

#### 4. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pembahasan dalam bagian empat ini meliputi gambaran umum partisipan, hasil penelitian, dan hasil analisis tambahan. Dalam bagian ini juga akan dijelaskan lebih lanjut mengenai interpretasi data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 12.0.

##### 4.1. Gambaran Umum Partisipan

Dari 170 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 150 buah. Namun, hanya 127 kusioner yang terisi dengan lengkap dan dapat diolah. Berikut ini akan diuraikan gambaran umum partisipan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, jenis pekerjaan, dan status pernikahan.

**Tabel 4.1. Gambaran Umum Partisipan Penelitian**

Gambaran Responden	Frekuensi	Persentase
Usia		
15-24	6	4.7
25-30	61	48
31-44	58	45.7
45-65	2	1.6
Jenis kelamin		
Pria	66	52
Wanita	61	48
Pendidikan		
SMA	47	37
Diploma	45	35.4
S1	35	27.6
Masa kerja		
< 2 tahun	3	2.4
2-10 tahun	88	69.3
> 10 tahun	36	28.3
Jenis pekerjaan		
Administrasi	95	74.8
Sekretaris	6	4.7
Staff IT	26	20.5
Status pernikahan		
Lajang	34	26.8
Menikah	93	73.2

Pengelompokan usia partisipan didasarkan pada tahap perkembangan karir Dessler. Menurut Dessler (2008), tahap perkembangan karir terdiri dari tahap pertumbuhan (*growth stage*) merupakan periode usia dari lahir sampai 14 tahun,

tahap eksplorasi (*exploration stage*) merupakan periode usia 15 sampai 24 tahun. Tahap perkembangan (*establishment stage*) merupakan periode usia 25 sampai 44 tahun, namun pada tahap ini terbagi menjadi dua subtahap, yaitu tahap coba-coba (*trial*) pada usia 25 sampai 30 tahun dan tahap stabilisasi (*stabilization*) pada usia 31 sampai 44 tahun. Tahap selanjutnya adalah tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) merupakan usia 45 sampai 65 tahun. Tahap perkembangan karir yang terakhir adalah tahap penurunan (*decline stage*), dimana seseorang berusia lebih dari 65 tahun.

Rata-rata usia partisipan dalam penelitian ini adalah 31.06 tahun. Usia partisipan yang termuda adalah 20 tahun, sedangkan usia yang tertua adalah 45 tahun. Berdasarkan tahap perkembangan karir Dessler, partisipan dalam penelitian ini berada pada tahap eksplorasi, coba-coba, stabilisasi, dan pemeliharaan. Pada tabel 4.1. dapat diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada tahap perkembangan (*establishment stage*), dimana pada tahap coba-coba sebanyak 61 orang (48%) dan tahap stabilisasi sebanyak 58 orang (45.7%). Adapun jumlah partisipan pada tahap eksplorasi sebanyak 6 orang (4.7%), sementara partisipan yang berada pada tahap pemeliharaan sebanyak 2 orang (1.6%).

Merujuk pada tabel 4.1, jumlah partisipan yang berjenis kelamin pria sebanyak 66 orang (52%), sedangkan jumlah partisipan wanita sebanyak 61 orang (48%). Berdasarkan tingkat pendidikannya, jumlah partisipan paling banyak berada pada tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 47 orang (37%). Partisipan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 45 orang (35.4%), sedangkan S1 sebanyak 35 orang (27.6%).

Masa kerja partisipan didasarkan pada pengelompokan masa kerja Morrow dan McElroy (dalam Seniati, 2002). Pengelompokan ini terdiri dari tahap perkembangan (*establishment stage*), yaitu masa kerja kurang dari 2 tahun, tahap lanjutan (*advancement stage*), yaitu masa kerja antara 2 sampai 10 tahun, dan tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) yaitu masa kerja lebih dari 10 tahun. Sebagian besar masa kerja partisipan berada pada tahap lanjutan, yaitu sebanyak 88 orang (69.3%). Adapun partisipan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 36 orang (28.3%) dan partisipan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun

sebanyak 3 orang (2.4%). Rata-rata masa kerja partisipan adalah 8.1 tahun. Masa kerja paling panjang 17 tahun dan masa kerja paling pendek 1 tahun.

Mayoritas jenis pekerjaan partisipan penelitian adalah administrasi, yaitu sebanyak 95 orang (74.8%). Sedangkan partisipan yang bekerja sebagai sekretaris sebanyak 6 orang (4.7%) dan staff IT sebanyak 26 orang (20.5%).

