyakinan dan praktik religius oleh individu untuk mengatasi tekanan hidup, yang dapat membantu memperkuat kesejahteraan mental dan mengurangi persepsi stres dengan cara yang selaras dengan identitas keagamaan mereka.³⁷ Pendapat tersebut juga didukung oleh Frederick, yang menyatakan bahwa religious coping adalah cara individu menggunakan

³⁶ Lee, "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being."

³⁷ Ziasma Haneef Khan, P. J. Watson, and Zhuo Chen, "Islamic Religious Coping, Perceived Stress, and Mental Well-Being in Pakistanis," *Archive for the Psychology of Religion* 34, no. 2 (2012): 137–47, <https://doi.org/10.1163/15736121-12341236>.

keyakinan atau praktik keagamaan untuk mengatasi stres, yang dapat dibagi menjadi pola positif dan negatif. Pola positif mencerminkan hubungan yang kuat dan aman dengan Tuhan serta dukungan dari komunitas keagamaan, sedangkan pola negatif mencerminkan ketidakpuasan spiritual atau hubungan yang rapuh dengan Tuhan.³⁸

Religious coping adalah cara individu memanfaatkan keyakinan dan praktik keagamaan mereka untuk mengatasi stres atau tantangan hidup, yang dapat memperkuat kesejahteraan mental dan mengurangi persepsi stres melalui pandangan dan dukungan spiritual. Dengan kata lain religious coping merupakan salah satu strategi untuk mengurangi masalah melalui aktivitas ibadah, memperbaiki hubungan dengan Tuhan, dan aktivitas spiritual lainnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religius Coping

Faktor-faktor yang mempengaruhi coping religious menurut Thouless antara lain

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan tekanan sosial (faktor sosial), Pendidikan, terutama yang diberikan oleh keluarga, sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang menggunakan coping religius dalam hidupnya.
- b. Pengalaman, Pengalaman-pengalaman yang mendukung sikap keagamaan, seperti pengalaman tentang keindahan, keselarasan, dan

³⁸ Thomas Frederick, Susan Purrington, and Scott Dunbar, "Differentiation of Self, Religious Coping, and Subjective Well-Being," *Mental Health, Religion and Culture* 19, no. 6 (2016): 553–64, <https://doi.org/10.1080/13674676.2016.1216530>.

kebaikan di dunia lain, serta pengalaman emosional keagamaan, mempengaruhi penggunaan koping religius seseorang.

- c. Faktor-faktor terkait kebutuhan, Faktor-faktor yang timbul dari kebutuhan akan keamanan, kasih sayang, harga diri, ancaman, dan kematian juga berpengaruh terhadap penggunaan koping religius.
- d. Proses pemikiran verbal (faktor intelektual): Terkait dengan penalaran verbal atau rasionalisasi, sikap keagamaan mencakup keputusan untuk menerima atau menolak ajaran agama tertentu. Keputusan untuk menerima ajaran agama akan membuat individu menginternalisasi ajaran tersebut dalam dirinya. Faktor ini berhubungan dengan proses pemikiran verbal dalam membentuk keyakinan agama.

Secara keseluruhan, beberapa faktor yang mempengaruhi koping religius antara lain pengaruh pendidikan, tekanan sosial, pengalaman keagamaan, kebutuhan yang belum terpenuhi (keamanan, kasih sayang, harga diri, kematian), serta proses pemikiran verbal.

3. Indikator Religius Coping

Menurut Pargament dalam pengukuran pendekatan religious coping dapat dilakukan dengan melihat indikator religious coping sebagai berikut:³⁹

- a. Menemukan makna, Mengartikan situasi sulit sebagai bagian dari rencana Tuhan atau untuk mendapatkan pelajaran hidup.

³⁹ Pargament, Koenig, Nalini Tarakeshwar, June Hahn, "Religious Coping Methods as Predictors of Psychological, Physical and Spiritual Outcomes among Mediacally Ill Elderly Patiens: A Two-Year Longitudinal Study", (London, Thousand Oaks and New Delhi), 2002. , n.d.

- b. Mendapatkan kontrol diri, Mengandalkan Tuhan untuk mendapatkan kekuatan atau menyerahkan masalah sepenuhnya kepada-Nya.
- c. Mendapatkan kenyamanan dan kedekatan dengan Tuhan, Mencari ketenangan batin melalui doa atau keyakinan pada kasih Tuhan.
- d. Menjalin hubungan dengan orang lain dan kedekatan dengan Tuhan, Mendapatkan dukungan dari komunitas agama untuk menghadapi masalah.
- e. Menciptakan perubahan dalam hidup, Menggunakan nilai-nilai agama untuk memperbaiki kehidupan dan memperoleh kedamaian.

E. Perbandingan Pendapatan, Tarif, dan Insentif Driver Ojek Online di Berbagai Platform

Dalam transportasi online, para pengemudi ojek dan kurir dari berbagai platform seperti Gojek, Grab, Maxim, dan Shopee Food memiliki skema pendapatan, tarif, serta keuntungan yang berbeda-beda. Setiap platform menawarkan kebijakan yang unik terkait tarif perjalanan, potongan komisi, serta insentif yang bisa diperoleh mitra pengemudi. Selain itu, beberapa platform juga memberikan manfaat tambahan seperti asuransi dan diskon khusus untuk kebutuhan operasional pengemudi. Untuk memahami perbedaan di antara masing-masing layanan, berikut adalah tabel perbandingan yang merangkum apa saja yang diperoleh driver dari tiap platform.

Gambar 2. 1

Perbandingan pendapatan tarif dan insentif *Gig Economy* masing-masing Platform

Kategori	Gojek	Grab	Maxim	Shopee Food
Pendapatan utama	Tarif perjalanan (jarak dan waktu)	Tarif perjalanan (jarak dan waktu)	Tarif perjalanan (jarak dan waktu)	Tarif perjalanan + Biaya antar
Potongan Pltfrom	$\leq 20\%$ dari tarif perjalanan	20% dari tarif perjalanan	5%-15% dari tarif perjalanan	-
Insentif & Bonus	Ada (harian/mingguan)	Ada (harian/mingguan)	-	Rp 18.000 (8 order), Rp 28.000 (12 order), Rp 40.000 (16 order) per hari
Tarif/KM	Rp 2.000 – Rp 4.000	Rp 2.000 – Rp 4.500	Rp 3.900 – Rp 6.500	-
Tips Dari Pelanggan	Ada	Ada	Ada	Ada
Keuntungan tambahan	Asuransi, diskon BBM, servis kendaraan	GrabBenefits (diskon BBM, servis kendaraan, asuransi)	Tarif lebih murah, lebih banyak pelanggan	-

BPJS Ketenagakerjaan	Ada (bisa daftar mandiri atau melalui Gojek)	Ada (tersedia bagi mitra pengemudi)	Ada (tersedia bagi mitra pengemudi)	Ada (bagi mitra yang memenuhi syarat)
----------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/JUDUL/TAHUN	METODE	HASIL
1.	Li-Fang Chou, Chih-Chieh Chu, Hui-Ching Yeh and Jashen Chen ³ /Work stress and employee well-being: The critical role of Zhong-Yong/2015	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja terkait hambatan merusak Employee Well Being, sedangkan stres terkait tantangan meningkatkan kelelahan emosional tanpa berdampak

			signifikan pada kepuasan kerja.
2	Shiva Rahmadhanty and Doddy Hendro Wibowo, Job Insecurity dan Employee WellBeing: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi/2022	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara job insecurity dan employee well-being pada karyawan kontrak
3	<u>Eva Selenko, Anne Mäkikangas, Christopher B. Stride</u> Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity, 2017	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan melalui ancaman terhadap identitas sosial mereka sebagai individu yang bekerja.
4.	<u>Beatriz Sora Thomas Höge, and José M Peiró.</u> Employment contract, job	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja

	insecurity and employees' well-being: The role of self- and collective efficacy, 2018		subjektif (persepsi pribadi tentang ketidakamanan pekerjaan) berhubungan negatif dengan kesejahteraan afektif karyawan. Namun, ketidakamanan kerja objektif (seperti pekerjaan sementara) tidak berpengaruh langsung pada kesejahteraan afektif. Selain itu, self-efficacy dan collective efficacy dapat memoderasi hubungan ini, dengan meningkatkan kesejahteraan afektif karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka.
--	--	--	---

5.	Marte Bentzen Göran Kenttä Anne Richter and Pierre-Nicolas Lemyre Impact of Job Insecurity on Psychological Well- and Ill-Being among High Performance Coaches 2020	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan.
6	The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performanc, Edna Rabenu1 & Eyal Yaniv2 & Dov Elizur 2017	Kuantitatif	PsyCap adalah variabel utama dalam model ini, dengan pengaruh yang kuat dan langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja, sementara strategi koping hanya berperan sebagai mediator dalam hubungan ini
7.	Thomas Frederick, Susan Purrington, dan Scott Dunbar/ 2016.	Kuantitatif	DoS berkorelasi positif dengan <i>collaborative style</i> dari religious coping dan afek positif,

	"Differentiation of self, religious coping, and subjective well-being.		serta berkorelasi negatif dengan afek negatif. Gaya <i>collaborative</i> dalam religious coping berhubungan dengan kesejahteraan subjektif yang lebih baik.
8	Ziasma Haneef Khan,a) P.J. Watson*,b) and Zhuo Chenb). 2018 Islamic Religious Coping, Perceived Stress, and Mental Well-being in Pakistanis.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Positive Islamic Coping</i> , <i>Islamic Identity</i> , dan <i>Extra-Prayer Commitment</i> berkorelasi positif dengan kesejahteraan mental dan negatif dengan stres. <i>Islamic Identity</i> juga membantu mengurangi dampak negatif stres pada kesejahteraan.
9.	Bong-Jae Lee . 2018 /Moderating Effects of	Kuantitatif	Penelitian menemukan bahwa coping

	Religious/Spiritual Coping in the Relation Between Perceived Stress and Psychological Well-Being.		religius/spiritual memiliki efek moderasi pada hubungan antara stres dan gejala depresi. Saat coping religius/spiritual tinggi, dampak stres terhadap depresi menurun. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa religiusitas dapat menjadi sumber coping yang membantu dalam mengatasi stres
10	V. Collin, M. Toon, E. O'Selmo, L. Reynolds, P. Whitehead/ Stress levels, burnout levels, well-being, sources of stress/ 2019	Kuantitatif	Penelitian menemukan tingkat stres dan burnout yang tinggi di kalangan dokter gigi di Inggris, sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa

			perubahan kondisi kerja dapat membantu mengurangi stres ini dan meningkatkan kesejahteraan dokter gigi
--	--	--	--

G. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well Being*

Job Insecurity merupakan perasaan tidak aman yang dialami karyawan terkait keberlanjutan pekerjaan mereka, yang bisa terjadi karena ancaman terhadap pekerjaan itu sendiri atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaan tersebut.

Studi literatur menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being*.⁴⁰ Ketika karyawan merasa posisinya tidak aman atau khawatir akan kehilangan pekerjaan, mereka cenderung mengalami penurunan kesejahteraan, baik secara mental, emosional, maupun fisik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selengko bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Well Being*. *job insecurity* membuat identitas seseorang sebagai karyawan menjadi lebih terancam dan

⁴⁰ Shiva Rahmadhanty and Doddy Hendro Wibowo, "Job Insecurity Dan Employee Well-Being: Studi Korelasional Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 11, no. 4 (2022): 542–50, <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i4>.

mengurangi rasa afiliasi dengan populasi pekerja. Akibatnya, ini menurunkan *Employee Well Being* dan kinerja dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa identitas mereka sebagai pekerja terancam lebih rentan terhadap stres, kesehatan mental yang menurun, dan perasaan keterasingan, yang pada akhirnya menurunkan *employee well-being*.⁴¹

2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well Being*

Job Stress merujuk pada kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau terancam oleh tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya. Stres ini muncul ketika individu merasa ada ketidakharmonisan antara dirinya dengan lingkungan kerja, baik karena tuntutan yang tinggi, tekanan dari atasan, tanggung jawab besar, atau masalah di luar pekerjaan seperti kehidupan pribadi atau keluarga.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi antara *Job Stress* dengan *employee well Being*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chou menemukan pengaruh positif antara *Job Stress* dengan *Employee Well Being*.⁴² Karyawan yang mengalami stres dan dapat dikelola dengan baik cenderung merasa akan termotivasi dan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan *Employee Well Being* secara keseluruhan.

3. Religius Coping Memoderasi pengaruh Job Insecurity terhadap employee Bell-Being

⁴¹ Eva Selenko, Anne Mäkikangas, and Christopher B. Stride, "Does Job Insecurity Threaten Who You Are? Introducing a Social Identity Perspective to Explain Well-Being and Performance Consequences of Job Insecurity," *Journal of Organizational Behavior* 38, no. 6 (2017): 856–75, <https://doi.org/10.1002/job.2172>.

⁴² Chou et al., "Work Stress and Employee Well-Being: The Critical Role of Zhong-Yong."

