

KARYAWAN OUTSOURCING PROPERTI DI PT. X LAMPUNG: ADAKAH HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS?

Ujang Hutari¹, Tansri Adzlan Syah², Setriani³

Email: ujehutari18@gmail.com¹, tansri.adzlansyah@uml.ac.id², ria.setriani@gmail.com³

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung^{1,2,3}

Abstrak

Kemampuan seseorang untuk menerima segala kelemahan dan kelebihanannya, menjadi mandiri, menjalin suatu hubungan dengan sifat positif dengan orang yang lain, menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dari hidup, dan berkembang lebih baik dikenal sebagai kesejahteraan psikologis. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk bisa mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis dari karyawan *outsourcing property* di PT. X Lampung. Alat ukur yang digunakan mencakup skala *Ryff Scale of Psychology Well-Being* (RSPWB), yang diciptakan oleh Ryff dan terdiri dari 45 item, serta skala *job insecurity*, yang didasarkan dengan beragam aspek yang dikemukakan oleh (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Hipotesis dan korelasi diuji dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 25. Hasil penelitian ini memberi suatu petunjuk suatu hubungan yang secara nilai signifikan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dan kedua berupa kesejahteraan di cakupan psikologis dari karyawan *outsourcing property* di PT. X Lampung. Dengan koefisien korelasi (r) sebesar $-0,338$, hubungan tersebut bersifat negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi dan baik kesejahteraan psikologis karyawan.

Kata kunci: *Job Insecurity*; Karyawan *Outsourcing*; Kesejahteraan Psikologis

Abstract

A person's ability to accept all their weaknesses and strengths, become independent, establish positive relationships with other people, master their environment, have a purpose in life, and develop better is known as psychological well-being. The aim of this research is to determine the relationship between job insecurity and the psychological well-being of property outsourcing employees at PT. X Lampung. The measuring instruments used include the Ryff Scale of Psychology Well-Being (RSPWB), which was created by Ryff and consists of 45 items, as well as the job insecurity scale, which is based on various aspects proposed by (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). The data analysis method used is quantitative. Hypotheses and correlations were tested using the SPSS version 25 data processing program. The results of this research provide an indication of a significant relationship between two things, namely the first in the form of job insecurity and the second in the form of psychological well-being of outsourcing property employees at PT. X Lampung. With a correlation coefficient (r) of -0.338 , this relationship is negative, which means that the higher the job security, the lower the employee's psychological well-being. Conversely, the lower the job security, the higher and better the employee's psychological well-being.

Keywords: *Job Insecurity*; *Outsourcing Employees*; *Psychological Well-Being*

PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini memiliki suatu dampak yang memiliki tujuan bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan akan terus meningkatkan produktivitas dan kemajuannya dengan bantuan sumber daya manusia atau yang disingkat menjadi (SDM) agar lebih efektif, efisien, dan produktif. Salah satu aset yang berperan penting dalam organisasi adalah

sumber daya manusia, yang dapat melakukan berbagai kegiatan pada pertumbuhan usaha guna mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia atau yang dilakukan penyebutan dan penyingkatan menjadi SDM merupakan salah satu komponen tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan desain yang efektif untuk menciptakan

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi.

Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja yang membagi golongan karyawan. Perjanjian kerja pada perusahaan dibedakan menjadi dua golongan yaitu sistem kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau yang dilakukan penyebutan dan penyingkatan menjadi (PKWT) dan sistem kerja dengan perjanjian waktu tidak tentu atau yang dilakukan penyebutan dan penyingkatan menjadi (PKWTT). Saat ini sistem *outsourcing* sedang populer di perusahaan-perusahaan. *Outsourcing* adalah konsep mendelegasikan bagian dari proses produksi kepada pihak ketiga. Perusahaan sering memilih sistem *outsourcing* karena risikonya kecil daripada sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (Hardjoprajitno, dkk. 2014).

Di sisi lain sistem *outsourcing* menjadi permasalahan yang dialami oleh pekerja karena kurangnya jaminan keamanan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Sutedi (2011) yang menyatakan bekerja dengan sistem kontrak dianggap tidak menguntungkan pekerja. Hal ini diakibatkan sistem kerja yang pada dasarnya hanya bersifat kontrak dan jam kerja yang disepakati, rendahnya upah di daerah tertentu, batasan minimal jaminan

sosial, dan rendahnya jaminan pengembangan karir.

