

Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari *Job Insecurity* Karyawan *Outsourcing* : Peran Usia, Jenis Kelamin dan Status Marital

Oleh:

Annisa Nur Amalina

Eko Hardi Ansyah

Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai keadaan di mana tercapai kebahagiaan dan tidak ada gangguan psikologis yang ditunjukkan dari terdapatnya potensi seseorang untuk memaksimalkan fungsi psikologis.

Gejala yang seringkali dilihat di tempat kerja salah satunya merupakan berkaitan dengan tingkatan kesejahteraan psikologis yang kurang terhadap karyawan.

Peran dari kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkup kerja adalah sesuatu yang sifatnya krusial dalam membentuk kondisi lingkungan kerja dan perilaku karyawan. Seberapa tingginya tingkat kesejahteraan karyawan bisa ditentukan oleh proses evaluasi atas pengalaman hidup dari seorang karyawan itu sendiri.

Peran Usia , Jenis Kelamin dan Status Marital tidak lepas dari pengalaman karyawan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi focus karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan komitmen bekerja

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul, perusahaan harus mampu memberi hak karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa terancam dalam hidupnya dan tidak merasa terancam dengan status pekerjaannya.

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan menjadikan karyawan menuntut adanya rasa adil dari perusahaan. Kondisi ini menimbulkan ketidaksehatan karyawan secara psikologis.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan *Outsourcing*?
2. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan psikologis dengan melihat peran demografi (Usia, Jenis Kelamin dan Status Marital)?

Metode

Variabel Penelitian :

Variabel X : *Job Insecurity*

Variabel Y : Kesejahteraan Psikologis

Variabel Z : Usia, Jenis Kelamin dan Status Marital

Instrumen Penelitian :

- *Job Insecurity* diukur dengan skala *Job Insecurity*
- Kesejahteraan Psikologis diukur dengan skala Kesejahteraan Psikologis

Jenis Penelitian dan Analisis Data:

- Penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.
- Teknik analisis data menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* dengan aplikasi SPSS.

Populasi dan Sampel Penelitian :

- Populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 orang
- Sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 orang berdasarkan hasil rumus slovin dengan taraf 5% kesalahan.

Hasil

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.
Job Insecurity (x)	0,084
Kesejahteraan Psikologis (y)	0,073

Berdasarkan Uji Normalitas di atas diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* dan variabel Kesejahteraan Psikologis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,084 ; 0,073 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity Sig.
Job Insecurity (x)	0,576
Kesejahteraan Psikologis (y)	0,576

Berdasarkan Uji Linieritas di atas diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* dan variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,576 > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Insecurity* dengan variabel Kesejahteraan Psikologis.

Hasil

Uji Korelasi

Variabel	N	Pearson Correlation	Sig.
Job Insecurity (x)	200	-0,541	0,000
Kesejahteraan Psikologis (y)	200	-0,541	0,00

Berdasarkan uji korelasi di atas diketahui bahwa nilai *pearson correlation* dari kedua variabel adalah $-0,541 > r$ tabel $0,138$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis berkorelasi.

Koefisien Determinasi

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan Psikologis (y) * Job Insecurity (x)	-.541	.293	.687	.472

Nilai $R^2 = 0,293$ menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki pengaruh sebesar 29,3% terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis

Hasil

Variable		Frekuensi	Presentase
Usia	23-30 Tahun	5	23%
	31-40 Tahun	131	66%
	41-50 Tahun	24	12%
Jenis Kelamin	Laki-laki	128	64%
	Perempuan	72	36%
Status Marital	Duda	13	7%
	Janda	10	5%
	Lajang	54	27%
	Menikah	123	62%

Demografi Responden

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-	0.0523	-9.037	< .001
Usia	0.0619	0.1466	0.422	0.673
<i>Job Insecurity</i> (x) * Usia	0.0024	0.0111	-0.217	0.828

Uji Moderasi Usia Terhadap hubungan *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-	0.0517	-9.144	< .001
Status	2.3866	1.2112	-1.970	0.049
<i>Job Insecurity</i> (x) * Status	0.0208	0.0869	0.240	0.810

Uji Moderasi Status Marital Terhadap hubungan *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-	0.0521	-9.144	< .001
JK	0.8460	1.5296	0.553	0.580
<i>Job Insecurity</i> (x) * JK	0.0176	0.1099	-0.160	0.873

Uji Moderasi Jenis Kelamin Terhadap hubungan *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

Pembahasan

Berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa nilai pearson correlation dari kedua variabel adalah $-0,541 > r$ tabel $0,138$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis memiliki korelasi dengan derajat hubungan korelasi sedang dan bentuk hubungan negatif yang artinya semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nopiando yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi $r_{xy} = -0,440$ dengan taraf signifikansi : $0,000$ (r hitung $>$ r tabel).

Nilai koefisiensi diterminan (R^2) sebesar $0,293$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Job Insecurity* memberikan kontribusi sebanyak $29,3\%$ kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya sebanyak $70,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hipotesis diterima dimana terdapat hubungan antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.

Namun, berdasarkan uji moderasi diketahui bahwa tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Usia terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

Manfaat Penelitian

❖ Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih pengetahuan pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis, serta juga memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

❖ Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan atau saran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memberi kebijakan yang dapat meningkatkan Kesejahteraan Psikologis karyawan *Outsourcing* PT Dynasti Indomegah.

Referensi

- [1] C. D. Batson, N. Ahmad, and D. A. Lishner, *Handbook of positive psychology*. 2002.
- [2] Zulkarnain and Annisa, “Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja,” *iNSAN*, vol. 15, no. 1, pp. 54–62, 2013.
- [3] P. Faurin, “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan,” Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.
- [4] H. De Witte, “*Job Insecurity*: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences,” *SA J. Ind. Psychol.*, vol. 31, no. 4, pp. 1–6, 2005, doi: 10.4102/sajip.v31i4.200.
- [5] H. Halungunan, “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap occupational self-efficacy pada karyawan pt. Sandang asia maju abadi semarang,” Universitas Negeri Semarang, 2015.
- [6] R. Aryan and D. Kathuria, “Psychological wellbeing at workplace:-an analytical study on it sector,” *Int. J. Adv. Res. Comput. Sci. Softw. Eng.*, vol. 7, no. 6, pp. 223–228, 2017, doi: 10.23956/ijarsse/v7i6/0150.
- [7] T. A. Agbesanwa, O. E. Adegbilero-Iwari, A. A. Oniyide, A. O. Ibrahim, F. O. Aina, and O. A. Fatunla, “Psychological well-being of adolescents in south western nigeria: its association with sociodemographic characteristics and perceived food insecurity,” *Open J. Med. Psychol.*, vol. 11, no. 02, pp. 72–87, 2022, doi: 10.4236/ojmp.2022.112006.
- [8] R. Haryanto and P. T. Y. S. Suyasa, “Persepsi terhadap job characteristic model , psychological well-Being dan performance (studi pada karyawan pt. x),” *Phronesis J. Ilm. Psikol. Ind. dan Organ.*, vol. 9, no. 1, pp. 67–92, 2007.
- [9] F. Rasulzada, *Organizational creativity and psychological well-being*. 2007.
- [10] M. K. Jeon, H. Yoon, and Y. Yang, “Emotional dissonance, job stress, and intrinsic motivation of married women working in call centers: the roles of work overload and work-family conflict,” *Adm. Sci.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–19, 2022, doi: 10.3390/admsci12010027.

