

Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari *Job Insecurity* Pada Karyawan *Outsourcing*: Peran Usia, Jenis Kelamin, dan Status Marital [Psychological Well-Being in View of Job Insecurity in Outsourcing Employees: The Role of Age, Gender, and Marital Status]

Annisa Nur Amalina^{1*)}, Eko Hardi Ansyah^{2*)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ekohardi1@umsida.ac.id

Abstract. *Psychological well-being is a condition of achieving happiness without any psychological disturbances which is characterized by the individual's ability to optimize his psychological function. As the prosperous conditions obtained by employees from a job that can be influenced by the employee's work environment. Job Insecurity refers to employees who feel threatened by losing their jobs and changing their status to being unemployed. In addition, employees also need a sense of security to be able to work optimally. This research is motivated by the fact that there is uncertainty about the psychological well-being of outsourced employees. The sample of this research is 200 outsourced employees of PT. Dynasti Indomegah. The collection in this research uses the Job Insecurity scale and the Psychological Welfare scale. The results show a correlation coefficient of $r = -0.541$, it can be concluded that companies need to reduce the incidence of work discomfort in order to realize better psychological well-being for outsourced employees*

Keywords - *Psychological Well-being, Outsourcing Employee Job Insecurity*

Abstrak. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan terwujudnya kebahagiaan dan tidak ada gangguan psikologis yang ditandai dengan potensi seseorang untuk memaksimalkan fungsi psikologis. Sebagaimana kondisi sejahtera yang didapatkan karyawan dari pekerjaan tertentu yang bisa diberikan pengaruh oleh lingkungan kerja karyawan tersebut. *Job Insecurity* merujuk terhadap karyawan yang merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya juga perubahan status yang dimilikinya menjadi pengangguran. Disamping itu karyawan memerlukan rasa aman pula guna bekerja dengan maksimal. Penelitian ini dilatarbelakangi kenyataan bahwasanya adanya ketidakpastian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan *outsourcing*. Sampel penelitian ini adalah 200 Karyawan *outsourcing* PT. Dynasti Indomegah. Pengumpulan dalam penelitian ini mempergunakan skala *Job Insecurity* beserta skala Kesejahteraan Psikologis. Hasil membuktikan koefisien korelasi sebanyak $r = -0,541$ bisa diambil kesimpulan bahwa perusahaan perlu meminimalisir timbulnya ketidaknyamanan kerja dalam mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik pada karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci - Kesejahteraan Psikologis, *Job Insecurity* Karyawan *Outsourcing*

I. 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. Ryff dan Singer menggambarkan kesejahteraan psikologis sebagai fungsi maksimal dari fungsi psikologis seorang. Pemahaman tentang kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan tingkat perasaan maupun tujuan psikologis yang dialami seorang di tempat kerja [1]. Hal ini bisa diamati berdasarkan segi teknologi, modal sampai sumber manusia yang dimiliki. Dapat dinyatakan bahwa aspek ini mempunyai peran yang sangat krusial bagi kelangsungan perusahaan. Tetapi dibalik hal tersebut, seseorang yang bekerja, banyak menghabiskan waktu guna melaksanakan kegiatan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan. Seseorang akan beralih ke perusahaan lainnya sebab tidak lagi mempunyai semangat untuk bekerja di tempat mereka bekerja maka karyawan akan mencoba menemukan perusahaan baru yang menjadikan karyawan merasa aman serta memiliki suasana kerja lebih menyenangkan.

Karyawan yang sejahtera secara psikologis, mereka akan mempunyai kerjasama yang kuat, lebih mudah membantu, tepat waktu, bertahan lebih lama di perusahaan sejahtera secara psikologis, mereka tempat mereka bekerja [2]. Gejala yang seringkali dilihat di tempat kerja salah satunya merupakan berkaitan dengan tingkatan kesejahteraan psikologis yang kurang terhadap karyawan [3]. Tidak seluruh orang di kehidupannya dapat mencapai kesejahteraan psikologis, terkhusus di tempatnya bekerja. *Kelly Global Workforce Index* pada tahun 2012 mempelajari karyawan di Indonesia hingga sebanyak lebih dari empat ribu orang. Penelitian di dapatkan hasil yaitu karyawan di Indonesia bisa dikatakan aktif dalam melakukan pencarian pekerjaan baru serta hampir $\frac{3}{4}$ karyawan