Persoalan yang muncul dengan sistem kontrak kerja ini bisa memberi suatu dampak pada masalah berupa kesehatan di bagian fisik dan juga di cakupan psikologis dari pekerja (Hendrastomo, 2010). Kesejahteraan psikologis di lingkungan berkerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk mewujudkan potensi diri yang positif di tempat kerja mereka dan pengalaman subjektif yang positif (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Veit dan Ware dalam (Aziz, 2015) menyatakan kesejahteraan psikologis menunjukkan kesehatan pada aspek mental dalam dua cara. Pertama, orang tidak mengalami tekanan psikologis (psikologis distres), yang ditunjukkan dengan rasa takut, depresi, dan kehilangan kendali. Kedua, orang memiliki emosi positif, kemampuan untuk mengatur emosi, dan kebahagiaan hidup. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh beberapa karyawan *outsourcing* PT. X Lampung pada awal wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan data di lapangan, beberapa subjek mengatakan bahwa ia sering merasa khawatir karena tidak yakin pada pekerjaan yang sedang dijalankan dan tidak bisa untuk menjamin apakah bisa terus bekerja di perusahaan dan menjalankan kebijakan yang ada. Di sisi lain belum adanya

kepastian akan ketetapan pekerjaan dan pencapaian target yang wajib memenuhi standar dari ketentuan yang telah diberikan perusahaan juga seringkali memberikan dampak *burnout* pada karyawan *outsourcing*. Subjek mengutarakan adanya beban kerja yang sangat besar, membuat subjek beberapa kali tidak fokus pada pekerjaannya, menyebabkan kesalahan, dan akhirnya ingin berhenti. Hal ini sesuai dengan pendapat Harter et al. (2003) menunjukkan bahwa produktivitas, penjualan, loyalitas pelanggan, dan keuntungan perusahaan berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Spector Harter et al. (2003) kondisi karyawan yang memiliki kesejahteraan di lingkup psikologis yang baik juga lebih responsif, lebih mudah membantu rekan kerja, lebih tepat waktu, dan lebih jarang absen.

Kesehatan psikologis seseorang berupa perilaku dan kondisi seseorang di lingkungan kerja adalah suatu hal sangat penting dan patut mendapat perhatian. Kesejahteraan psikologis merupakan prasyarat untuk mencapai kesejahteraan tanpa gangguan psikologis dan mengarah pada kemampuan seseorang untuk mengoptimalkan aktivitas psikologis (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja dikatakan menjadi tingkat emosi dan

keinginan psikologis yang baik yang dialami orang di lingkungan kerja (Robertson & Cooper, 2011). Ryff (Winefield et al., 2012) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis di definisikan sebagai kemampuan individu untuk menerima segala kelemahan dan kelebihan, mandiri, punya suatu hubungan yang sifatnya positif dengan orang yang lain, dan menguasai lingkungannya, punya suatu tujuan dari hidup dan berkembang lebih baik.

Permasalahan yang disebabkan oleh tekanan tidak adanya jaminan kerja di masa depan menyebabkan *job insecurity*. *Job insecurity* mengacu pada keadaan psikologis karyawan yang merasa khawatir atau krusial terhadap kelanjutan karirnya di masa depan (Nopiando, 2012). Dickerson dan Green (2006) menemukan dalam risetnya perasaan *insecure* yang dialami karyawan sebagai akibat ketakutan akan kehilangan pekerjaan mempengaruhi berkembangnya ketidakamanan kerja di kalangan karyawan. Hal ini dilakukan pendukungan oleh penelitian yang sudah digagas oleh Schutte (2014) ada banyak faktor yang bisa memengaruhi kesejahteraan di aspek psikologis. Misalnya, dukungan sosial, *job insecurity*, tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak seimbang, kepekaan sosial yang rendah, perbedaan perlakuan, intimidasi, kenaikan jabatan yang rendah,

peluang pertumbuhan yang rendah bagi karyawan, undangan untuk bekerja, dll.