Berdasarkan status pernikahan, pada tabel 4.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar partisipan berstatus menikah, yaitu sebanyak 93 orang (73.2%). Sedangkan partisipan yang berstatus lajang sebanyak 34 orang (26.8%).

## 4.2. Hasil dan Analisis Utama

Hasil dan analisis utama meliputi gambaran *occupational self-efficacy*, gambaran *job insecurity*, gambaran *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*, serta hubungan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity*.

### 4.2.1. Gambaran Occupational Self-Efficacy

Skor total *occupational self-efficacy* partisipan penelitian ini diperoleh dari penjumlahan respons partisipan terhadap 20 item dalam alat ukur *occupational self-efficacy*. Skor *occupational self-efficacy* ini bervariasi, dari mulai skor 63 (skor terendah) hingga skor 116 (skor tertinggi) dengan skor rata-rata sebesar 94.31. Semakin tinggi skor yang didapatkan, maka semakin tinggi tingkat *occupational self-efficacy* yang dimiliki partisipan. Sebaliknya, semakin rendah skor *occupational self-efficacy*, menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *occupational self-efficacy* yang dimiliki partisipan.

Dalam menggolongkan skor *occupational self-efficacy*, peneliti menggunakan *z-score*. Berdasarkan pada nilai *z-score* yang didapatkan, peneliti menggolongkan partisipan ke dalam tiga kelompok, yaitu kelompok rendah (*z-score* di atas -0.75), sedang (*z-score* antara -0.75 s/d 0.75), dan tinggi (*z-score* di atas 0.75). Lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2. Gambaran Occupational Self-Efficacy Berdasarkan Z-Score**

<i>Occupational Self-Efficacy</i>	<i>Z-Score</i>	Frekuensi	Persentase
Rendah	> -0.75	22	17.3
Sedang	-0.75 s/d 0.75	78	61.4
Tinggi	> 0.75	27	21.3

Berdasarkan pada tabel 4.2. dapat diketahui bahwa sebagian besar partisipan penelitian ini memiliki tingkat *occupational self-efficacy* yang sedang, yaitu sebanyak 61.4% dari 127 partisipan. Sedangkan partisipan yang memiliki tingkat *occupational self-efficacy* tinggi sebanyak 21.3% dan tingkat *occupational self-efficacy* yang rendah dimiliki oleh partisipan dengan proporsi sebesar 17.3 %.

**Tabel 4.3. Gambaran *Occupational Self-Efficacy* Berdasarkan *Raw Score***

<i>Occupational Self-Efficacy</i>	<i>Raw Score</i>	Frekuensi	Persentase
Rendah	1.00 – 2.99	0	0
Sedang	3.00 – 4.99	87	68.5
Tinggi	> 5.00	40	31.5

Sebagai tambahan, peneliti juga mengelompokkan skor *occupational self-efficacy* partisipan berdasarkan *raw score*-nya. Secara teoritik, skor *occupational self-efficacy* berada pada rentang 20 - 120. Merujuk pada rentang skor tersebut, peneliti membagi partisipan menjadi tiga kelompok, yaitu rendah (1.00-2.99), sedang (3.00-4.99), dan tinggi (> 5.00). Berdasarkan tabel 4.3., diketahui bahwa sebagian besar partisipan berada pada tingkat *occupational self-efficacy* sedang, yaitu sebanyak 87 orang (68.5%) dan sebanyak 40 orang (31.5%) berada pada tingkat *occupational self-efficacy* tinggi.

#### 4.2.2. Gambaran *Job Insecurity*

Skor total *job insecurity* partisipan didapatkan dengan melakukan perhitungan rumus yang dikemukakan oleh Ashford, dkk. (1989). Skor *job insecurity* partisipan dalam penelitian ini bervariasi, mulai dari skor 885 (skor terendah) hingga skor 8,041 (skor tertinggi), dengan skor rata-rata *job insecurity* sebesar 2,859.66. Semakin tinggi skor *job insecurity* yang didapatkan oleh partisipan, maka semakin tinggi tingkat *job insecurity*, begitu pula sebaliknya.