Religious coping berperan penting sebagai moderasi dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-being*. Religious coping berperan penting dalam meminimalkan efek negatif dari *Job Insecurity* terhadap *Employee Well Being*. Melalui dukungan terhadap praktik dan nilai-nilai religius, pekerja dapat menghadapi *Job Insecurity* dengan lebih efektif, sehingga kesejahteraan dan produktivitas mereka meningkat.⁴³

4. Religius Coping Memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap employee Well-Being

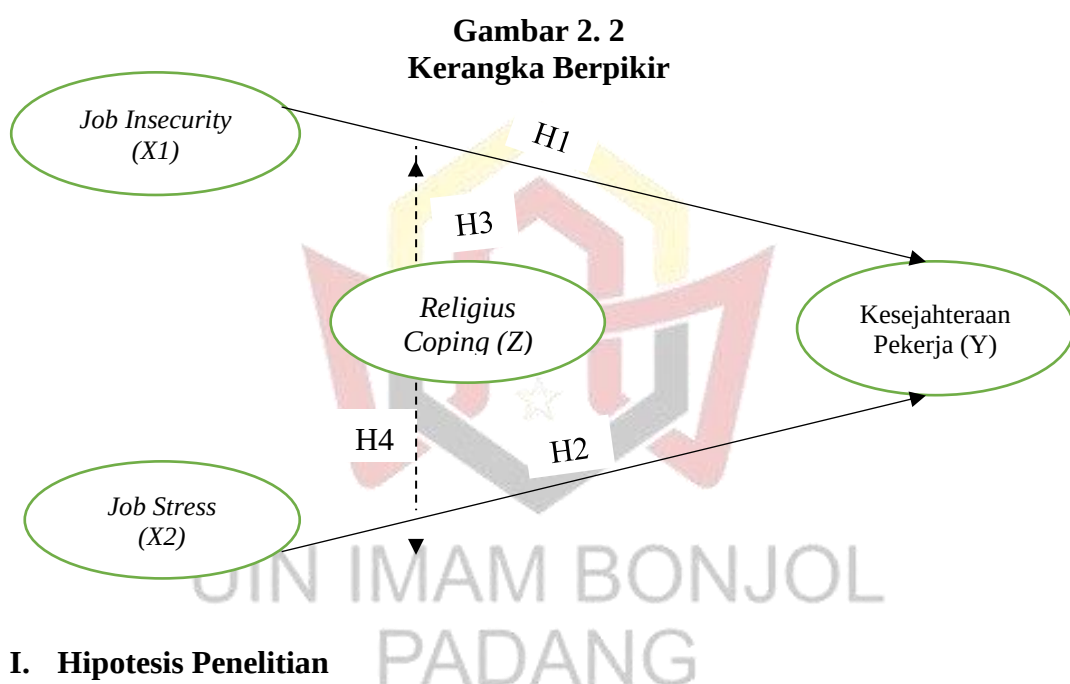
Job Stress dapat mempengaruhi *Employee Well-Being* secara negatif. namun penggunaan religius coping sebagai moderasi akan dapat membantu mengurangi pengaruh tersebut. Religious coping memberikan individu cara untuk mengaitkan pengalaman stres dengan makna spiritual, sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap situasi yang sulit.⁴⁴ jadi dapat disimpulkan pekerja yang menggunakan strategi ini cenderung memiliki tingkat depresi lebih rendah karena mereka mampu melihat stres sebagai bagian dari rencana yang lebih besar, yang membantu mengurangi tekanan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa religious coping dapat menjadi sumber daya penting dalam memoderasi hubungan antara *Job stress* dan *Employee Well-being*

⁴³ Triantoro Safaria, "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik," *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal* 8, no. 2 (2018): 155, <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.462>.

⁴⁴ Lee, "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being."

H. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang mengilustrasikan hubungan antara teori dan berbagai elemen yang merepresentasikan permasalahan utama. Dalam model ini, hubungan antar variabel yang diteliti harus dinyatakan secara jelas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kerangka konseptual berikut:



I. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Karena didasarkan pada teori yang ada, hipotesis bersifat tentatif. Kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai solusi awal terhadap permasalahan penelitian digunakan untuk membentuk hipotesis. Hipotesis dibuat dari kerangka berpikir yang berperan sebagai solusi awal untuk masalah yang sedang diteliti.⁴⁵ Maka hipotesis yang ditemukan oleh peneliti sebagai berikut:

⁴⁵ Sugyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012).

- H1 : *Job Insecurity* diduga berpengaruh negatif terhadap *Employee-Well Being Gig Economy* di Kota Padang
- H2 : *Job Stress* diduga berpengaruh positif terhadap *Employee Well-Being gig economy* di Kota Padang
- H3 : *Religius Coping* diduga mampu memoderasi pengaruh *Job Insecurity Employee Well-Being gig economy* di Kota Padang
- H4 : *Religius Coping* diduga mampu memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well Being gig economy* di Kota Padang



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, diperlukan pemilihan metode penelitian yang sesuai. Dalam rangka memberikan respons terhadap permasalahan tersebut. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan mempelajari populasi dan sampel yang sudah ditentukan. Data yang dikumpulkan digunakan untuk analisis statistik. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dalam analisis ini.

Sugiyono mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah Merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah atau saintifik karena mengutamakan pengamatan empiris, pengukuran yang objektif, serta analisis data yang sistematis untuk memperoleh kesimpulan. Pendekatan ini bersifat obyektif, dapat diukur, logis, dan terstruktur. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, yang kemudian diterapkan dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu.⁴⁶

tujuan penelitian untuk menguji hipotesis dengan maksud untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis berdasarkan hasil penelitian. Penelitian kuantitatif dipilih oleh peneliti karena tujuan penelitian ini ialah untuk menilai

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm 57

dampak dari *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* Dengan *Religius Coping* Sebagai Variabel Moderasi.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah area tempat penelitian dilakukan. Pemilihan lokasi bertujuan untuk mengidentifikasi dan memusatkan objek penelitian agar masalah dapat dibatasi dengan lebih jelas. Penelitian ini berlokasi di Kota Padang, provinsi Sumatera Barat.

Waktu penelitian mengacu pada periode pelaksanaan penelitian, yang ditentukan untuk mempermudah pelaksanaan dan memastikan penelitian selesai sesuai jadwal. Penelitian ini dilakukan mulai Desember 2024 hingga Januari 2025.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang akan menjadi subjek penelitian, yang didefinisikan berdasarkan wilayah dan periode waktu tertentu, yang karakteristik telah ditentukan oleh peneliti.⁴⁷ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja *Gig Economy* di Kota Padang yang belum diketahui jumlahnya.

⁴⁷ Kori Puspita Ningsih, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sukoharjo: Ed. Fatma Sukmawati, 2022).

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi fokus dalam penelitian, yang dipilih berdasarkan batasan tertentu terkait dengan cakupan geografis atau periode waktu tertentu. Sampel yang representatif adalah contoh yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi utuh.⁴⁸ Penentuan anggota sampel harus didasarkan pada keyakinan bahwa mereka dapat memberikan informasi yang relevan untuk masalah penelitian.

Proposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti sengaja memilih partisipan atau item yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian dengan menggunakan teknik *Proposive sampling*. Dengan kata lain, sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu, bukan secara acak, sehingga orang atau objek yang terlibat dianggap mampu memberikan informasi yang mendalam atau signifikan.⁴⁹ Kriteria sampel dalam penelitian ini ialah:

- a. Bekerja sebagai gig economy
- b. Beromisili dikota padang
- c. Pekerja gig economy di sektor transportasi pada platform Shoppe, Go-Jek, Maxim, dan Grab.
- d. Pekerja yang menjadikan pekerjaan Gig ini sebagai Pekerjaan utama.

⁴⁸ Winarno, *Metodelogi Penelitian Dalam Pendiidkan Jasmani* (Malang: Universitas Negari Malang (Um Press), 2011).

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Ibid. Hlm 57

Karena tidak semua sampel memenuhi persyaratan yang relevan dengan penelitian, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling. akibatnya, mengidentifikasi faktor atau persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang dipilih.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel didasarkan pada metode perhitungan hair. Metode ini menetapkan bahwa jumlah sampel setidaknya Lima kali jumlah total item variabel yang digunakan atau sepuluh kali jumlah total item variabel. Dalam penelitian ini, terdapat 22 item variabel, sehingga jumlah sampel adalah $22 \times 6 = 132$ sehingga mendapatkan 140 responden dalam penelitian ini.⁵⁰

D. Sumber Data

Sumber data adalah hal-hal yang menjadi bahan pada penelitian, yaitu:

1. Data Primer

Peneliti mengumpulkan data primer, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, untuk menyelesaikan masalah penelitian.

Penelitian ini memakai data primer disebabkan informasinya diambil langsung dari sumber asli yaitu kuesioner yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara tertulis.

⁵⁰ J.F Hair, Jr, "Multivariate Data Analysis Joseph F. Hair Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. Anderson Seventh Edition," 2010.,

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya. Data sekunder ini bisa ditemukan diberbagai tempat, seperti: buku, jurnal, berita, website dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), pengumpulan data merupakan salah satu tujuan utama dalam penelitian. maka pengumpulan data merupakan strategi penelitian yang dipilih secara strategis. Kuesioner, wawancara, observasi atau gabungan ketiganya dapat digunakan untuk mengumpulkan data, bergantung pada metode yang digunakan.⁵¹

Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini berbasis angket. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi.

F. Instrumen Penelitian

Alat penelitian adalah sarana yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan penelitian, menghasilkan hasil yang lebih baik, serta mempermudah proses pengumpulan data secara menyeluruh, lengkap, dan akurat.⁵² Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Kuesioner merupakan bentuk yang berisi serangkaian pertanyaan yang telah disusun sebelumnya,

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

⁵² Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, ed. Banjarmasin (UIN Antasri, 2011).

yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari individu dalam rangka penyelidikan. Instrumen penelitian dengan skala Likert ini diubah menjadi indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki pilihan jawaban yang disusun mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berikut adalah penjelasan secara komprehensif:

Tabel 3. 1
Alternatif Jawaban responden

No	Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

1. Varabel Penelitian

Menurut Sugiyono, Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diukur atau diamati guna mengumpulkan data relevan yang menjadi dasar penarikan kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau mengubah variabel terikat. (terikat).⁵³ Dalam konteks Structural Equation Modeling (SEM), variabel bebas juga disebut variabel eksogen. Dalam penelitian ini, stres kerja dan ketidakamanan kerja merupakan variabel eksogen yang digunakan.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas disebut variabel terikat, yang juga dikenal sebagai variabel keluaran atau konsekuensi.⁵⁴ Dalam konteks Structural Equation Modeling (SEM), variabel terikat sering disebut sebagai variabel endogen. Dalam penelitian ini, *Employee Well-Being* berperan sebagai variabel dependen.

c. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana dua variabel berhubungan satu sama lain, baik dengan memperkuat maupun melemahkannya. Untuk variabel moderasinya yaitu Religius Coping

2. Definisi Operasional Variabel

Penjelasan suatu variabel yang dikembangkan berdasarkan ciri-ciri dan indikator yang digunakan dalam penelitian disebut definisi operasional

⁵³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007). Hlm 7

⁵⁴ Ibid. hlm 8

variabel. Definisi ini berfungsi sebagai landasan dalam pengumpulan data.⁵⁵

Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan dalam table dibawa sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Employee Well Being</i> merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kesejahteraan ini tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga kompensasi atau manfaat lain yang bertujuan untuk	1. Tunjangan kerja 2. Keamanan kerja 3. Kondisi Lingkungan kerja 4. Fasilitas Rekreasi dan liburan 5. Program Pengembangan karir 6. Kompensasi yang layak	Likert

⁵⁵ Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis Dan Variabel Penelitian, Tahta Media Group*, 2021. Hlm 59

		memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan.	7. Tercapai <i>Work Life Balance</i> . ⁵⁶	
2.	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Insecurity</i> merupakan perasaan tidak aman yang dialami karyawan terkait keberlanjutan pekerjaan mereka, yang bisa terjadi karena ancaman terhadap pekerjaan itu sendiri atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaan tersebut.	1. Arti pekerjaan bagi individu 2. Tingkat ancaman mengenai aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman dari keseluruhan pekerjaan 4. Ketidakberdaya 5. Tingkat ancaman pekerjaan dimasa yang akan datang ⁵⁷	Likert

⁵⁶ Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

⁵⁷ Hallo and Dewi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek."

3.	<i>Job Stress</i>	<i>Job Stress</i> merujuk pada kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau terancam oleh tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya. Stres ini muncul ketika individu merasa ada ketidakharmonisan antara dirinya dengan lingkungan kerja,	1. Tekanan Kerja. 2. Ketidakcocokan dengan Pekerjaan. 3. Lingkungan Pekerjaan yang Berbahaya 4. Beban Kerja 5. Target dan Harapan. ⁵⁸	Likert
4.	<i>Religious Coping</i>	Religious coping adalah cara individu menggunakan keyakinan dan praktik keagamaan untuk mengatasi stres, yang dapat memperkuat kesejahteraan mental dan mengurangi	1. Menemukan Makna 2. Mendapatkan Kontrol diri 3. Mendapatkan kenyamanan dan kedekatan dengan tuhan	Likert

⁵⁸ Ahmad, Tewal, and Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado."

		persepsi stres melalui pandangan dan dukungan spiritual.	4. Menjalin hubungan dengan orang lain dan kedekatan dengan Tuhan 5. Menciptakan Perubahan dalam hidup. ⁵⁹	
--	--	--	--	--

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif, yang melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan perumusan data untuk menarik kesimpulan. Data yang dianalisis adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, yang dirancang berdasarkan indikator penelitian dengan menggunakan skala Likert dari satu hingga lima.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS. Metode ini dipilih karena penelitian ini melibatkan empat variabel laten yang dibentuk oleh indikator-indikator tertentu.