Job insecurity berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Penelitian Saputra dan Dwarta (2023) membuktikan adanya hubungan signifikan antara *job insecurity* dengan hal lain berupa kesejahteraan di aspek psikologis di pekerja kontrak. Menurut riset yang dilakukan oleh Nopiando (2012) ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing*. Artinya, tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pihak karyawan kontrak sebanding dengan tingkat kesejahteraan di aspek psikologis mereka. Oleh karena itu, diambil kesimpulannya bahwa ditemukan *job insecurity* adalah salah satu alasan mengapa kesehatan mental pekerja menjadi lebih buruk.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori kesejahteraan psikologis dan *job insecurity*. Dengan memahami teori-teori ini, penelitian ini secara tujuan guna melihat hubungan antara kedua variabel yaitu *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Riset dari Saputra dan Dwarta (2023) memberi suatu petunjuk yang secara sifat signifikan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis di karyawan kontrak. Hal ini berarti semakin

tinggi nilai dari *job insecurity* yang dialaminya oleh karyawan kontrak maka menjadi semakin rendah kesejahteraan di aspek psikologis pada karyawan tersebut. Didasarkan dengan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan *job insecurity* ialah salah satu alasan mengapa tingkat kesejahteraan psikologis pekerja menurun.

Tujuan utama pada riset ini guna untuk bisa mengetahui adanya hubungan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis dari karyawan *outsourcing* pada PT. X Lampung. Oleh karena itu, riset ini dapat memberikan manfaat pada pemahaman dan kontribusi terkait dua hal yang sudah disebutkan yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis pada cakupan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan uraian di atas permasalahan teoritis dan praktis yang terdapat di lapangan memungkinkan untuk menarik hipotesis bahwa adanya suatu hubungan yang secara sifat signifikan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis pada cakupan karyawan *outsourcing* di PT. X Lampung.

KAJIAN PUSTAKA

Ryff (1989) dalam (Eviliani et al. (2024) mendefinisikan kesejahteraan

psikologis sebagai ketika seseorang memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan berusaha untuk mengeksplorasi dan mengembangkan diri mereka sendiri.

Kesejahteraan psikologis, merupakan sebagai tingkat kemampuan seseorang untuk menerima diri apa adanya, membangun hubungan yang positif dengan orang lain, bertahan dari tekanan sosial, mengendalikan lingkungan luar, menemukan arti dalam hidup, dan terus mengembangkan potensi dirinya. Secara umum, kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang merasa bahagia, keadaan mental yang sehat, dan kondisi fisik yang sehat hal ini dilihat dari bagaimana individu tersebut dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, akomodasi, pendidikan, karir, dan sebagainya.

Ryff & Singer (2008) mengatakan bahwa kesehatan mental terdiri dari enam dimensi teoritis: otonomi, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan rencana tujuan hidup dan penerimaan diri. Selanjutnya Ryff dan Singer (2008) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis

seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak hal. (1) Psikososial mencakup kehidupan sehari-hari seseorang. (2) Sosio demografis mencakup atribut seperti usia, jenis kelamin, dan sebagainya. (3) Faktor ketahanan atau pemulihan, yang menunjukkan seberapa kuat seseorang menahan tekanan lingkungan. (4) Faktor dukungan sosial mencakup pendapat individu tentang apakah orang lain dapat menawarkan bantuan saat mereka membutuhkannya. Dan (5) Koping, metode yang melibatkan perubahan dalam pemahaman untuk mengatasi tekanan luar.

Ketidakamanan kerja, juga dikenal sebagai "*job insecurity*", adalah ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak memiliki kemampuan untuk melakukan apa pun yang diperlukan untuk menjaga posisi mereka. *Job insecurity* didefinisikan secara global sebagai kecemasan akan kehilangan pekerjaan di masa depan (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Ketidakamanan di tempat kerja dapat berdampak negatif, baik dalam hal non-psikologis maupun psikologis.

Menurut Setiawan (2012) terdapat lima aspek mengenai *job insecurity*: (1) Persepsi betapa pentingnya elemen-elemen pekerjaan bagi karyawan. Ini menjelaskan apa arti pekerjaan bagi seseorang dan seberapa pentingnya bagian ini bagi mereka; (2) Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor faktor pekerjaan tersebut.