Penggolongan skor *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan *z-score*. Berdasarkan pada nilai *z-score* yang didapatkan akan dilakukan penggolongan skor partisipan ke dalam tiga kelompok, yaitu kelompok rendah (*z-score* di atas -0.93), sedang (*z-score* antara -0.93 s/d 0.93), dan tinggi (*z-score* di atas 0.93). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut ini:

**Tabel 4.4. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan *Z-Score***

<i>Job Insecurity</i>	<i>Z-Score</i>	Frekuensi	Persentase
Rendah	> -0.93	25	19.7
Sedang	-0.93 s/d 0.93	89	70.1
Tinggi	> 0.93	13	10.2

Pada tabel 4.4. dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini berada pada tingkat *job insecurity* sedang, yaitu sebanyak 89 orang (70.1%). Sedangkan 19.7% dari keseluruhan partisipan memiliki tingkat *job insecurity* rendah dan 10.2% dari keseluruhan partisipan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

**Tabel 4.5. Gambaran *Job Insecurity* Berdasarkan *Raw Score***

<i>Job Insecurity</i>	<i>Raw Score</i>	Frekuensi	Persentase
Rendah	0 – 6,480	0	0
Sedang	6,481 – 12,960	123	96.9
Tinggi	12,961 – 19,440	4	3.1

Sebagai tambahan, peneliti juga mengelompokkan skor *job insecurity* partisipan berdasarkan *raw score*-nya. Secara teoritik, skor *job insecurity* berada pada rentang 30 - 19,440. Merujuk pada rentang skor tersebut, peneliti membagi skor *job insecurity* menjadi tiga kelompok, yaitu rendah (0 - 6,480), sedang (6,481 - 12,960), dan tinggi (12,961 - 19,440). Berdasarkan hasil penghitungan skor *job insecurity* partisipan, diketahui bahwa sebagian besar partisipan pada penelitian ini memiliki tingkat *job insecurity* rendah, yaitu sebanyak 123 orang (96.9%). Sedangkan, 3.1% (4 orang) lainnya berada pada tingkat *job insecurity* sedang. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.5.

#### 4.2.3. Gambaran *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Insecurity*

Berdasarkan pada gambaran mengenai *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti kemudian menghitung penyebaran partisipan berdasarkan kedua kategori tersebut secara bersamaan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6. Penyebaran Tingkat *Occupational Self-efficacy* dan *Job insecurity* Berdasarkan Z-Score**

OSE \ JI	Tingkat <i>Job insecurity</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	2 (1.6%)	14 (11%)	6 (4.7%)	22 (17.3%)
Sedang	17 (13.4%)	54 (42.5%)	7 (5.5%)	78 (61.4%)
Tinggi	6 (4.7%)	21 (16.5%)	0 (0%)	27 (21.3%)
Total	25 (19.7%)	89 (70.1%)	13 (10.2%)	127 (100%)

Merujuk pada tabel 4.6. dapat diketahui bahwa sebagian besar penyebaran tingkat *occupational self-efficacy* maupun tingkat *job insecurity* partisipan penelitian berada pada tingkatan sedang. Partisipan yang memiliki tingkat *occupational self-efficacy* tinggi lebih banyak berada pada tingkat *job insecurity* yang rendah, yaitu sebanyak 6 orang (4.7%) dibandingkan yang berada pada tingkat *job insecurity* tinggi (0%). Sebaliknya, partisipan yang memiliki tingkat *occupational self-efficacy* rendah lebih banyak, yaitu 6 orang (4.7%), berada pada tingkat *job insecurity* tinggi dibandingkan pada tingkat *job insecurity* rendah.

Berdasarkan penghitungan *Chi-Square* didapatkan nilai *Chi-Square* empirik sebesar 11.009 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 4. Berdasarkan pada tabel *Chi-Square* dengan l.o.s 0.05, nilai *Chi-Square* teoritis pada derajat kebebasan 4 adalah 9.488 (Guilford dan Frutcher, 1981). Nilai *Chi-Square* teoritis yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Chi-Square* empirik menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara partisipan yang memiliki *occupational self-efficacy* tinggi dengan tingkat *job insecurity* rendah dan partisipan yang memiliki *occupational self-efficacy* rendah dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi pada tenaga kerja *outsourcing*.