memiliki rencana guna berpindah ke posisi lainnya di tahun depan. Timbulnya niat karyawan guna berpindah posisi membuktikan bahwasanya karyawan itu tidak puas dengan pekerjaan sekarang ini [4]. Timbulnya masalah di tingkat kesejahteraan psikologis yang kurang terhadap karyawan harusnya sebagai perhatian khusus untuk seseorang itu sendiri dan lembaga yang berkaitan beserta pemerintah [5]. Hal tersebut disebabkan kesejahteraan psikologis adalah unsur paling penting dari semua kesejahteraan dan terkoneksi dengan kesehatan mental, fisik, hidup yang lebih panjang untuk karyawan. Hal tersebut karena berhubungan dengan hidup yang panjang dan kesehatan mental dan fisik karyawan, serta adalah unsur paling penting dari semua kesejahteraan [6].

Kesejahteraan psikologis seorang di dunia kerja adalah topik utama untuk membentuk situasi atau perilaku seorang dalam lingkungan kerja. Penelitian Harter pada delapan ribu unit kerja di tiga puluh enam perusahaan menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan diantara tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang dijadikan subjek penelitian dengan tingkatan hasil kerja misalnya tingkat ketidakhadiran karyawan disebabkan sakit, produktivitas pekerja, turnover, maupun kepuasan konsumen [7]. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Haryanto dan Sayusa yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kinerja karyawan [8]. Keadaan tersebut menunjukkan tingkatan kesejahteraan psikologis akan memberikan pengaruh pada laba perusahaan dengan menyeluruh. Sesuai pemaparan Warr tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan disertai pula dengan peningkatan laba maupun produktivitas perusahaan [9]. Kesejahteraan psikologis bisa dikatakan sebagai keadaan di mana tercapainya kebahagiaan dengan tidak terdapatnya gangguan psikologis yang ditunjukkan melalui kemampuan dalam memaksimalkan fungsi psikologis yang dimilikinya. Sementara definisi kesejahteraan psikologis berdasarkan penjelasan dari Ryff dan Singer yaitu fungsi yang optimal dari fungsi psikologis yang dimiliki individu. Pemahaman tentang kesejahteraan psikologis di tempat kerja dalam hal ini bisa dikatakan sebagai tingkatan tujuan psikologis dan perasaan seseorang di tempat kerja [1].

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. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan menjadikan karyawan menuntut adanya rasa adil dari perusahaan supaya tetap memberi haknya serta meminta agar tidak mem-PHK. Kondisi ini menimbulkan ketidaksehatan karyawan secara psikologis. Padahal, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul, perusahaan harus mampu memberi hak karyawan sebagaimana ketentuan agar dalam konteks ini karyawan tersebut tidak merasa terancam dalam hidupnya dan tidak merasa terancam dengan status pekerjaannya.

Mengacu wawancara Bersama seorang karyawan *outsourcing*, didapatkan hasil bahwa karyawan tersebut memiliki kekhawatoran dengan masa kerjanya. Karyawan tersebut ragu mengenai apakah sampai dirinya berusia tua nanti masih bisa bekerja di perusahaan yang bersangkutan ataukah tidak. Serta apakah bisa diperpanjang ataukah tidak masa kerjanya. Selain itu juga sempat memiliki pikiran untuk melakukan pencarian pekerjaan lainnya. karyawan tersebut memiliki kekhawatiran pada masa kerja kontraknya yang pada waktu tertentu tidak diperpanjang oleh perusahaan. Selain itu, karyawan tersebut juga pernah diberhentikan dalam waktu satu bulan dalam rangka mencegah kenaikan jabatan. Karyawan menerangkan bahwa munculnya kekhawatiran tersebut dengan alasan sebab kerap kali terjadi perubahan kebijakan perusahaan, ketidakpastian terhadap masa kontrak kerja karyawan, serta tidak terdapatnya promosi jabatan dan kenaikan jabatan. Berlandaskan dari wawancara ini, bisa dilihat bahwa terdapat kesamaan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap yaitu kekhawatiran kehilangan pekerjaan secara mendadak (*Job Insecurity*).