Komponen ini menunjukkan tingkat risiko yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan; (3) Pentingnya peristiwa negatif yang terjadi di tempat kerja. Komponen ini menunjukkan tingkat kepentingan yang dirasakan individu terhadap kemungkinan setiap kejadian yang tidak menguntungkan tersebut; (4) Kemungkinan munculnya atau terjadi peristiwa yang tidak menguntungkan tersebut mencakup tingkat ancaman kemungkinan peristiwa yang akan mempengaruhi keseluruhan pekerjaan seseorang; (5) Kemampuan seseorang untuk mengendalikan faktor-faktor dan peristiwa negatif yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek *job insecurity* termasuk ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial, rasa tidak berdaya, dan aspek afektif dan kognitif. Penggunaan elemen dari Greenhalgh & Rosenblatt didasarkan pada fakta bahwa subjek penelitian ini hidup dalam situasi di mana mereka takut kehilangan pekerjaan mereka saat kontrak mereka berakhir, takut kehilangan status sosial mereka di masyarakat, dan merasa tidak berdaya untuk mencegah ancaman yang menghalangi kelangsungan pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Studi ini melibatkan seluruh karyawan *outsourcing* PT. X Lampung berjumlah 57 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan jenis total sampling. Metode pengambilan sampel total sampling merupakan metode yang melibatkan jumlah sampel yang sama dengan populasi. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi dibawah 100 orang. Pemungutan data dikerjakan secara *online* dengan memanfaatkan sebaran *Google Form*.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan di riset ini ialah memakai skala *Ryff's Scale of Psychological Well-Being* atau yang dilakukan penyingkatan dan penyebutan menjadi (RSPWB) yang dilakukan pengembangan oleh (Ryff, 1989), telah menjadi alat penelitian yang sering dipergunakan dalam berbagai studi. Skala ini telah digunakan dalam penelitian lain dengan reliabilitas 0,885 (Bekti Susilo et al., 2022) dan penelitian yang telah dilakukan oleh (Eviliani et al., 2024) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,917.

Skala dari *job insecurity* pada cakupan penelitian ini mempergunakan skala *job insecurity* berdasarkan beragam aspek yang digagas oleh (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010) skala ini telah digunakan oleh penelitian sebelumnya yaitu (Shafira Nadia, 2023) dengan nilai reliabilitas koefisien sebesar 0,917. Artinya, kedua

skala tersebut layak dilakukan pemakaian menjadi alat ukur dalam cakupan penelitian ini. Skala ini memakai metode skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang menunjukkan tingkat kesetujuan yaitu: “Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju”. Studi ini berfokus pada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Variabel independen atau variabel X dalam riset ini adalah *job insecurity* dan variabel Y atau variabel dependen. Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dan lalu paparkan dengan mengaplikasikan uji statistik bantuan SPSS versi 25. Tujuan dari riset ini adalah untuk mengidentifikasi dugaan yang ingin diketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menyelesaikan analisis data, penelitian ini menentukan uji asumsi, yaitu dalam dua uji, pertama berupa uji normalitas dan kedua berupa uji linearitas. Uji normalitas dipergunakan guna menentukan apakah distribusi data dari kedua variabel adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas dan linearitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> , Kesejahteraan Psikologis	0.200	Normal

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini, data dianggap normal apabila nilai Asym. Sig. (2-tailed) > 0.05. Hasil uji

normalitas diatas, nilai Asym. Sig. (2-tailed) yaitu 0.200 ($p > 0.05$) dapat dikatakan bahwa dua skala yakni pertama berupa skala *job insecurity* dan kedua berupa skala kesejahteraan di aspek psikologis memperoleh sebaran data normal.