**Tabel 4.7. Penyebaran Tingkat *Occupational Self-efficacy* dan *Job insecurity* Berdasarkan Raw Score**

OSE \ JI	Tingkat <i>Job insecurity</i>		Total
	Rendah	Sedang	
Sedang	84 (66.1%)	3 (2.4%)	87 (68.5%)
Tinggi	39 (30.7%)	1 (0.8%)	40 (31.5%)
Total	123 (96.9%)	4 (3.1%)	127 (100%)

Selain itu, peneliti melakukan penghitungan tabulasi silang untuk mengetahui penyebaran skor *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* partisipan berdasarkan *raw score*. Pada tabel 4.7. dapat diketahui bahwa sebagian

besar partisipan dengan tingkat *occupational self-efficacy* sedang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah, yaitu sebanyak 84 orang (66.1%). Sementara itu, 30.7% (39 orang) partisipan dengan tingkat *occupational self-efficacy* tinggi memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

#### 4.2.4. Hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Insecurity*

Berdasarkan perhitungan korelasi *Pearson-product moment* satu ujung yang dilakukan terhadap data penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Korelasi *Occupational Self-efficacy* dan *Job insecurity***

Variabel	R	P (sign. 1 tailed)
<i>Occupational self-efficacy</i> dan <i>Job insecurity</i>	-0.2	0.012*

Pada tabel 4.8., diketahui bahwa *occupational self-efficacy* berhubungan secara signifikan dengan *job insecurity* pada tenaga kerja *outsourcing*. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar -0.2 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.012. Nilai p yang lebih kecil dari 0.05 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *occupational self-efficacy* dan *job insecurity* pada l.o.s 0.05. Koefisien korelasi negatif menunjukkan hubungan antara kedua variabel berlaku terbalik. Artinya, semakin tinggi *occupational self-efficacy*, maka semakin rendah *job insecurity*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *occupational self-efficacy*, maka semakin tinggi *job insecurity*. Dengan demikian, hipotesis null ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

### 4.3. Hasil dan Analisis Tambahan

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dan analisis tambahan berupa gambaran skor *occupational self-efficacy* dan gambaran skor *job insecurity* berdasarkan pada data demografis.

#### 4.3.1. *Occupational Self-efficacy* berdasarkan Data Demografis

Analisis terhadap data demografis yang diduga oleh peneliti memiliki hubungan dengan *occupational self-efficacy*, terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.9. berikut ini.

**Tabel 4.9. Occupational Self-Efficacy berdasarkan Data Demografis**

Variabel	Mean	N	Hasil	Ket.
Usia				
15-24 tahun	86.83	6	F = 2.570 (p = 0.057)	Tidak signifikan pada los 0.05
25-30 tahun	95.91	61		
31-44 tahun	93.05	58		
45-65 tahun	109	2		
Jenis Kelamin				
Pria	94.77	66	t = 0.458 (p = 0.648)	Tidak signifikan pada los 0.05
Wanita	93.81	61		
Masa Kerja				
< 2 tahun	99.33	3	F = 1.327 (p = 0.269)	Tidak signifikan pada los 0.05
2 – 10 tahun	93.22	88		
> 10 tahun	96.55	36		

Dalam menghitung perbedaan *mean* skor *occupational self-efficacy* pada berbagai tingkat usia, yaitu usia 15-24 tahun, 25-30 tahun, 31-44 tahun, dan 45-65 tahun, perhitungan statistik yang digunakan adalah teknik Anova satu arah. Pada tabel 4.9. dapat dilihat nilai F yang didapatkan sebesar 2.570 dan tidak signifikan pada l.o.s 0.05 karena nilai signifikansinya sebesar 0.057 ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan *mean* skor *self-efficacy* yang signifikan pada empat kelompok usia partisipan. Artinya, tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan usia.

Perbedaan *mean* skor antara partisipan yang berjenis kelamin pria dan wanita dihitung dengan menggunakan teknik *independent sample t-test*. Merujuk pada tabel 4.9. diperoleh nilai t sebesar 0.458 dengan nilai signifikansi sebesar 0.648. Nilai p yang besar dari 0.05 menunjukkan tidak adanya perbedaan *mean* skor *occupational self-efficacy* yang signifikan antara partisipan pria dan wanita. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan jenis kelamin.

Perhitungan Anova satu arah digunakan untuk mengetahui perbedaan *mean* skor *occupational self-efficacy* dan masa kerja partisipan, yang terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu kurang dari dua tahun, antara 2-10 tahun, dan lebih dari dua tahun. Kembali merujuk pada tabel 4.9., didapatkan nilai F 1.327 dengan signifikansi sebesar 0.269. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0.05 ( $p > 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor *self-*



*efficacy* yang signifikan antara partisipan yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun, masa kerja 2 – 10 tahun, dan masa kerja lebih dari 10 tahun. Artinya, tidak ada hubungan antara *occupational self-efficacy* dan masa kerja.