Metode pengujian PLS SEM ada dua model, yaitu :

⁵⁹ Pargament, Koenig, Nalini Tarakeshwar, June Hahn, "Religious Coping Methods as Predictors of Psychological, Physical and Spiritual Outcomes among Mediacally Ill Elderly Patiens: A Two-Year Longitudinal Study", (London, Thousand Oaks and New Delhi), 2002. .

1. Outer model / measurement model (model pengukuran)

Outer Model adalah model yang menghubungkan setiap blok indikator dengan variabel laten, yaitu konsep abstrak atau konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Dalam analisis ini, indikator berperan sebagai representasi dari variabel laten dan digunakan untuk memastikan bahwa variabel tersebut terukur dengan baik.⁶⁰ Proses evaluasi outer model bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan memiliki kualitas yang memadai, yaitu memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

a) Uji validitas

Tujuan uji validitas merupakan uji untuk melihat keakuratan dan keaslian suatu kuesioner dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid apabila informasi yang dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan di dalamnya sesuai dengan tujuan pengukuran yang dimaksud. Dengan demikian, kuesioner yang valid mampu menangkap data yang relevan dan tepat sesuai dengan konstruk atau variabel yang diteliti.

Uji validitas memastikan bahwa setiap pertanyaan atau indikator dalam kuesioner benar-benar mencerminkan aspek yang hendak diukur, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis dan pengambilan keputusan. Tanpa validitas, data yang dikumpulkan berisiko bias atau tidak relevan dengan tujuan penelitian.

1) Uji *Convergent Validity*

⁶⁰ Ghazali, *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS* (Semarang, 2006).

Menurut Kogiyanto, validitas konvergen merujuk pada prinsip bahwa setiap dimensi dari suatu konstruk harus memiliki hubungan yang kuat. Tujuan uji validitas konvergen adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator layak digunakan dalam menjelaskan variabel laten yang diwakilinya. Validitas konvergen dalam model penilaian dapat dievaluasi melalui korelasi antara skor konstruk dan item atau indikator. Hair menambahkan bahwa dalam pengukuran indikator, suatu Indikator dianggap valid apabila nilai outer loading-nya melebihi 0,6. Selain itu, validitas juga dapat terjamin jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel melebihi 0,5.⁶¹

2) Uji *Discriminat Validity*

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa indikator suatu variabel laten tertentu berbeda dari indikator variabel laten lainnya. Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 atau jika akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel laten.

Berdasarkan Ghazali dan Latan, validitas diskriminan pada indikator reflektif dapat diuji menggunakan cross loading. Validitas ini terpenuhi apabila item pengukuran memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk latennya

⁶¹ Joseph F. Hair et Al., 'When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM,' *European Business Review* 31, No. 1 (January 14, 2019): 2–24, <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.

dibandingkan dengan korelasi item tersebut terhadap konstruk laten lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut merupakan prediktor yang lebih baik untuk blok indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain.

Validitas diskriminan adalah metode penting untuk memastikan bahwa variabel laten hanya mengukur konstruk yang relevan. Selain itu, Ghazali dan Latan juga menyatakan bahwa nilai validitas diskriminan yang lebih besar dari 0,5 menandakan bahwa variabel laten tersebut berperan sebagai pembanding yang baik dalam model penelitian.⁶²

b. Uji *Reliability*

Reliabilitas adalah metrik yang digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden menunjukkan konsistensi dalam periode waktu yang berbeda

Ada dua metode yang biasa digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Meskipun keduanya sering digunakan, Composite Reliability lebih disarankan karena

⁶² Ghazali, *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS*.

memberikan perkiraan yang lebih akurat, meskipun nilainya bisa lebih rendah dibandingkan dengan Cronbach's Alpha.

Uji reliabilitas dinyatakan berhasil jika nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7, sebagaimana dijelaskan oleh Abdullah, yang menyebutkan bahwa ambang batas keandalan komposisi (PC) adalah $>0,7$. Selain itu, Cronbach's Alpha dapat digunakan sebagai alternatif untuk meningkatkan evaluasi reliabilitas. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.⁶³

2. Structural model atau Inner model

Model struktural (inner model) bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Koefisien jalur digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten dalam tahap awal analisis dengan metode bootstrapping. Bootstrapping adalah teknik yang digunakan untuk menilai signifikansi atau probabilitas dari dampak langsung, tidak langsung, dan total. Kesesuaian model dievaluasi dengan menggunakan R Square dan Q Square untuk menentukan kemampuan prediktifnya. Evaluasi ini bergantung pada nilai koefisien jalur yang substansial, yang dinilai dengan berbagai indikator keluaran, termasuk mean, t-statistics, dan p-values.

1) Uji R² (R-Square)

⁶³ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Angkasa, 2014).

Uji R^2 (R-Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi terhadap model struktural mencakup pengujian R-Square, yang berfungsi sebagai indikator kecocokan model. Perubahan nilai R-Square dapat menggambarkan pengaruh dari variabel laten eksternal tertentu dan menentukan apakah variabel laten endogen memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik..⁶⁴

2) Uji Q-Square

Selain menilai nilai R-Square, evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan menggunakan Q^2 (Predictive Relevance). Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik model dalam memprediksi variabel dependen.

Q^2 memberikan informasi tentang relevansi prediktif model dan parameter konstruk. Menurut Ghazali dan Latan, nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 menunjukkan bahwa model tersebut tidak efektif dalam memprediksi.

3. Uji Moderasi

Moderasi terjadi ketika variabel independen mempengaruhi variabel dependen lewat variabel moderasi. Untuk mengukur pengaruh moderasi dalam penelitian ini, digunakan teknik bootstrapping di Smart PLS.

⁶⁴ Afriyanti, 'Theory Of Planned Behavior Mendeteksi Intensi Masyarakat Menggunakan Produk Perbankan Syariah,

Evaluasi model melihat nilai R-square dan effect size 0,02, 0,15, dan 0,35. Hasilnya akan menunjukkan apakah model lemah, sedang, atau kuat. Jika effect size lemah, pengaruh moderasi tidak akan signifikan..⁶⁵

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) secara terpisah. Dalam metode SEM-PLS, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji T. Menurut Hartono dan Abdillah, koefisien jalur yang diperoleh dari t-statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi (two-tailed) dan lebih dari 1,64 untuk hipotesis satu sisi (one-tailed) pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, t-statistik yang digunakan adalah 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak jika t-statistik yang diperoleh lebih besar dari 1,96.⁶⁶

⁶⁵ “Rio Jumardi, ‘Evaluasi E-Learning Menggunakan Pendekatan Technology Acceptance Model,’ *Journal of Technopreneurship and Information System (JTIS)* 3, No. 2 (2020): 34–41.”

⁶⁶ Hartono, J and Abdillah W, *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Kota Padang merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Barat, yang terletak di pantai barat Pulau Sumatera. Kota Padang secara geografis berada di pantai barat Pulau Sumatera, sementara secara astronomis terletak di antara $100^{\circ}05'05''$ hingga $100^{\circ}34'09''$ Bujur Timur dan $00^{\circ}44'00''$ hingga $01^{\circ}08'35''$ Lintang Selatan. Kota ini memiliki garis pantai yang langsung menghadap Samudra Hindia. Sebagian besar wilayah daratannya merupakan area berkembang dan pusat kota, sedangkan wilayah dataran tingginya berada di lereng Bukit Barisan. Panjang area perbukitan, termasuk sungai-sungai di dalamnya, mencapai 486.209 km^2 .⁶⁷

Sebagian besar wilayah Kota Padang, yaitu sekitar 51,01 persen, terdiri dari hutan yang dilindungi oleh pemerintah. Ketinggian daratannya sangat beragam, mulai dari 0 hingga 1.853 meter di atas permukaan laut, dengan titik tertinggi terletak di Kecamatan Lubuk Kilangan. Dari catatan resmi Pemerintah Kota Padang, wilayah ini berbatasan dengan Kabupaten Padang Pariaman di utara, Kabupaten Pesisir Selatan di selatan, Selat Mentawai di barat, dan Kabupaten Solok di timur.⁶⁸

⁶⁷ SUMBAR BPS, "Luas Wilayah Provinsi Sumatera Barat Menurut Kabup," BPS SUMBAR, 2023, <https://sumbar.bps.go.id/indicator/153/65/1/luas-wilayahper-kabupaten-kota.html>.

⁶⁸ Pemerintah Kota Padang, "Gambaran Umum Kota Padang," Padang.go.id, 2015, <https://padang.go.id/gambaran-umum-kota-padang>.

Kota Padang terdiri dari 11 kecamatan dan 104 kelurahan yang tersebar di wilayahnya. Kecamatan Bungus Teluk Kabung memiliki 6 kelurahan, Kecamatan Lubuk Kilangan terdiri dari 7 kelurahan, dan Kecamatan Lubuk Begalung mencakup 15 kelurahan. Selanjutnya, Kecamatan Padang Selatan memiliki 12 kelurahan, Kecamatan Padang Timur dan Padang Barat masing-masing terdiri dari 10 kelurahan. Kecamatan Padang Utara mencakup 7 kelurahan, Kecamatan Nanggalo memiliki 6 kelurahan, Kecamatan Kuranji dan Pauh masing-masing mencakup 9 kelurahan, sementara Kecamatan Koto Tangah mencakup 13 kelurahan.

Menurut data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) pada akhir tahun 2023, Kota Padang memiliki populasi sebesar 934,85 ribu jiwa. Jumlah ini menjadikan Kota Padang sebagai daerah dengan jumlah penduduk terbanyak di Sumatera Barat, mencakup 16,26% dari total populasi provinsi. Sebagai pusat administrasi dan ekonomi, jumlah penduduk yang besar ini menunjukkan peran strategis Kota Padang dalam mendukung perkembangan wilayah Sumatera Barat.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja gig economy di sektor transportasi online yang menggunakan platform Shopee, Go-Jek, Maxim, dan Grab di Kota Padang. Dengan mereka menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama, dengan total responden sebanyak 140 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada 10 Desember 2024 Hingga 5 Januari 2025 dengan

menyebarkan (angket) kuesioner secara langsung kepada pekerja *Gig Economy* di Kota Padang. Adapun deksripsi data responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, jenis Platform dan pengeluaran. Data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggambarkan berbagai karakteristik responden, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam tabel 4.1 di bawah ini;

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelami	Laki-Laki	132	94,28%
	Perempuan	8	5,72%
	Total	140	100%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Berdasarkan tabel 4.1, profil responden yang merupakan pekerja gig economy di Kota Padang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 132 orang atau 95,28%. Sementara itu, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar 5,72%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Tabel 4.2 di bawah ini menyajikan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan kelompok usia mereka, yaitu:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
	18-25	28	20%

Usia	26-35	71	50,71%
	36-45	25	17,86%
	>45	16	11,43%
	Total	140	100%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.2 diatas, bisa dilihat profil responden yakni pekerja *Gig Economy* di kota Padang yang dikelompokkan menurut umur. Mayoritas responden berada dalam rentang umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 71 responden (50,71%), selanjutnya responden dengan usia 18-25 tahun berjumlah 28 responden (20%), diikuti dengan responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 25 responden (17,86%), dan responden yang paling sedikit berusia >45 Tahun sebanyak 16 Responden (11,43%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Platfrom yang digunakan

Tabel 4.3 di bawah ini menyajikan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis platfrom, yaitu:

Tabel 4. 3 Jenis Platfrom Responden

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentasi
Platfrom	Gojek	60	42,86%
	Maxim	36	25,71 %
	Grab	20	14,28%
	Shopee	24	17,14%
	Total	140	100%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat profil responden yakni pekerja *Gig Economy* di kota Padang yang dikelompokkan menurut platfrom yang digunakan. Mayoritas responden menggunakan platfrom gojek, yakni sebanyak 60 responden (42,86%), selanjutnya responden yang menggunakan platfrom Maxim sebanyak 36 responden (25,71%), diikuti dengan responden

yang menggunakan platform shopee sebanyak 24 orang (17,14%), dan responden yang paling sedikit menggunakan platform grab, yaitu sebanyak 20 orang (14,28%).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam metode kuantitatif berfungsi untuk menggambarkan data, mengeksplorasi fenomena yang diteliti, dan menafsirkan informasi secara objektif. Hasilnya membantu peneliti memahami pola atau tren dalam data serta menyajikan gambaran umum dalam bentuk angka.⁶⁹

Menurut Sugiyono, tingkat pencapaian responden yang diperoleh dengan jalan menghitung menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{\text{Skor Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

Keterangan

TCR : Tingkat capaian responden

Skor Hasil Penelitian : skor dari nilai total yang didapatkan dari setiap responden atas jawabannya.