Tabel 2 Uji Linearitas

Variabel	Sig	P	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> , Kesejahteraan Psikologis	0.431	< 0.05	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, adanya suatu hubungan linier antara dua variabel yakni pertama berupa variabel *job insecurity* dan kedua berupa variabel kesejahteraan di aspek psikologis, hasil uji linearitas yang dilakukan dengan SPSS memperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada bagian *deviation from linearity* dalam desimal dengan besaran 0,431, nilai ini lebih besar dari 0.05.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	Sig (2-tailed)	P Value	Pearson Corelation
<i>Job Insecurity</i> Kesejahteraan Psikologis	0.010	< 0.05	-0,338

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kedua skala yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan uji korelasi rank pearson. Berdasarkan tabel diatas, bisa dilakukan penarikan kesimpulan bahwa nilai Sig. (2-tailed) bernilai 0.010 di bawah 0.05 ($0.010 < 0.05$) maka bisa dinyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dihadapkan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

Besarnya hubungan yaitu dalam desimal dengan besaran 0.338 atau dalam persentase dengan besaran 33.8% dengan arah hubungan yang secara sifat negatif yang bermakna bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin buruk kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Dan sebaliknya, jika kesejahteraan psikologis pada cakupan karyawan *outsourcing* tinggi, maka *job insecurity* akan rendah.

Tabel 4 Deskriptif Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Job Insecurity</i>	Rendah	7	12,3%
	Sedang	42	73, 7%
	Tinggi	8	14.%
Kesejahteraan Psikologis	Rendah	6	10,5%
	Sedang	42	73, 7%
	Tinggi	9	15,8%

Berdasarkan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai *job insecurity* dalam kategori rendah yaitu 7 orang (dalam persentase dengan besaran 12,3/%), kategori sedang 42 orang (73,7), dan kategori tinggi 8 orang (dalam persentase dengan besaran 14%). Sedangkan, pada karyawan yang mempunyai kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah yaitu 6 orang (dalam persentase dengan besaran 10,5/%), kategori sedang 42 orang (73,7), dan kategori tinggi 9 orang (dalam persentase dengan besaran 15,8%).

Hasil uji korelasi memperlihatkan nilai signifikansi (Sig.) dalam desimal dengan besaran 0,010 yang berarti lebih

kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa adanya suatu hubungan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis pada cakupan karyawan *outsourcing*. Koefisien korelasi (r) sebesar - 0,338 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif, semakin besar perasaan *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan, hal yang sama juga berlaku sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin besar kesejahteraan psikologis karyawan.

Salah satu riset yang dilaksanakan oleh (Probst et al., 2014) mengagaskan bahwa *job insecurity* punya suatu dampak dengan sifat negatif yang signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasakan *job insecurity* cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi, kepuasan hidup yang lebih rendah, serta gejala depresi yang lebih parah (Probst et al., 2014).

Selain itu, sebuah studi longitudinal yang dilaksanakan oleh Richter et al., (2014) juga mengkonfirmasi hubungan dengan sifat negatif antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis. Mereka menemukan bahwa peningkatan *job insecurity* dari waktu ke waktu berhubungan dengan penurunan

kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dampak *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis tidak hanya bersifat sesaat, tetapi dapat berlangsung dalam jangka panjang (Richter et al., 2014). Lebih lanjut, sebuah studi terbaru oleh Putri, H. H (2024) menganalisis studi yang melibatkan 80 karyawan. Hasil analisis ini menegaskan ditemukan hubungan negatif yang kuat antara *job insecurity* dengan berbagai aspek kesejahteraan psikologis, seperti kepuasan hidup, kesehatan mental, dan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara dua hal yakni pertama berupa *job insecurity* dengan hal kedua berupa kesejahteraan di aspek psikologis karyawan. Beberapa di antaranya adalah (1) Dukungan organisasi: dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat memperlemah pengaruh negatif *job insecurity* pada kesejahteraan psikologis. Ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung merasa lebih aman dan terlindungi walaupun menghadapi ketidakpastian pekerjaan (Piccoli & De Witte, 2015). (2) Keterampilan dan kompetensi: Karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi cenderung lebih resilient terhadap *job insecurity*. Mereka merasa lebih percaya diri