#### 4.3.2. Job insecurity Berdasarkan Data Demografis

Karakteristik demografis, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja merupakan karakteristik pribadi yang dapat menentukan tingkat *job insecurity* seseorang (Kinnunen, dkk, 2000; Naswall & De Witte, 2003). Berdasarkan pada teori tersebut, peneliti ingin melihat apakah karakteristik demografis tersebut menentukan tingkat *job insecurity* seseorang. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10. Job Insecurity berdasarkan Data Demografis**

Variabel	Mean	N	Hasil	Ket.
Usia				
15-24 tahun	2167	6	F = 2.136 (p = 0.099)	Tidak signifikan pada los 0.05
25-30 tahun	2912.36	61		
31-44 tahun	2939.17	58		
45-65 tahun	1042.5	2		
Jenis Kelamin				
Pria	2642.1	66	t = -2.024* (p = 0.045)	Signifikan pada los 0.05
Wanita	3095.04	61		
Pendidikan				
SMA	2651.95	47	F = 2.026 (p = 0.136)	Tidak signifikan pada los 0.05
Diploma	3159.91	45		
S1	2752.54	35		
Masa Kerja				
< 2 tahun	2192	3	F = 0.534 (p = 0.588)	Tidak signifikan pada los 0.05
2 – 10 tahun	2911.27	88		
> 10 tahun	2789.13	36		
Status Pernikahan				
Lajang	2761.41	34	t = -0.523 (p = 0,602)	Tidak signifikan pada los 0.05
Menikah	2895.58	93		

Untuk menghitung perbedaan *mean* skor *job insecurity* pada berbagai tingkat usia partisipan yang terdiri dari usia 15-24 tahun, 25-30 tahun, 31-44 tahun, dan 45-65 tahun, digunakan perhitungan statistik dengan teknik Anova satu

arah. Berdasarkan tabel 4.10. didapatkan nilai F sebesar 2.136 yang tidak signifikan pada l.o.s 0.05 karena nilai  $p = 0.099$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *mean* skor *job insecurity* yang signifikan pada empat kelompok usia partisipan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan usia.

Untuk menghitung perbedaan *mean* skor *job insecurity* antara partisipan yang berjenis kelamin pria dan wanita dilakukan teknik *independent sample t-test*. Merujuk pada tabel 4.10. diperoleh nilai t sebesar -2.024 dan signifikan pada l.o.s 0.05, yang dapat diketahui dari nilai  $p = 0.045$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *mean* skor *job insecurity* yang signifikan antara partisipan pria dan wanita. Pada tabel 4.10. juga dapat diketahui bahwa *mean* skor *job insecurity* wanita (3095.04) lebih tinggi dibandingkan *mean* skor *job insecurity* pada pria (2642.1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan jenis kelamin, dimana wanita memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi daripada pria.

Untuk menghitung perbedaan *mean* skor *job insecurity* pada berbagai tingkat pendidikan partisipan yang terdiri dari SMA, Diploma, dan S1, maka digunakan perhitungan statistik Anova satu arah. Berdasarkan pada tabel 4.10., nilai F yang didapat sebesar 2.026 dan tidak signifikan pada l.o.s 0.05 (nilai  $p = 0.136$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor *job insecurity* yang signifikan antara partisipan yang memiliki tingkat pendidikan SMA, Diploma, dan S1. Artinya, tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan tingkat pendidikan.

Perhitungan statistik dengan teknik Anova satu arah juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *mean* skor *job insecurity* berdasarkan pada masa kerja, yaitu partisipan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, 2 sampai 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Merujuk pada tabel 4.10., nilai F yang didapat sebesar 0.534, yang tidak signifikan pada l.o.s 0.05 karena nilai  $p = 0.588$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan *mean* skor *job insecurity* yang signifikan antara partisipan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, masa kerja 2 sampai 10 tahun, dan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian, tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan masa kerja.

Perhitungan statistik *independent simple t-test* digunakan untuk mengetahui perbedaan *mean* skor *job insecurity* antara partisipan yang berstatus lajang dan menikah. Pada tabel 4.10., dapat diketahui nilai *t* sebesar -0.523 yang tidak signifikan pada l.o.s 0.05, dimana nilai  $p > 0.05$  (0.602). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor *job insecurity* yang signifikan antara partisipan yang berstatus lajang dan partisipan yang berstatus menikah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan status pernikahan.