Skor Ideal : Skor yang digunakan dalam pemahaman setiap responden di semua pernyataan memberikan jawaban dengan skor tertinggi.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden berdasarkan sifat tertentu, diperlukan gambaran yang jelas tentang tingkatan capaian tersebut.

Oleh karena itu, penelitian membutuhkan "Master Scale," yaitu skala

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, 23rd ed. (bandung: alfabeta, 2016).

pengukuran dengan lima tingkatan yang disesuaikan dengan sifat tertentu, yang disajikan pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 4 Tingkat Pencapaian Responden

Tingkat Pencapaian Responden	Kriteria
85% - 100%	Sangat Baik
66% - 84%	Baik
51% - 65%	Cukup
36% - 50%	Kurang Baik
0 %- 35%	Tidak Baik

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Berikut adalah deskripsi hasil rata-rata tertimbang dari masing-masing variabel:

a. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Hasil data responden terkait variabel *Job insecurity* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4. 5 TCR Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	1	62	36	41	140	700	537	76,71%
X1.2	0	0	66	40	34	140	700	528	75,43%
X1.3	0	0	72	40	28	140	700	516	73,71%
X1.4	0	0	87	28	25	140	700	498	71,14%
X1.5	0	0	52	45	43	140	700	551	78,71%
X1.6	0	0	49	40	51	140	700	562	80,29%
X1.7	0	0	63	49	28	140	700	525	75%
X1.8	0	3	58	46	33	140	700	529	75,57%
X1.9	0	0	57	54	29	140	700	532	76%
X1.10	0	0	68	43	29	140	700	521	74,43%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.6 di atas, indikator dengan tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada indikator ketiga yaitu ketidak berdayaan insividu

dengan nilai 80,29%, dimana pernyataan pada indikator tersebut ialah “saya merasa tidak memiliki control atas pekerjaan saya atau pendapatan yang saya terima”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki TCR yang baik.

b. Variabel *Job Stress* (X2)

Hasil data responden terkait variabel *Job insecurity* dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. 6 TCR Variabel *Job Stress*

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X2.1	0	4	55	43	38	140	700	535	76,43%
X2.2	0	2	52	47	39	140	700	543	77,57%
X2.3	0	0	61	34	45	140	700	544	77,71%
X2.4	0	0	56	37	47	140	700	551	78,71%
X2.5	0	0	47	44	49	140	700	562	80,29%
X2.6	0	0	57	49	34	140	700	537	76,71%
X2.7	0	0	49	38	53	140	700	564	80,57%
X2.8	0	0	45	64	31	140	700	546	78%
X2.9	0	0	42	57	41	140	700	559	79,89%
X2.10	0	4	54	45	37	140	700	535	76,43%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.7 di atas, indikator dengan tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada indikator kelima yaitu lingkungan pekerjaan yang berbahaya dengan nilai 80,29%, dimana pernyataan pada indikator tersebut ialah “saya merasa tidak memiliki control atas pekerjaan saya atau pendapatan yang saya terima”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Job Stress* (X2) memiliki TCR yang baik.

Dari tabel 4.6 di atas, indikator dengan tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada indikator keempat yaitu ketidak berdayaan insividu dengan nilai 80,57%, dimana pernyataan pada indikator tersebut ialah “saya merasa tidak memiliki control atas pekerjaan saya atau pendapatan yang saya terima”. Hasil tersebut menunjukan bahwa indicator dari variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki TCR yang baik.

c. Variabel *Religius Coping* (Z)

Hasil data responden terkait variabel *Job insecurity* dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. 7 TCR Varibael *Religius Coping*

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	0	33	58	49	140	700	576	82,28%
X1.2	0	0	25	52	63	140	700	598	86,14%
X1.3	0	0	9	48	83	140	700	634	90,57%
X1.3	0	0	4	65	71	140	700	627	89,57%
X1.4	0	0	14	47	79	140	700	625	89,28%
X1.6	0	0	5	43	92	140	700	647	92,42%
X1.7	0	0	5	62	73	140	700	628	89,71%
X1.8	0	0	7	70	63	140	700	616	88%
X1.9	0	0	9	52	79	140	700	630	90%
X1.10	0	0	13	48	79	140	700	626	89,42%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.8 di atas, indikator dengan tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada indikator keempat yaitu mendapat kenyamanan dan kedekatan dengan tuhan dengan nilai 92,42%, dimana pernyataan pada indikator tersebut ialah “dalam situasi sulit, saya merasa lebih dekat denga tuhan dan memperoleh kenyamanan spritual”. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Religious Coping* (Z) memiliki TCR yang sangat baik.

d. Variabel *Employee Well Being* (Y)

Hasil data responden terkait variabel *Job insecurity* dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 8 TCR Variabel *Employee Well-Being*

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
Y.1	0	0	41	42	57	140	700	578	82,57%
Y2	0	0	60	27	53	140	700	553	79%
Y3	0	0	54	35	51	140	700	557	79,57%
Y4	0	0	63	40	37	140	700	534	76,29%
Y5	0	0	40	55	45	140	700	565	80,71%
Y6	0	0	29	72	39	140	700	570	81,43%
Y7	0	0	21	59	60	140	700	599	85,57%
Y8	0	1	38	55	46	140	700	566	80,86%
Y9	0	0	46	43	51	140	700	565	80,71%
Y10	0	0	51	43	46	140	700	555	79,29%
Y11	0	0	61	47	32	140	700	531	75,86%
Y12	0	0	68	44	28	140	700	520	74,29%
Y13	0	0	32	42	66	140	700	594	84,86%
Y14	0	0	41	41	58	140	700	577	82,43%

(Sumber diolah di Excel, 2025)

Dari tabel 4.8 di atas, indikator dengan tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada indikator keempat yaitu Fasilitas rekreasi dan hiburan dengan nilai 85,57%, dimana pernyataan pada indikator tersebut ialah “saya merasa tersedia ruang atau tempat melepas penat selama menjalankan pekerjaan”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dari Variabel *Employee Well Being* (Y) memiliki TCR yang sangat baik.

D. Analisis SEM PLS

1. Analisis Outer Model

Evaluasi outer model adalah proses penilaian terhadap alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat dan konsisten. Penilaian ini mencakup pengujian validitas, yang bertujuan untuk menentukan sejauh mana alat tersebut dapat menggambarkan konsep yang diukur, serta pengujian reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran jika digunakan dalam kondisi yang sama. Evaluasi ini penting untuk menjamin kualitas data sehingga analisis dan interpretasi yang dihasilkan menjadi lebih akurat.⁷⁰

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur keabsahan atau relevansi suatu kuesioner. Proses uji validitas dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut.

1) *Convergent Validity*

Menurut Hair, sebuah indikator dikategorikan memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai outer loading-nya lebih dari

⁷⁰ Imam Ghozali and Hengki Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)* (Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2015).

0,6. Nilai-nilai tersebut selanjutnya merepresentasikan external loading dari setiap indikator dalam variabel penelitian.

Tabel 4. 9 Konvergent Validity

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1	0.740	Valid
	X1.2	0.676	Valid
	X1.3	0.719	Valid
	X1.4	0.792	Valid
	X1.5	0.681	Valid
	X1.6	0.741	Valid
	X1.7	0.714	Valid
	X1.8	0.819	Valid
	X1.9	0.734	Valid
	X1.10	0.747	Valid
<i>Job Stress</i>	X2.1	0.807	Valid
	X2.2	0.834	Valid
	X2.3	0.731	Valid
	X2.4	0.782	Valid
	X2.5	0.689	Valid
	X2.6	0.698	Valid
	X2.7	0.728	Valid
	X2.8	0.750	Valid
	X2.9	0.831	Valid
	X2.10	0.798	Valid
Religius Coping	Z1	0.719	Valid
	Z2	0.724	Valid
	Z3	0.704	Valid
	Z4	0.786	Valid
	Z5	0.786	Valid
	Z6	0.692	Valid
	Z7	0.675	Valid
	Z8	0.732	Valid
	Z9	0.815	Valid
	Z10	0.698	Valid
Employee Well Being	Y1	0.804	Valid
	Y2	0.847	Valid

Y3	0.873	Valid
Y4	0.768	Valid
Y4	0.735	Valid
Y6	0.731	Valid
Y7	0.764	Valid
Y8	0.774	Valid
Y9	0.823	Valid
Y10	0.787	Valid
Y11	0.802	Valid
Y12	0.784	Valid
Y13	0.807	Valid
Y14	0.786	Valid

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai Outer Loading lebih dari 0,6. Ini menandakan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, data yang diuji dapat dianggap valid. Validitas ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya, karena instrumen penelitian telah terbukti mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Keabsahan data ini menjadi landasan penting dalam menghasilkan temuan penelitian yang dapat diandalkan dan relevan.

2) *Discriminat Validity*

Validitas diskriminan bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator reflektif memiliki kekhususan yang dapat diandalkan, dengan menguji nilai cross loading. Jika korelasi antara konstruk laten dan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan

dengan korelasi antara konstruk laten lainnya dan item pengukuran yang sama, hal ini mengindikasikan bahwa konstruk laten tersebut merupakan prediktor yang lebih kuat untuk pengukurannya dibandingkan konstruk lainnya.

Validitas diskriminan dapat dievaluasi menggunakan metode alternatif, seperti pendekatan trial and error yang melibatkan average variance extracted (AVE). Model dianggap memenuhi kriteria jika nilai AVE dari setiap indikator mencapai lebih dari 0,5.⁷¹ Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0, nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.544	Valid
<i>Job Stress</i>	0.588	Valid
<i>Religius Coping</i>	0.539	Valid
<i>Employee Well Being</i>	0.628	Valid

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua dimensi variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang menandakan bahwa data variabel dalam penelitian ini dapat dianggap sah.

3) Akar kuadrat AVE (*fornell-lacker criterion*)

⁷¹ Al Syahrir et., *Aplikai Metode SEM-PLS Dalam Pengolaan Sumber Daya Pesisir Dan Lautan*, n.d.

Untuk memastikan validitas diskriminan, perlu memperhatikan kriteria yang dikemukakan oleh Fornell dan Larcker. Menurut kriteria ini, suatu variabel dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai akar AVE dari setiap variabel lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya dalam model tersebut. Hasil pengujian Fornell dan Larcker dapat ditemukan pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 11 *fornell-lacker criterion*

Indikator	Employee Well-Being (Y)	Job Insecurity (X1)	Job Stress (X2)	Employee Well-Being (Y)
Employee Well-Being (Y)	0.793			
Job Insecurity (X1)	0.233	0.737		
Job Stress (X2)	0.292	0.311	0.766	
Religius Coping (Z)	0.684	0.277	0.433	0.734

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel Employee Well Being mempunyai akar AVE (0,793) lebih besar korelasinya terhadap *Employee Well Being* daripada ke variabel *Job Insecurity* (0.233), variabel *Job Stres* (0.292) dan variabel Religius Coping (0.684). Kemudian variabel *Job Insecurity* memiliki akar kuadrat AVE (0.766) lebih besar korelasinya terhadap variabel Job Insecurity dari pada ke variabel *Employee Well Being* (0.311), Job

Stress (0,233) serta Religius Coping (0.277). Selanjutnya variabel Job Sress memiliki akar AVE (0.737) lebih besar korelasinya terhadap Variabel Job Stress daripada ke Employee Well Being (0.292), variabel Job Insecurity (0.233) serta variabel Religius Coping (0.433). Variabel Religius Coping memiliki akar AVE (0.734) lebih besar korelasinya terhadap variabel Religius Coping daripada ke variabel Employee Well Being (0.684), variabel Job Insecurity (0.277) serta variabel Job Stress (0.433). Hasil pengujian ini menyatakan bahwa validitas diskriminan pada penelitian ini telah terpenuhi.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil penelitian ketika diulang. Ketika tingkat reliabilitas meningkat, penelitian menjadi lebih dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan PLS dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Menurut Hair et al., jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70, maka variabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Tabel 4.14 dibawah ini menampilkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 4. 12 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.909	0.922	Realibel
<i>Job Stress</i>	0.924	0.934	Realibel
<i>Religius Coping</i>	0.906	0.959	Realibel
<i>Employee Well-being</i>	0.954	0.959	Realibel

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas berdasarkan *Cronbach's alpha*. Selain itu, setiap variabel juga memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

2. Analisis Inner Model

Analisis inner model adalah suatu model struktural yang dipakai untuk memprediksi hubungan antar variabel laten yaitu variabel yang tidak bisa diukur secara langsung

a. Uji R-Square (R²)

Koefisien determinasi (R²) atau R-square adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Metode ini berguna untuk mengevaluasi kualitas model. Sebuah model dianggap kuat jika nilai R² lebih dari 0,75, model sedang jika nilai R² lebih dari 0,50, dan model lemah jika nilai R² lebih dari 0,25. Setelah data diolah menggunakan

SmartPLS 3.0, 2 Berikut hasil uji R-Square ditampilkan pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4. 13 Nilai R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Well Being (Y)</i>	0.498	0.480