untuk menemukan pekerjaan baru jika terjadi PHK, sehingga dampak *job insecurity* terhadap kesejahteraan menjadi lebih rendah (Låstad et al., 2015). (3) Karakteristik kepribadian: Beberapa karakteristik kepribadian, seperti optimisme, internal locus of control, dan resiliensi, dapat berperan sebagai buffer terhadap dampak negatif *job insecurity*. Karyawan dengan karakteristik tersebut cenderung lebih mampu mengelola stres akibat *job insecurity* (Richter et al., 2014) (4) Dukungan sosial: Dukungan sosial, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar, dapat memberi bantuan pada karyawan dalam menghadapi *job insecurity*. Dukungan sosial dapat mengoptimalkan kesejahteraan karyawan dan mereduksi dampak buruk *job insecurity* (Silla et al., 2009). (5) Strategi koping: Cara karyawan mengatasi dan beradaptasi dengan *job insecurity* juga memengaruhi hubungannya dengan kesejahteraan. Metode koping yang mengutamakan permasalahan dan emosi dapat membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

PENUTUP

Penelitian ini menguji apakah adanya suatu hubungan yang signifikan dari *job insecurity* dan kesejahteraan di aspek psikologis, berdasarkan hasil analisis yang

telah dilakukan *job insecurity* punya suatu dampak negatif dan berkelanjutan dihadapkan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. Oleh karena itu, organisasi atau instansi perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik isu *job insecurity* agar dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawannya.

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih adanya keterbatasan jumlah responden yang masih sedikit sehingga terbatas dalam melakukan generalisasi temuan pada populasi. Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya harus mencakup lebih banyak orang dan melakukan penelitian dengan cakupan lokasi yang lebih luas. Penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami bagaimana dan mengapa *job insecurity* dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan, serta implikasinya terhadap instansi maupun organisasi untuk lebih memperhatikan tentang kesejahteraan psikologis karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, R. (2015). Aplikasi model Rasch dalam pengujian alat ukur kesehatan mental di tempat kerja. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(2), 29-39. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i2.6402>
- Bekti, S., Mistianah, M., Aris, T. M., Pangestuti, A. A., & Ulla, R. A. (2022, December). Analisis Instrumen Psychological Well-Being. In *Prosiding Seminar Nasional IKIP Budi Utomo* (Vol. 3, No. 01, pp. 171-179). <https://doi.org/10.33503/prosiding.v1i01>
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of happiness studies*, 13, 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dickerson, A., Green, F., & Green, F. (2006, May). How should we measure the fear of job loss?. In *Fifth IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labour Economists* (pp. 18-21). <http://www.kent.ac.uk/economics/staff/gfg/>
- Eviliani, A., Nurhayaty, A., & Syah, T. A. (2024). Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Rantau: Adakah Pengaruh Dari Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri?. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 18(1), 47-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jpsyche.v18i1.3191>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hardjoprajitno, P. (2014). Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup

- studies.
<https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hendrastomo, G. (2010). Menakar kesejahteraan buruh: memperjuangkan kesejahteraan buruh diantara kepentingan negara dan korporasi. *Jurnal Informasi*, 16(2), 1-16.
<https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6205>
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3), 202-217.
<https://doi.org/10.1108/CDI-03-2014-0047>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Putri, H. H. (2024). Hubungan Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
- Probst, T. M., Jiang, L., & Benson, W. (2018). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible. U., Klehe, E. van Hoof, (Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search*, 31-53.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025>
- Richter, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., & Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816-829.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.805881>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *WELL-BEING Productivity and Happiness at Work*.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2), 926-934.
<https://doi.org/10.33627/es.v6i2.1519>
- Schutte, N. S. (2014). The broaden and build process: Positive affect, ratio of positive to negative affect and general self-efficacy. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 66-74.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.841280>
- Setiawan, P. W. (2012). Hubungan antara job insecurity dan konflik peran dengan performansi kerja karyawan di balai besar wilayah sungai bengawan solo.
- Shafira, N. (2023). *Hubungan Job Insecurity Dengan Turnover Intention Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
<https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Mokoginta, D. M. (2021). *Pengaruh Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak di Cabang PT. Bank X* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W.,
& Pilkington, R. M. (2012).
Psychological well-being and
psychological distress: is it necessary
to measure both?. *Psychology of Well-
Being: Theory, Research and
Practice*, 2, 1-14.
<https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-3>