Sebagian besar perusahaan mengambil kebijakan untuk menjaga kondisi perusahaan, seperti untuk efisiensi biaya. Efisiensi biaya tersebut dengan cara *downsizing* atau mempersempit struktur organisasi. Ini adalah kebijakan yang Sebagian besar perusahaan ambil untuk bisa menjaga stabilitas perusahaan yang ada [10]. *Downsizing* sendiri di tengah ketidakstabilan kondisi keuangan bisa dimanfaatkan sebagai solusi bagi perusahaan dalam mempertahankan efisiensi pengeluaran melalui cara *reducing cost labor* atau mengurangi beban biaya gaji perusahaan, sehingga perusahaan tetap eksis [11]. Namun dampak yang ditimbulkan dari perampingan tersebut dapat menimbulkan ketidakamanan dalam menjalankan aktivitas kerja (*Job Insecurity*) untuk karyawan tetap (*survivor*), di mana seorang karyawan yang bertahan sudah berada pada kondisi dengan potensi yang hampir merampas pekerjaannya, oleh karena itu menciptakan interpretasi dan persepsi buruk atas lingkungan tempatnya bekerja [12]. Dalam penelitian ini mengambil pendekatan instrument tambahan penelitian yaitu demografi karyawan meliputi Usia, Jenis Kelamin dan Status Martial.

Pemilihan Usia tidak lepas dari pengalaman karyawan dalam bekerja bertambah usia dapat mempengaruhi focus karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen bekerja dari segi jam terbang tetapi dapat juga menjadi penghambat dalam kegiatan pekerjaan dikarenakan usia semakin bertambah dapat mempengaruhi Kesehatan [13]. Selain pemilihan usia jenis kelamin menjadi demografi dalam penelitian ini perbedaan jenis kelamin wanita dan pria memiliki keunggulan tersendiri yaitu Wanita lebih cenderung focus dan tenang dalam bekerja berbeda dengan pria yang lebih mengutamakan kecepatan dan cenderung bekerja tanpa melihat kondisi sekitar. Dan status marital kaitan dalam bekerja menjadi pertimbangan dikarenakan karyawan dengan status lajang lebih focus dikarenakan target

pada status ini cenderung bekerja dengan totalitas penuh, status menikah masuk dalam kategori demografi karena karyawan yang telah memiliki keluarga bekerja tanpa memikirkan ego tetapi lebih untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari untuk kebutuhan hidup. Dan status janda atau duda menjadi pertimbangan karyawan dengan status ini cenderung merasakan kesulitan dikarenakan tidak adanya semangat atau motivasi dari pihak luar melainkan keresahan yang di alaminya [10]

Kesejahteraan psikologis adalah suatu keadaan di mana tercapai kebahagiaan dengan tidak terdapatnya gangguan psikologis yang ditunjukkan dengan terdapatnya kemampuan untuk memaksimalkan fungsi psikologis. Ini juga sebagai fungsi maksimal dari fungsi psikologis yang dimiliki individu [13]. Kesejahteraan psikologis karyawan bisa dikatakan sebagai keadaan sejahtera yang karyawan dapatkan dari pekerjaan yang bisa ditentukan oleh banyak faktor, di antaranya oleh lingkungan kerja [14]. Ryff juga memberikan pemaparan bahwa kesejahteraan psikologis bukan sebatas meliputi kepuasan hidup, efek negatif dan efek positif saja, akan tetapi dipahami pula sebagai variabel multidimensional yang meliputi sikap hidup yang berhubungan dengan dimensi kesejahteraan psikologis, yakni dapat mengontrol lingkungan eksternal, mempunyai arti dalam hidup, menerima diri apa adanya, mandiri terhadap tekanan social, dapat berhubungan hangat dengan orang lain, serta dapat merealisasikan potensi diri secara berkesinambungan. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah bagian dari kesejahteraan psikologis tetapi dibahas lebih khusus, yang memiliki kerangka acuan yang sama tetapi kesejahteraan psikologis di tempat kerja menggaris bawahi keunikan konstruksi terkait pekerjaan

Ryff mengemukakan aspek kesejahteraan psikologis sebagai berikut: yang meliputi pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, serta penerimaan diri [13]. Kesejahteraan psikologis berdasarkan penjelasan dari Batson, dipengaruhi oleh tiga belas faktor yakni tuntutan untuk menyembunyikan emosi, diskriminasi, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, rendahnya arti pekerjaan, konflik antar peran, rendahnya kualitas kepemimpinan, ketidakseimbangan kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*), dan dukungan sosial [1].