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Tabel diatas menampilkan bahwa nilai R-Square dari variabel *Employee Well-Being (Y)* sebesar 0.498 yang termasuk kedalam kategori lemah. Hal ini berarti *Employee Well Being* mampu dijelaskan oleh variabel eksogen yang ada dalam penelitian ini sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. *Predictive Relevance (Q²)*

Selain mempertimbangkan nilai R-Square, *penilaian Predictive Relevance* digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model penelitian dapat menghasilkan estimasi parameter dan nilai observasi yang berkualitas. Penilaian ini dilakukan menggunakan prosedur blindfolding dengan mengevaluasi nilai Q-Square. Jika nilai Q-Square lebih besar dari 0, maka model tersebut dianggap memiliki Predictive Relevance. Sebaliknya, jika nilai Q-Square kurang dari 0, model dinilai kurang memiliki Predictive Relevance. Hasil uji Q-Square dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4. 14 Nilai Q Square (Q2)

Variabel	Q Square
<i>Employee Well Being</i>	0,289

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai Q-Square untuk ***Employee Well-Being*** sebesar 0.289, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki tingkat prediktif sedang. Nilai Q-Square > 0 mengindikasikan bahwa model mampu memprediksi data dengan cukup baik.

c. Uji F Square

Interpretasi dari nilai F-Square yaitu nilai 0.02 menunjukkan kontribusi kecil, 0.15 kontribusi menengah dan 0.35 kontribusi besar. Kemudian, nilai yang kecil dari 0.02 menunjukkan bahwa tiada mempunyai efek. Hasil uji F-Square pada temuan ini ditunjukkan dalam tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4. 15 Uji F-Square

Variabel	F-Square
Job Insecurity → Employee Well-Being	0.003
Job Stress→Employee Well Being	0.029
<i>Religius Coping x Job insecuriti</i> →Y	0.001
<i>Religius Coping x Job Stress</i> →Y	0.024

Berdasarkan tabel 4.17 kontribusi antar variabel menunjukkan variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki kontribusi sebesar 0.003 terhadap *Employee Well-Being*. Dimana, *Job Insecurity* memiliki kontribusi rendah terhadap *Employee Well-Being* (Y). Sedangkan variabel *Job Stress* (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,029 terhadap *Employee Well-*

Being, yang berarti *Job Stress* (X2) memiliki kontribusi rendah terhadap *Employee Well-Being*. (Y). Pengaruh *Religius Coping* dalam memoderasi *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* tergolong rendah (F-Square = 0.001). selanjutnya Pengaruh *Religius Coping* dalam memoderasi *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* juga tergolong rendah (F-Square = 0.0).

d. *Uji Path Coefficient*

Pengukuran koefisien jalur antara konstruk bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel. Uji *Path Coefficient* digunakan Untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hubungan yang diuji bersifat positif atau negatif. Interpretasi koefisien jalur berkisar antara (-1) hingga (+1). Semakin mendekati +1, semakin signifikan hubungan antara variabel, sementara semakin mendekati -1 menunjukkan adanya hubungan negative.⁷² Hasil uji *Path Coefficient* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 16 Uji Path Coefficient

Variabel	Path Coefficient
Job Insecurity → Employee Well-Being	-0.050
Job Stress→Employee Well Being	0.126
Religius Coping x Job insecurity→Y	0.028
Religius Coping x Job Stress→Y	0.112

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

⁷² Accounting, Memahami Koefisien Jalur (Path Coefficients) Dalam Smart PLS, n.d.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) berpengaruh terhadap *Employee Well-Being* (Y) sebesar -0.050 atau 5%. Sedangkan pengaruh Job Stress (X2) terhadap *Employee Well-Being* (Y) sebesar 0.126 atau 12,6%. Selanjutnya pada variabel *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-being*, dengan *Religious coping* sebagai moderasi memiliki pengaruh sebesar $0,028$ atau 2.8%, sedangkan pada variabel *job stress* terhadap *Employee Well-Being*, dengan *religious coping* memiliki pengaruh terhadap *Employee Well-Being* dengan nilai 0.112 atau 11,2%.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) secara parsial. Dalam konteks SEM-PLS, uji hipotesis dilakukan menggunakan Uji T. Menurut Hartono dan Abdillah, koefisien jalur yang diperoleh dari t-statistik harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis dua sisi (two-tailed) dan lebih dari 1,64 untuk hipotesis satu sisi (one-tailed) pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, nilai t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah 1,96, dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, hipotesis diterima jika t-statistik yang diperoleh lebih besar dari 1,96.⁷³

⁷³ Hartono, J and Abdillah W, *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015).

a. Pengaruh Langsung

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1→ Y	-0.050	-0.048	0.082	0.611	0.541
X2→ Y	0.126	0.138	0.060	2.093	0.037

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis 1: *Job Insecurity* Berpengaruh terhadap Terhadap *Employee Well-Being*.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* memiliki nilai original sample sebesar 0-050 (Negatif) dengan nilai t-statistik besar dari t-tabel sebesar ($0.611 < 1.96$) serta P-value sebesar ($0.541 > 0.05$). Sehingga pada hipotesis 1, H1 ditolak, artinya *Job Insecurity* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well-Being*.

Hipotesis 2: *Job Stress* Berpengaruh positif Terhadap *Employee Well-Being*.

Pengaruh *Stress* terhadap *Employee Well-Being* memiliki nilai original sample sebesar 0.126 (positif) dengan nilai t-statistik besar dari t-tabel sebesar ($2.093 > 1.96$) serta P-value sebesar ($0.037 < 0.541$). Sehingga pada hipotesis 2 diterima, artinya *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.

b. Pengaruh tidak langsung (Uji Moderasi)

Tabel 4. 18 Uji Moderasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Z x X1→ Y	0.028	0.036	0.075	0.377	0.706
Z x X2→ Y	0.112	0.114	0.055	2.035	0.042

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Hopotesis 3: *Religius Coping* diduga mampu memoderasi pengaruh *Job Insecurity Employee Well-Being*

Berdasarkan hasil pengujian, *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-being* melalui *Religius Coping* sebagai variabel moderasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.028 dengan nilai positif dan *P-value* sebesar $0.706 > 0.05$. Karena *P-value* lebih besar dari 0.05, hasil ini dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak, yang berarti *Religius coping* sebagai variabel moderasi tidak mampu memoderasi pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Employee Well-being*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Religius Coping* tidak memiliki peran dalam memoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Employee Well-being*.

Hopotesis 4: *Religius Coping* diduga mampu memoderasi pengaruh *Job Stress Employee Well-Being*

Berdasarkan hasil pengujian, *Job Stress* terhadap *Employee Well-being* melalui *Religius Coping* sebagai variabel moderasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.112 dengan nilai positif dan *P-value* sebesar $0.42 < 0.05$. Karena *P-value* lebih kecil dari 0.05, hasil ini dinyatakan signifikan.

Dengan demikian, hipotesis 4 diterima, yang berarti Religius coping sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh antara *Job Stress* dan *Employee Well-being*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Religius Coping* memiliki peran dalam memoderasi hubungan antara *Job stress* dan *Employee Well-being*

Tabel 4. 19 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Diduga <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i>	Ditolak
2	Diduga <i>Job Stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Well Being</i>	Diterima
3	<i>Religius Coping</i> diduga mampu memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Employee Well Being</i>	Ditolak
4	<i>Religius Coping</i> diduga mampu memoderasi pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>Employee Well Being</i>	Diterima

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh temuan dari setiap hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, peneliti akan membahas hasilnya lebih lanjut di bagian berikut.

Hipotesis 1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Employee Well-Being*.

Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Pengaruh Lansung

X1→Y

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Well-Being</i>	-0.050	0.611	0.541

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan teori Hair et al, menyebutkan bahwa untuk menilai adanya pengaruh atau hubungan antar variabel, maka dapat dilihat dari nilai t-statistik pada uji bootstrapping, yang apabila memakai nilai alpha 0.05 maka nilai tstatistiknya harus melebihi 1,96 dan nilai P-value harus lebih kecil dari nilai alpha yang dipakai. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui *Job Insecurity* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,542 ($>0,050$) dan t-Statistik sebesar 0.611 ($< 1,96$) terhadap *Employee Well-Being* (Y) dengan koefisien negatif sebesar -0.050. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being* ditolak. Mungkin variable lain yang mempengaruhi *Employee Well-being* secara signifikan, seperti beban kerja, pendapatan, dan lingkungan kerja.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan perasaan tidak aman yang dialami oleh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan.⁷⁴ Berdasarkan hasil penelitian, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja *Gig economy*, maka akan semakin menurun pula *Employee Well-Being* yang dirasakan mereka. Selalain itu fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel *job insecurity* berada pada kategori baik, artinya banyak dari karyawan tersebut yang merasa *Insecure* terhadap pekerjaanya.

⁷⁴ Syamsul Syamsul et al., "Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo," *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 4, no. 1 (2022): 7–17, <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>.

Ketidakamanan kerja yang tinggi pada pekerja *gig economy* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakpastian pendapatan, kurangnya jaminan kerja jangka panjang, serta minimnya akses terhadap tunjangan atau perlindungan sosial. Dalam konteks ini, pekerja *gig economy* cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja tetap, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan mereka. Meskipun secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap Employee Well-Being, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini justru menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kesejahteraan pekerja, seperti fleksibilitas kerja, kepuasan terhadap penghasilan, atau bahkan faktor individu seperti resiliensi dan adaptasi terhadap kondisi kerja yang tidak menentu.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhanty (2022) temuannya menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.⁷⁵ Artinya semakin tinggi *Job Insecurity* yang dirasakan oleh pekerja *Gig Economy* maka akan dapat menurunkan *employee Well-Being* mereka. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden, sektor pekerjaan yang diteliti, atau kondisi ekonomi yang berbeda pada saat penelitian dilakukan.

⁷⁵ Selenko, Mälikangas, and Stride, "Does Job Insecurity Threaten Who You Are? Introducing a Social Identity Perspective to Explain Well-Being and Performance Consequences of Job Insecurity."

Hipotesis 2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Employee Well-Being*.

Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Pengaruh Lansung

X2→Y

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Stress→Employee Well-Being</i>	0.126	2.093	0.037

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui *Job Stress* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,37 ($>0,050$) dan t-Statistik sebesar 2.093 ($< 1,96$) terhadap *Employee Well-Being* (Y) dengan koefisien positif sebesar 0.126. Artinya variabel *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being* dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *Job Stress* yang dirasakan pekerja gig meningkat meningkat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, secara umum tingkat capaian responden menunjukkan hasil yang cukup baik. Namun, terdapat sejumlah responden yang mengungkapkan ketidaksetujuan terhadap beberapa pernyataan yang terkait dengan tekanan kerja. Pada indikator tekanan kerja, pernyataan “Tekanan untuk mencapai target sering kali membuat saya merasa stres selama bekerja” mendapatkan tanggapan kurang setuju dari sejumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua individu merasakan tekanan target kerja

sebagai penyebab stres secara signifikan. Selain itu, pada indikator target dan harapan, pernyataan “Saya merasa tertekan untuk memenuhi harapan yang tinggi dari perusahaan atau pelanggan” juga mendapatkan respons serupa. Beberapa responden mengindikasikan bahwa tekanan yang berasal dari ekspektasi tinggi perusahaan atau pelanggan tidak selalu menjadi beban utama mereka. Temuan ini dapat memberikan gambaran bahwa meskipun tekanan kerja dan ekspektasi tinggi sering kali dianggap menimbulkan stres, hal tersebut tidak dirasakan secara merata oleh semua responden. Oleh karena itu *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Employee Well-Being*.

Temuan ini sesuai dengan teori stresor tantangan-hambatan oleh Cavanaugh et al. (2000) menjelaskan bahwa tidak semua bentuk stres berdampak negatif. stresor tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, urgensi waktu, dan kompleksitas tugas, dapat mendorong pertumbuhan profesional serta meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks *gig economy*, pekerja yang menghadapi stresor tantangan sering kali lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan mencari peluang kerja yang lebih baik.⁷⁶ Dengan demikian, meskipun stres kerja sering kali dianggap memiliki dampak negatif, dalam konteks tertentu, stress kerja dapat menjadi faktor yang memotivasi individu untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa

⁷⁶ Nur Hasanah, “Stresor Tantangan Dan Hambatan: Sebuah Tinjauan Kritis Kerangka Teoritis Multipel,” *Jurnal Dinamika Manajemen* 12, no. June (2024), <https://doi.org/10.22437/jdm.v12i2.32657>.

Job Stress dapat berpengaruh positif terhadap *Employee Well-Being*, terutama jika pekerja mampu mengelola stres tersebut dengan strategi yang efektif.

Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Chou et.al yang mengatakan bahwa *Job Stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.⁷⁷ Temuan ini mengungkapkan bahwa Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung merasa kurang termotivasi, serta menghadapi masalah dalam hubungan sosial dan kerja tim. Oleh karena itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan *Employee Well Being* secara keseluruhan.

Hipotesis 3. Religius Coping mampu memoderasi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Employee Well-Being*.

Tabel 4. 22 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Religius coping x Job Insecurity → Employee Well-Being</i>	0.028	0.377	0.706

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan teori Hair et al, menyebutkan bahwa untuk menilai adanya pengaruh atau hubungan antar variabel, maka dapat dilihat dari nilai t-statistik pada uji bootstrapping, yang apabila memakai nilai alpha 0.05 maka nilai tstatistiknya harus melebihi 1,96 dan nilai P-value harus lebih kecil dari nilai alpha yang dipakai. Berdasarkan uji Hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa *religious coping* mampu memoderasi hubungan antara *Job insecurity* terhadap

⁷⁷ Chou et al., "Work Stress and Employee Well-Being: The Critical Role of Zhong-Yong."

Employee Well Being. Hal dibuktikan dari nilai T-Statistik sebesar 0.377 (<1.96) dengan nilai P value sebesar 0.706 (<0.05), dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Religious coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa *religious coping* tidak memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh *job insecurity* terhadap *employee well-being*. Dengan kata lain, meskipun seseorang menerapkan strategi coping berbasis religiusitas, hal tersebut tidak cukup efektif untuk mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan mereka. Kemungkinan besar, faktor lain seperti dukungan sosial, strategi coping lainnya, atau faktor ekonomi yang lebih konkret, seperti kestabilan pendapatan dan jaminan kerja, lebih berperan dalam menentukan kesejahteraan pekerja. *Religious Coping* dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu menemukan makna dalam pekerjaan, mendapatkan control diri, mendapatkan kenyamanan dan kedekatan dengan tuhan, menjalin hubungan dengan orang lain, mencupatkan perubahan dalam hidup. Dari hasil tanggapan responden dilapangan, pada indikator mendapatkan kenyamanan dan kedekatan dengan dengan pernyataan “dalam situasi sulit saya merasa lebih dekat dengan tuhan dan memperoleh kenyamanan spiritual” memiliki jawaban tertinggi. Dengan demikian indikator tersebut memiliki nilai yang mempengaruhi *Job Insecurity* Terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di kota padang.

Temuan ini bertolak belakang yang dilakukan oleh Safira 2018 yang menyatakan bahwa *Religious coping* mampu memoderasi pengaruh *Job*

Insecurity terhadap *Employee Well-Being*. Religious coping berperan penting sebagai moderasi dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-being*.⁷⁸ pada temuan ini Religious coping berperan penting dalam meminimalkan efek negatif dari *Job Insecurity* terhadap *Employee Well Being*. Melalui dukungan terhadap praktik dan nilai-nilai religius, pekerja dapat menghadapi *Job Insecurity* dengan lebih efektif, sehingga kesejahteraan dan produktivitas mereka meningkat.

Hipotesis 4. Religius Coping mampu memoderasi Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Employee Well-Being*.

Tabel 4. 23 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Religius coping x Job Stress → Employee Well-Being</i>	0.112	2.035	0.042

Sumber : Diolah di SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan teori Hair et al, menyebutkan bahwa untuk menilai adanya pengaruh atau hubungan antar variabel, maka dapat dilihat dari nilai t-statistik pada uji bootstrapping, yang apabila memakai nilai alpha 0.05 maka nilai tstatistiknya harus melebihi 1,96 dan nilai P-value harus lebih kecil dari nilai alpha yang dipakai. Berdasarkan uji Hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa *religious coping* mampu memoderasi hubungan antara *Job Stress* terhadap *Employee Well Weing*. Hal dibuktikan dari nilai T-Statistik sebesar 2.035 (>1.96) dengan nila P value sebesar 0.042 (<0.05), dengan demikian hipotesis

⁷⁸ Safaria, "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik."

yang menyatakan bahwa *Religious coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* diterima.

Religious coping mampu memperkuat pengaruh positif job stress terhadap employee well-being karena pekerja yang menghadapi stres kerja dengan pendekatan religius cenderung memiliki mekanisme adaptasi yang lebih baik. Dalam situasi penuh tekanan, mereka dapat menemukan makna, ketenangan, dan motivasi melalui doa, ibadah, atau keyakinan bahwa segala tantangan adalah bagian dari rencana yang lebih besar. Hal ini membantu mereka mengubah persepsi terhadap stres, melihatnya sebagai ujian yang dapat meningkatkan ketahanan mental dan pertumbuhan pribadi, bukan sekadar beban. Dengan demikian, alih-alih stres berdampak negatif, pekerja justru bisa lebih termotivasi, tetap optimis, dan merasa lebih sejahtera karena mereka memiliki sumber dukungan spiritual yang memberi rasa aman dan harapan dalam menghadapi tekanan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee yang menyatakan bahwa *Religious Coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-being*.⁷⁹ *Job Stress* dapat mempengaruhi *Employee Well-Being* secara positif. namun penggunaan religius coping sebagai moderasi akan dapat membantu mengurangi pengaruh tersebut. Religious coping memberikan individu cara untuk mengaitkan pengalaman stres dengan makna

⁷⁹ Lee, "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being."

spiritual, sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap situasi yang sulit.

5. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini menghasilkan sebuah simpulan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy* di kota Padang. temuan ini memperluas pemahaman teoritis dengan menggarisbawahi bahwa meskipun *Job Insecurity* sering kali dianggap sebagai faktor yang merugikan, dalam konteks tertentu, *Job Insecurity* dapat mendorong pekerja untuk lebih semangat dan termotivasi dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya.

Kemudian temuan ini juga menemukan bahwa *Job Stress* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di Kota Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan, dampaknya tidak selalu langsung terasa atau signifikan bagi pekerja dalam *Gig Economy*. Hal ini mungkin terjadi karena pekerja *Gig Economy* cenderung memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi sehingga memungkinkan mereka untuk mengelola stres dengan cara yang lebih efektif, seperti mengatur beban kerja sendiri atau memilih lingkungan kerja yang mendukung.

Temuan dalam penelitian ini juga menekankan pentingnya memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi *Employee Well-Being* dalam *Gig Economy*. Penelitian lebih lanjut

diperlukan untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti dukungan sosial, budaya kerja, pengalaman kerja, atau strategi coping yang berbeda, yang mungkin memainkan peran penting dalam memoderasi atau memediasi hubungan antara *Job Stress*, *Job Insecurity*, dan *Employee Well-Being*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur tentang kesejahteraan pekerja dalam *Gig Economy*, tetapi juga memberikan dasar untuk mengembangkan teori yang lebih komprehensif.

b. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian diatas, dapat dilihat bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy* dikota padang. Selanjutnya *Job Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig economy* dikota padang. Kemudian *Religus Coping* tidak mampu memoderasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Benig*, dan *Religious Coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Stres* terhadap *Employee Well-Being* pada *gig Economy* dikota padang.

Hal ini menunjukkan bahwa pengelola platform *Gig Economy* perlu memberikan perhatian lebih pada penyediaan mekanisme pendukung yang membantu pekerja merasa lebih aman dan terlibat, meskipun pekerjaan mereka bersifat tidak tetap. Strategi seperti pemberian pelatihan atau pengembangan keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri pekerja sehingga mereka lebih mampu mengelola ketidakpastian kerja. Pengelola platform tetap harus memastikan ekspektasi kerja yang realistis dan

menyediakan sumber daya yang membantu pekerja gig dalam mengelola stres.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan penelitian mengenai pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di Kota Padang dimoderasi oleh *Religious Coping*. Dari hasil kajian penelitian yang melibatkan 140 responden, dapat ditarik kesimpulan:

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Well-Being* Pada *Gig Economy* di kota Padang.
2. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di kota Padang
3. *Religious Coping* tidak mampu memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di kota Padang.
4. *Religious Coping* mampu memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy* di kota Padang.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan platform Transportasi
perusahaan platform di Kota Padang perlu mengelola *job insecurity* dengan meningkatkan transparansi kebijakan kerja serta memberikan insentif atau jaminan tambahan bagi pekerja aktif. Selain itu, karena *job stress* terbukti berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, platform harus menyediakan dukungan yang lebih baik, seperti fleksibilitas jam kerja, layanan konsultasi, serta pelatihan manajemen stres. Mengingat *religious coping* dapat

membantu pekerja mengatasi job stress, perusahaan dapat memfasilitasi komunitas berbasis nilai keagamaan, menyediakan konten motivasi spiritual, serta memberi fleksibilitas waktu ibadah. Namun, karena religious coping tidak efektif dalam memoderasi job insecurity, fokus utama sebaiknya pada strategi langsung untuk mengurangi stres kerja daripada mengandalkan mekanisme coping individu..

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebaiknya diperluas dengan menambahkan variabel-variabel independen lain terhadap *Employee Well-Being*. Beberapa variabel tambahan yang bisa dimasukkan antara lain Pendapatan, Modal Psikologis, Motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja . Dengan mengintegrasikan faktor-faktor tersebut, penelitian ini akan menjadi lebih komprehensif dalam memahami berbagai elemen yang memengaruhi *Employee Well-Being* secara lebih menyeluruh.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR PUSTAKA

- Accounting. *Memahami Koefisien Jalur (Path Coefficients) Dalam Smart PLS*, n.d.
- “Afriyanti, ‘Theory Of Planned Behavior Mendeteksi Intensi Masyarakat Menggunakan Produk Perbankan Syariah,’” n.d.
- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tewal, and Rita N Taroreh. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Ceven, Murat, A. Bayhan Sayinti, and Hasan Dincer. “KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE” 1, no. 3 (2016): 724–27. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.
- Chou, Li Fang, Chih Chieh Chu, Hui Ching Yeh, and Jashen Chen. “Work Stress and Employee Well-Being: The Critical Role of Zhong-Yong.” *Asian Journal of Social Psychology* 17, no. 2 (2014): 115–27. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12055>.
- Collin, Victoria, M. Toon, E. O’selmo, L. Reynolds, and P. Whitehead. “A Survey of Stress, Burnout and Well-Being in UK Dentists.” *British Dental Journal* 226, no. 1 (2019): 40–49. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2019.6>.
- Dananjaya, Gede Bhayu. “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.” *Dukcapil* 6, no. 2 (2018): 133–59.
- Dessler, Gary. *Manajemen Personalia*. Edisi keti. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Dewi, Intan Rakhmayanti. “Gig Economy Bikin Jokowi Cemas, Ekonomi Serabutan Harus Diperhatikan.” *CNBC Indonesia*, 2024. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240920114139-37-573289/gig-economy-bikin-jokowi-cemas-ekonomi-serabutan-harus-diperhatikan>.
- disnakertrans. “Perbedaan UU Ketenagakerjaan Dengan RUU Omnibus Law Cipta Kerja.” *disnakertrans*, 2020. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perbedaan-uu-ketenagakerjaan-dengan-ruu-omnibus-law-cipta-kerja/>.
- Faqih, Mustovah. *RAHASIA SUKSES GENERASI MUDA & Marketing Sosial Media : Resep Sukses*, 2024.
- Frederick, Thomas, Susan Purrington, and Scott Dunbar. “Differentiation of Self, Religious Coping, and Subjective Well-Being.” *Mental Health, Religion and Culture* 19, no. 6 (2016): 553–64.

<https://doi.org/10.1080/13674676.2016.1216530>.

Ghozali. *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS*. Semarang, 2006.

Gibson, Ivancevich. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1987.

Hallo, Glorian Stevani, and Yustina Erti Pravitasmara Dewi. "Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek." *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2 (2022): 335–44. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>.

Haneef Khan, Ziasma, P. J. Watson, and Zhuo Chen. "Islamic Religious Coping, Perceived Stress, and Mental Well-Being in Pakistanis." *Archive for the Psychology of Religion* 34, no. 2 (2012): 137–47. <https://doi.org/10.1163/15736121-12341236>.

Hartono, J and Abdilah W, *Partial Least Square – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015)., n.d.

Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara., n.d.

Hikmatul, Lia, Maula Akhmad, Sobrun Jamil, Muhammad Mujtaba, and Zuana. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SIDOARJO." *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)* 5, no. 1 (2020): 80–91.

Imam Ghozali and Hengki Latan. *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip, 2015.

J.F Hair, Jr, "Multivariate Data Analysis Joseph F. Hair Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. Anderson Seventh Edition," 2010., n.d.

"Joseph F. Hair et Al., 'When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM,' *European Business Review* 31, No. 1 (January 14, 2019): 2–24, <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.,," n.d.

Keban, Hernawan, Novianto. *Domestifikasi Dan Beban Ganda Pekerja Perempuan Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia. Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, 2021. <https://igpa.map.ugm.ac.id/2021/12/07/unduh-buku-menyaoal-kerja-layak-dan-adil-dalam-ekonomi-gig-di-indonesia/%0A%0A>.

- Lee, Bong Jae. "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being." *Pastoral Psychology* 55, no. 6 (2018): 751–59. <https://doi.org/10.1007/s11089-007-0080-3>.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Manevska, Angela. "Keuntungan Dan Kerugian Ekonomi Gig." nativeteam, 2023. <https://nativeteams.com/blog/gig-economy-advantages-and-disadvantages>.
- Marniati, Prof. Adjunct, Dr. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2020, 2.
- Murwani, Suli. "Gig Economy, Antara Solusi Resesi Dan Potret Pekerja Masa Depan." Tirto.Id, 2023. <https://tirto.id/gig-economy-antara-solusi-resesi-dan-potret-pekerja-masa-depan-gFAB>.
- Nemteanu, Marcela Sefora, Vasile Dinu, and Dan Cristian Dabija. "Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic." *Journal of Competitiveness* 13, no. 2 (2021): 65–82. <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>.
- Ningsih, Kori Puspita. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Ed. Fatma Sukmawati, 2022.
- Novitasari, Rika, and Debrina Rahmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sektor Informal Ud. Gangsar Di Desa Ngunut Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung." *Maksigama* 13, no. 2 (2020): 115–24. <https://doi.org/10.37303/maksigama.v13i2.69>.
- Nur Hasanah. "Stresor Tantangan Dan Hambatan: Sebuah Tinjauan Kritis Kerangka Teoritis Multipel." *Jurnal Dinamika Manajemen* 12, no. June (2024). <https://doi.org/10.22437/jdm.v12i2.32657>.
- Nurfitri Hidayanti, Busaini, Moh. Huzaini. "Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah." *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 2, no. 2 (2017): 159–74. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/115>.
- Nuzulia, Siti. *Dinamika Stres Kerja*, 2021.
- Pargament, Koenig, Nalini Tarakeshwar, June Hahn, "Religious Coping Methods as Predictors of Psychological, Physical and Spiritual Outcomes among Medically Ill Elderly Patients: A Two-Year Longitudinal Study", (London, Thousand Oaks and New Delhi), 2002. , n.d.
- Pemerintah Kota Padang. "'Gambaran Umum Kota Padang.'" Padang.go.id, 2015. <https://padang.go.id/gambaran-umum-kota-padang>.

- Prabawa, Made Yogi, and I Gusti Made Suwandana. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 12 (2020): 6561–91. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33921/21496>.
- Pratama, Genta Putra, and Anindra Guspa. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Social Support Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Outsourcing Di PT Pegadaian Area Padang." *Yasin* 4, no. 3 (2024): 223–38. <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889>.
- Priyanka, Ellyaty, and Sri Handayani Nasution. "Gig Economy Dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia." *Center For Digital Society*, no. 66 (2020).
- Psychological, Terhadap, Well-being Pada Generasi, and Z D I Pt. "The Influence Of Job Insecurity, Social Support And Job Stress On Psychological Well-Being In Generation Z At Pt Permodalan Nasional Madani In The West Java And Sumatra Regions" 8 (2025): 244–51.
- Purba, Betniar. "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18 (2019): 150–62. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>.
- Rahmadhanty, Shiva, and Doddy Hendro Wibowo. "Job Insecurity Dan Employee Well-Being: Studi Korelasional Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi." *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 11, no. 4 (2022): 542–50. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i4>.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Edited by Banjarmasin. UIN Antasri, 2011.
- Rindorindo, Rocky P, Sri Murni, and Irvan Trang. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5953–62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>.
- "Rio Jumardi, 'Evaluasi E-Learning Menggunakan Pendekatan Technology Acceptance Model,' *Journal of Technopreneurship and Information System (JTIS)* 3, No. 2 (2020): 34–41.," n.d.
- Safaria, Triantoro. "Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik." *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal* 8, no. 2 (2018): 155. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.462>.

- Sari, AW. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 597–606.
- Selenko, Eva, Anne Mäkikangas, and Christopher B. Stride. "Does Job Insecurity Threaten Who You Are? Introducing a Social Identity Perspective to Explain Well-Being and Performance Consequences of Job Insecurity." *Journal of Organizational Behavior* 38, no. 6 (2017): 856–75. <https://doi.org/10.1002/job.2172>.
- Setiawan, Rony, and Bram Hadiano. "Job Insecurity Dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen Maranatha*, 2018, 1–10.
- Setyawan, Dodiet Aditya. *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. Tahta Media Group, 2021.
- Siregar, Sofyan. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Angkasa, 2014.
- Sora, Beatriz, Amparo Caballer, and José María Peiró. "The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence." *International Labour Review* 149, no. 1 (2010): 59–72. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. 23rd ed. Bandung: alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- SUMBAR BPS. "Luas Wilayah Provinsi Sumatera Barat Menurut Kabup." BPS SUMBAR, 2023. <https://sumbar.bps.go.id/indikator/153/65/1/luas-wilayahper-kabupaten-kota.html>.
- Syahrir et., Al. *Aplikai Metode SEM-PLS Dalam Pengolaan Sumber Daya Pesisir Dan Lautan*, n.d.
- Syamsul, Syamsul, Syaiful Pakaya, Musafir Musafir, and Siti Tarwiyah Karim. "Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo." *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 4, no. 1 (2022): 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>.

Winarno. *Metodelogi Penelitian Dalam Pendiidkan Jasmani*. Malang: Universitas Negari Malang (Um Press), 2011.

Yuhansyah, Yuhansyah, Yati Afiyanti, and Machli Riyadi. "Faktor Yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) Pada Perawat Di RSUD Datu Sanggul Rantau Dan RSUD H. Badaruddin Tanjung." *Khatulistiwa Nursing Journal* 1, no. 2 (2019): 1–11. <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.10>.



UIN IMAM BONJOL

PADANG
LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.
Pekerja Gig Economy
Di Kota Padang

Perkenalkan saya **Wanda Afri Necco NIM 2116030115**, Mahasiswa program studi Manajemen Bisnis syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, sedang melakukan penelitian tentang "***Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Employee Well Being Pada Gig Economy Di Kota Padang Dengan Religius Coping Sebagai Variabel Moderasi***". Sehubungan dengan itu, saya meminta kesediaannya meluangkan waktu untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian saya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bekerja sebagai gig economy
2. Berdomisili di kota padang
3. Pekerja gig economy di sektor transportasi pada platform Shoppe, Go-Jek, Maxim, dan Grab.
4. Pekerja yang menjadikan pekerjaan Gig ini sebagai Pekerjaan utama.

Apabila anda memenuhi kriteria diatas, saya berharap anda bersedia untuk menjadi partisipasi dan mengisi kuisisioner ini. Jawaban yang anda berikan tidak bernilai benar atau salah, sehingga diharapkan jawaban yang anda berikan adalah yang paling sesuai dengan diri anda saat ini.

Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaanya dan data tersebut hanya digunakan untuk penelitian. Partisipasi anda sangat berharga dalam suksesnya penelitian ini.

Atas perhatian dan kesediaan anda saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Wanda Afri Necco

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial : _____

Jenis kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 18-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ > 45 Tahun

Bekerja di Platform : ☐ Shopee ☐ Grab ☐ Maxim ☐ Gojek

Pendidikan terakhir : ☐ SMA/MA/SMK ☐ D III ☐ S1 ☐ lainnya

Agama : ☐ Islam ☐ Kristen ☐ Katolik ☐ Hindu
☐ Budha ☐ Konghucu ☐ Lainnya

Pengeluaran/Bulan : ☐ < Rp. 500.000 ☐ Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000
☐ Rp. 1.000.000-Rp.3.000.000 ☐ > 3.000.000

Mohon memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang dipilih

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERTANYAAN	Daftar Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Employee Well Beng						
Jaminan Kesehatan						
	1. Saya merasa punya tunjangan kesehatan untuk kebutuhan kesehatan saya..					
	2. Saya mudah mengakses layanan kesehatan melalui dukungan dari aplikasi					
Keamanan Kerja						

	3. Saya merasa aman dan tidak khawatir akan kehilangan pekerjaan saya secara tiba-tiba.					
	4. Pekerjaan saya memberikan kepastian dalam jangka panjang.					
Kondisi Lingkungan kerja						
	5. Saya merasa lingkungan kerja saya aman dan nyaman untuk bekerja setiap hari.					
	6. Saya merasa lokasi kerja yang ditentukan tidak menyulitkan dalam menjalankan tugas saya.					
Fasilitas Rekreasi dan hiburan						
	7. Saya merasa tersedia ruang atau tempat untuk melepas penat selama menjalankan pekerjaan.					
	8. Saya memiliki akses ke tempat rekreasi sederhana, seperti taman atau area publik, saat menunggu pesanan atau penumpang.					
Program pengembangan karir						
	9. saya punya kesempatan untuk ikut pelatihan atau kegiatan peningkatan keterampilan.					
	10. Saya merasa adanya peluang untuk mengembangkan karir saya melalui platform atau komunitas kerja yang saya ikuti.					
Kompensasi yang layak						
	11. Saya merasa bahwa pendapatan yang saya peroleh dari pekerjaan ini sudah sesuai dengan usaha dan waktu yang saya keluarkan.					
	12. Saya menerima pembayaran yang adil dan transparan tanpa potongan tersembunyi dari platform tempat saya bekerja.					
Keseimbangan kehidupan kerja						
	13. Saya punya waktu untuk keluarga atau aktivitas di luar pekerjaan.					

	14. Saya merasa pekerjaan ini mendukung keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi saya.					
Job Insecurity						
	Arti pekerjaan bagi individu	SS	S	KS	TS	STS
	15. Pekerjaan ini memberikan saya rasa tujuan dan kepuasan dalam hidup.					
	16. Pekerjaan ini penting bagi saya, baik dari segi finansial maupun pribadi.					
Tingkat ancaman mengenai aspek pekerjaan						
	17. Saya merasa bahwa saya bisa kehilangan pekerjaan ini kapan saja tanpa pemberitahuan.					
	18. Saya merasa tidak ada jaminan untuk pekerjaan saya di masa depan, dan itu membuat saya khawatir.					
Tingkat ancaman dari keseluruhan pekerjaan						
	19. Saya merasa pekerjaan ini tidak stabil dan penuh dengan ketidakpastian.					
	20. Saya merasa sering tertekan karena ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan saya.					
Ketidakberdayaan individu						
	21. Saya merasa tidak memiliki kontrol atas pekerjaan saya atau pendapatan yang saya terima.					
	22. Saya merasa tidak bisa memilih atau menolak pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
Tingkat Ancaman Pekerjaan di Masa yang Akan Datang						
	23. Saya khawatir bahwa pekerjaan ini akan hilang atau berubah secara signifikan dalam waktu dekat.					
	24. Saya merasa sulit untuk merencanakan masa depan saya karena ketidakpastian tentang pekerjaan ini.					
	Job Stress	SS	S	KS	TS	STS
	Tekanan kerja					

	25. Saya merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.					
	26. Tekanan untuk mencapai target sering kali membuat saya merasa stres selama bekerja.					
Ketidakcocokan dengan Pekerjaan						
	27. Pekerjaan ini tidak sesuai dengan keahlian atau minat saya, yang membuat saya merasa tidak puas.					
	28. Saya merasa tidak cocok dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan, sehingga menambah stres.					
Lingkungan Pekerjaan yang Berbahaya						
	29. Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya berisiko bagi kesehatan atau keselamatan saya.					
	30. Ada potensi bahaya dalam pekerjaan saya yang membuat saya merasa tidak aman selama bekerja.					
Beban Kerja						
	31. Beban kerja saya terkadang terasa berlebihan dan sulit untuk saya tangani.					
	32. Saya sering merasa kelelahan karena banyaknya tugas yang harus saya selesaikan dalam waktu yang singkat..					
Target dan harapan						
	33. Target yang ditetapkan oleh aplikasi atau perusahaan sering kali terasa tidak realistis bagi saya.					
	34. Saya merasa tertekan untuk memenuhi harapan yang tinggi dari perusahaan atau pelanggan.					
Religius Coping						
	Menemukan makna dalam pekerjaan	SS	S	KS	TS	STS
	35. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan makna yang lebih dalam bagi hidup saya, terutama dari sisi keimanan.					

36. Saya percaya bahwa pekerjaan ini adalah bagian dari takdir dan rencana Allah untuk saya.					
Mendapatkan kontrol diri					
37. Saya merasa bahwa dengan berserah kepada Allah, saya bisa mengendalikan perasaan dan reaksi saya terhadap tantangan dalam pekerjaan.					
38. Ketika menghadapi stres dalam pekerjaan, saya merasa diberdayakan dengan berdoa dan mencari petunjuk dari Allah.					
Mendapatkan kenyamanan dan kedekatan dengan tuhan					
39. Saya merasa tenang dengan pekerjaan saya, karena saya percaya bahwa Allah selalu mendampingi saya.					
40. Dalam situasi sulit, saya merasa lebih dekat dengan Allah dan memperoleh kenyamanan spiritual.					
Menjalin Hubungan dengan Orang Lain dan Kedekatan dengan Tuhan					
41. Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk membantu orang lain, yang memperkuat kedekatan saya dengan Allah..					
42. saya merasa bahwa hubungan saya dengan orang lain di pekerjaan ini menjadi sarana untuk mendekatkan diri kepada Tuhan..					
menciptakan perubahan dalam hidup					
43. Saya percaya bahwa pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk membuat perubahan positif dalam hidup saya sesuai dengan kehendak Allah.					
44. Dengan doa dan usaha, saya merasa pekerjaan ini dapat menjadi sarana untuk perubahan hidup yang lebih baik, yang Allah kehendaki.					
Jumlah					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

**Skor Variabel *Employee Well-Being* (Y), *Job Insecurity* (X1), *Job Stress* (X2),
Dan Religious Coping (Z)**

1. *Employee Well-Being*

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
6	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4
7	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4
11	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
16	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
17	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5
18	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4
19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4
21	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
23	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
24	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
25	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5
27	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
29	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
32	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
34	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3

[illegible]

77	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
78	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
82	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
84	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
86	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
91	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
92	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5
93	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
94	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
96	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
97	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
99	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
100	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
102	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
103	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
106	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
107	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
108	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
109	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
114	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
117	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
118	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

119	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
120	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
122	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
124	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
125	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
126	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
130	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
133	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
134	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
135	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
136	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
137	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
138	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4

UIN IMAM BONJOL
PADANG

2. Tabulasi *Job Insecurity (X1)*

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

7	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
11	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5
12	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
19	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
20	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
21	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4
22	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5
23	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
27	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
34	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5
35	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4
36	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
39	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4
40	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4
41	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4
46	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
48	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
49	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3

50	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
52	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4
55	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
56	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
57	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
58	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
59	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
61	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3
62	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
64	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5
65	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
68	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
71	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4
72	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3
73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
74	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4
75	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
76	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
77	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
78	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
79	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
82	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
83	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
85	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4
86	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
89	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4
90	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4
91	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
92	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3

93	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
94	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
95	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
96	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5
97	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
98	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5
99	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
100	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
101	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
102	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
103	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
104	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
105	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
106	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
107	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
108	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
109	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5
110	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
111	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3
113	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
114	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
117	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
118	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5
119	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
120	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5
121	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
124	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
125	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
129	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4
130	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
132	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
133	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3
134	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3
135	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3

136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
137	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5
138	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
139	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
140	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3

3. Tabulasi *Job Stress* (X2)

Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
2	5	3	3	4	5	3	4	3	5	5
3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3
4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
5	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3
12	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
16	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
19	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5
21	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
22	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5
23	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
26	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
28	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3
29	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3
31	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4

75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
78	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3
79	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
85	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
86	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
87	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
88	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
89	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5
90	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2
91	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
94	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
95	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
96	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3
97	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
98	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
99	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
100	5	4	3	4	5	3	3	3	4	5
101	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3
102	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5
103	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
104	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4
105	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
109	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3
111	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
112	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
113	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
114	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3
115	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3
116	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4

117	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
118	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
119	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5
120	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
123	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
124	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4
125	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
126	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3
127	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
128	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
129	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
130	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
131	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
132	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
133	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
134	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
135	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3
136	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
137	5	3	3	4	5	3	4	3	5	5
138	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3
139	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
140	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2

4. Tabulasi Religius Coping (Z)

Responden	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5
11	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5

[illegible]

Lampiran 3

Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Platfrom yang digunakan, dan Pendapatan/Bulan

1. Jenis Kelamin

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelami	Laki-Laki	132	94,28%
	Perempuan	8	5,72%
	Total	140	100%

2. Usia

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Usia	18-25	28	20%
	26-35	71	50,71%
	36-45	25	17,86%
	>45	16	11,43%
	Total	140	100%

3. Jenis Platfrom yang digunakan

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Platfrom	Gojek	60	42,86%
	Maxim	36	25,71 %
	Grab	20	14,28%
	Shopee	24	17,14%
	Total	140	100%

4. Pengeluaran/Bulan

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
----------	----------	--------	------------

Pengeluaran	Rp. < Rp. 500.000	2	1,43%
	Rp. 500.000-1.000.000	19	13,57%
	Rp. 1.000.000-3.000.000	69	48,60%
	Rp. >3.000.000	50	35,71%
	Total	140	100%



UIN IMAM BONJOL
PADANG

Lampiran 4

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	1	62	36	41	140	700	537	76,71%
X1.2	0	0	66	40	34	140	700	528	75,43%
X1.3	0	0	72	40	28	140	700	516	73,71%
X1.4	0	0	87	28	25	140	700	498	71,14%
X1.5	0	0	52	45	43	140	700	551	78,71%
X1.6	0	0	49	40	51	140	700	562	80,29%
X1.7	0	0	63	49	28	140	700	525	75%
X1.8	0	3	58	46	33	140	700	529	75,57%
X1.9	0	0	57	54	29	140	700	532	76%
X1.10	0	0	68	43	29	140	700	521	74,43%

2. Variabel *Job Stress* (X2)

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X2.1	0	4	55	43	38	140	700	535	76,43%
X2.2	0	2	52	47	39	140	700	543	77,57%
X2.3	0	0	61	34	45	140	700	544	77,71%
X2.4	0	0	56	37	47	140	700	551	78,71%
X2.5	0	0	47	44	49	140	700	562	80,29%
X2.6	0	0	57	49	34	140	700	537	76,71%
X2.7	0	0	49	38	53	140	700	564	80,57%
X2.8	0	0	45	64	31	140	700	546	78%
X2.9	0	0	42	57	41	140	700	559	79,89%
X2.10	0	4	54	45	37	140	700	535	76,43%

3. Variabel *Religius Coping* (Z)

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
X1.1	0	0	33	58	49	140	700	576	82,28%
X1.2	0	0	25	52	63	140	700	598	86,14%
X1.3	0	0	9	48	83	140	700	634	90,57%
X1.3	0	0	4	65	71	140	700	627	89,57%
X1.4	0	0	14	47	79	140	700	625	89,28%
X1.6	0	0	5	43	92	140	700	647	92,42%
X1.7	0	0	5	62	73	140	700	628	89,71%
X1.8	0	0	7	70	63	140	700	616	88%
X1.9	0	0	9	52	79	140	700	630	90%
X1.10	0	0	13	48	79	140	700	626	89,42%

4. Variabel *Employee Well-Being* (Y)

Indikator	Jawaban Responden					N	Skor Ideal	Skor Hasil	TCR
	STS	TS	KS	S	SS				
Y.1	0	0	41	42	57	140	700	578	82,57%
Y2	0	0	60	27	53	140	700	553	79%
Y3	0	0	54	35	51	140	700	557	79,57%
Y4	0	0	63	40	37	140	700	534	76,29%
Y5	0	0	40	55	45	140	700	565	80,71%
Y6	0	0	29	72	39	140	700	570	81,43%
Y7	0	0	21	59	60	140	700	599	85,57%
Y8	0	1	38	55	46	140	700	566	80,86%
Y9	0	0	46	43	51	140	700	565	80,71%
Y10	0	0	51	43	46	140	700	555	79,29%
Y11	0	0	61	47	32	140	700	531	75,86%
Y12	0	0	68	44	28	140	700	520	74,29%
Y13	0	0	32	42	66	140	700	594	84,86%
Y14	0	0	41	41	58	140	700	577	82,43%

Lampiran 4

Output Bentuk Struktural Model SEM PLS 3.0

1. Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1	0.740	Valid
	X1.2	0.676	Valid
	X1.3	0.719	Valid
	X1.4	0.792	Valid
	X1.5	0.681	Valid
	X1.6	0.741	Valid
	X1.7	0.714	Valid
	X1.8	0.819	Valid
	X1.9	0.734	Valid
	X1.10	0.747	Valid
<i>Job Stress</i>	X2.1	0.807	Valid
	X2.2	0.834	Valid
	X2.3	0.731	Valid
	X2.4	0.782	Valid
	X2.5	0.689	Valid
	X2.6	0.698	Valid
	X2.7	0.728	Valid
	X2.8	0.750	Valid
	X2.9	0.831	Valid
	X2.10	0.798	Valid
Religius Coping	Z1	0.719	Valid
	Z2	0.724	Valid

Employee Well Being	Z3	0.704	Valid
	Z4	0.786	Valid
	Z5	0.786	Valid
	Z6	0.692	Valid
	Z7	0.675	Valid
	Z8	0.732	Valid
	Z9	0.815	Valid
	Z10	0.698	Valid
	Y1	0.804	Valid
	Y2	0.847	Valid
	Y3	0.873	Valid
	Y4	0.768	Valid
	Y4	0.735	Valid
	Y6	0.731	Valid
	Y7	0.764	Valid
	Y8	0.774	Valid
	Y9	0.823	Valid
	Y10	0.787	Valid
	Y11	0.802	Valid
	Y12	0.784	Valid
	Y13	0.807	Valid
	Y14	0.786	Valid

2. Cross Loading

Indikator	Job Insecurity (X1)	Job Stress (X2)	Religius Coping (Z)	Employee Well-Being (Y)
X1.1	0.198	0.740	0.458	0.216
X1.2	0.244	0.676	0.395	0.219
X1.3	0.167	0.719	0.352	0.162
X1.4	0.149	0.792	0.384	0.346
X1.5	0.150	0.681	0.233	0.226
X1.6	0.156	0.741	0.229	0.193
X1.7	0.191	0.714	0.133	0.050
X1.8	0.253	0.819	0.247	0.194
X1.9	0.043	0.734	0.258	0.147
X1.10	0.162	0.747	0.300	0.107
X2.1	0.807	0.147	0.214	0.274

X2.2	0.834	0.097	0.222	0.312
X2.3	0.731	0.116	0.112	0.178
X2.4	0.782	0.196	0.123	0.204
X2.5	0.689	0.234	0.113	0.077
X2.6	0.698	0.296	0.228	0.153
X2.7	0.728	0.276	0.173	0.123
X2.8	0.750	0.289	0.311	0.277
X2.9	0.831	0.147	0.279	0.269
X2.10	0.798	0.154	0.230	0.287
Z1	0.807	0.147	0.214	0.274
Z2	0.170	0.206	0.724	0.456
Z3	0.237	0.268	0.704	0.473
Z4	0.246	0.203	0.786	0.536
Z5	0.139	0.314	0.786	0.558
Z6	0.188	0.222	0.692	0.240
Z7	0.172	0.480	0.675	0.416
Z8	0.184	0.335	0.732	0.541
Z9	0.291	0.343	0.815	0.494
Z10	0.185	0.383	0.698	0.341
Y1	0.172	0.231	0.570	0.804
Y2	0.308	0.157	0.508	0.847
Y3	0.296	0.196	0.592	0.873
Y4	0.251	0.122	0.387	0.768
Y4	0.230	0.209	0.510	0.735
Y6	0.235	0.230	0.555	0.731
Y7	0.202	0.282	0.564	0.764
Y8	0.155	0.242	0.562	0.774
Y9	0.226	0.267	0.533	0.823
Y10	0.280	0.290	0.562	0.787
Y11	0.357	0.227	0.519	0.802
Y12	0.318	0.339	0.566	0.784
Y13	0.198	0.231	0.594	0.807
Y14	0.217	0.176	0.516	0.786

3. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan	
Job Insecurity	0.544	Valid	

<i>Job Stress</i>	0.588	Valid	
<i>Religius Coping</i>	0.539	Valid	
<i>Employee Well Being</i>	0.628	Valid	

4. Akar kuadrat AVE (*fornell-lacker criterion*)

Indikator	Employee Well-Being (Y)	Job Insecurity (X1)	Job Stress (X2)	Employee Well-Being (Y)
Employee Well-Being (Y)	0.793			
Job Insecurity (X1)	0.233	0.737		
Job Stress (X2)	0.292	0.311	0.766	
Religius Coping (Z)	0.684	0.277	0.433	0.734

UIN IMAM BONJOL
PADANG

5. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan	
<i>Job Insecurity</i>	0.909	0.922	Realibel	
<i>Job Stress</i>	0.924	0.934	Realibel	
<i>Religius Coping</i>	0.954	0.959	Realibel	
<i>Employee Well-being</i>	0.906	0.959	Realibel	

6. R-Square (R²)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Well Being (Y)</i>	0.498	0.480

7. Q Square (Q²)

Variabel	Q Square
<i>Employee Well Being</i>	0,289

8. F-Square

Variabel	F-Square
Job Insecurity → Employee Well-Being	0.003
Job Stress→Employee Well Being	0.029
<i>Religius Coping x Job insecuriti→Y</i>	0.001
<i>Religius Coping x Job Stress→Y</i>	0.024

9. Path Coefecient

Variabel	Path Coefficient
Job Insecurity → Employee Well-Being	-0.050
Job Stress→Employee Well Being	0.126
<i>Religius Coping x Job insecuriti→Y</i>	0.028
<i>Religius Coping x Job insecuriti→Y</i>	0.112

Uji Bootstraping

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-values)

1. Pengaruh Langsung

-0.050	-0.048	0.082	0.611	0.541	
	Sample (O)	Mean (M)	Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1→ Y	-0.050	-0.048	0.082	0.611	0.541
X2→ Y	0.126	0.138	0.060	2.093	0.037

2. Pengaruh Tidak Langsung (Moderasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Z > X1→ Y	0.028	0.036	0.075	0.377	0.706
Z > X2→ Y	0.112	0.114	0.055	2.035	0.042

0.028 0.036 0.075 0.377 0.706

3. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Diduga <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i>	Ditolak
2	Diduga <i>Job Stress</i> berpengaruh negatif tapi dan signifikan terhadap <i>Employee Well Being</i>	Diterima
3		Ditolak

	<i>Religius Coping</i> diduga mampu memoderasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Employee Well Being</i>	
4	<i>Religius Coping</i> diduga mampu memoderasi pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>Employee Well Being</i>	Diterima



UIN IMAM BONJOL
PADANG

Lampiran 5
Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner