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, *Job Insecurity* didefinisikan sebagai ketidakmampuan menjaga keberlangsungan yang diharapkan dalam situasi kerja yang mengancam [15]. *Job Insecurity* juga sebagai tingkat di mana pekerja merasa tidak berdaya melakukan berbagai hal dalam pekerjaan dan merasa pekerjaannya terancam [16]. *Job Insecurity* merujuk pada karyawan yang merasa terancam sebab akan kehilangan pekerjaan seratus persen berstatus menjadi pengangguran [17]. *Job Insecurity* juga didefinisikan sebagai dugaan secara subjektif atas peristiwa yang tidak sengaja dan cenderung mendasar [18].

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa didapatkan kesimpulan bahwa *Job Insecurity* yakni keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya, khawatir, dan terancam sebab berada pada kondisi tidak pasti terhadap keberlangsungan pekerjaan ke depannya serta khawatir dengan kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dianggap vital untuk karyawan.

Job Insecurity berdasarkan penjelasan dari Greenhalgh & Rosenblatt dipengaruhi faktor seperti karakteristik personal karyawan, jabatan, karakteristik individu, serta kondisi lingkungan dan organisasional [15]. Sementara *Job Insecurity* berdasarkan penjelasan dari Ashford, dipengaruhi oleh faktor seperti perubahan organisasi, *locus of control*, ketidakjelasan peran, dan konflik peran [16]. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari *Job Insecurity* Pada Karyawan Outsourcing PT. Dynasti Indomegah”. Hipotesis Penelitian; terdapat hubungan *negative* antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*; terdapat Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan dengan melihat tingkat usia; terdapat Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan dengan melihat jenis kelamin; terdapat Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan dengan melihat status marital

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian kuantitatif non-eksperimen. Dimana pada penelitian ini proses observasi pada beberapa ciri (variabel) subjek yang diteliti didasarkan pada kondisi yang ada, dengan tidak adanya intervensi (manipulasi) oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada konteks ini berjenis penelitian korelasional. Menurut Sudijono istilah “korelasi” didefinisikan sebagai hubungan beberapa variabel atau tingkat hubungan beberapa variabel tersebut [19]. Peneliti mengambil karyawan outsourcing PT. Dynasti Indomegah sebagai populasi penelitian. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan Teknik *Purposive Sampling*, dimana dalam teknik ini sampel ditentukan melalui suatu pertimbangan. Ada kriteria pada penelitian ini untuk memilih sampel yakni karyawan *Outsourcing* yang sudah lebih dari 2 tahun bekerja di PT Dynasti Indomegah. Sampel dalam penelitian ini

berdasarkan hasil rumus Slovin dengan taraf 5% kesalahan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 Karyawan *Outsourcing* PT. Dynasti Indomegah.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner (*google-form*) dalam mengumpulkan data. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tertentu [20]. Instrumen pada penelitian ini yaitu pengambilan data berbentuk skala yang meliputi pengukuran untuk mengukur *Job Insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat *Job Insecurity* yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing*. Skala *Job Insecurity* peneliti kembangkan berdasarkan dimensi-dimensi yang dipaparkan oleh Greenhalgh & Rosenblatt yang terdiri dari Tingkat ancaman yang karyawan atau individu rasakan, ketidakberdayaan (*powerlessness*), tingkat kepentingan yang individu rasakan terkait potensi dari setiap peristiwa tersebut, tingkat ancaman adanya peristiwa buruk yang berpengaruh terhadap kerja karyawan atau individu, serta seberapa penting aspek kerja untuk karyawan atau individu [21]. Pada skala *Job Insecurity* yang disusun peneliti ada sejumlah total 30 item. Masing-masing dimensi meliputi 6 item dengan item *favourable* dan *unfavourable* masing-masing berjumlah 3.

Sementara pengembangan skala kesejahteraan psikologis oleh peneliti yaitu dengan mengacu dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis dari Ryff. Seorang dengan kesejahteraan psikologis sebab terdapatnya beberapa hal seperti adanya pertumbuhan pribadi (*personal growth*), mempunyai tujuan hidup (*purpose in life*), dapat menciptakan lingkungan yang baik (*environmental mastery*), otonomi (*autonomy*), menjalin ikatan sehat terhadap orang lain (*positive relationship with others*), serta dapat menerima dirinya (*self-acceptance*) [13]. Peneliti dalam Menyusun skala kesejahteraan psikologis yaitu meliputi total 42 item. Masing-masing dimensi mencakup 7 item dengan 4 item *unfavourable* dan 3 item *favourable*. Bentuk skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan alat ukur untuk mengukur persepsi, pendapat, serta sikap sekelompok orang atau individu atas kondisi social atau kejadian tertentu, di mana variabel yang hendak diukur tersebut diuraikan ke dalam indikator-indikator untuk selanjutnya dijadikan landasan dalam penyusunan item pertanyaan [22]. Skala *Likert* penelitian ini mempergunakan slama tidak mendukung pernyataan psikologi yang ingin diungkap (*unfavoreble*) skala mempergunakan skala psikologi yang ingin diungkap (*favoreble*). Jawaban dari masing-masing item atau pernyataan diberikan dalam respon positif sampai dengan negatif yang mencakup pilihan jawaban berupa; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Teknik analisis Korelasi Product Moment (*Pearson Correlation*) dengan menggunakan bantuan SPSS 17 for windows dimanfaatkan peneliti pada proses penelitian ini untuk proses analisis data.

Penulis penanggung jawab atau penulis korespondensi atau *corresponding author* harus ditandai dengan tanda *asterisk* diikuti tanda koma “*”). Di bagian kiri bawah halaman pertama harus dituliskan tanda Penulis Korespondensi atau *Corresponding Author* dan dituliskan pula alamat emailnya (lihat contoh). Komunikasi tentang revisi artikel dan keputusan akhir hanya akan disampaikan melalui email penulis korespondensi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut pada data-data yang terkumpul, maka peneliti mencari presentase responden yang berupa usia, jenis kelamin, dan status marital responden melalui survey.

Berdasarkan tabel 1, responden dengan usia 23-30 tahun mempunyai persentase sejumlah 23% atau frekuensi sebanyak 45 orang, pada usia 31-40 tahun mempunyai persentase sejumlah 66% atau frekuensi sebanyak 131 orang serta usia 41-50 tahun mempunyai persentase sejumlah 12% atau frekuensi sebanyak 24 orang. Maka, bisa dinyatakan sampel penelitian ini didominasi dengan responden di rentan umur 31-40 tahun.

Responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu mempunyai persentase 64% atau frekuensi sejumlah 128 orang, sementara jenis kelamin Perempuan yaitu dengan persentase 36% atau sejumlah 72 orang. Maka, bisa dinyatakan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi dengan responden Laki-Laki.

Demografi berdasarkan status marital Duda memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau 7% , pada responden dengan status marital Janda memiliki frekuensi sebanyak 10 orang atau 5% , pada responden dengan status marital Lajang memiliki frekuensi sebanyak 54 orang atau 27% dan pada responden dengan status marital Menikah memiliki frekuensi sebanyak 123 orang atau 62% . Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi dengan responden dengan status marital Menikah.

Tabel 1. Demografi Responden

Variable	Frekuensi	Presentase
----------	-----------	------------

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

Selanjutnya uji hipotesis melalui korelasi Pearson dipergunakan dalam rangka melihat terdapatnya hubungan antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uji korelasi pada tabel 2, dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki pearson correlation $-0,541 > r$ tabel $0,138$, oleh karena itu didapat kesimpulan bahwa variabel *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi dengan tingkat hubungan sedang dan negatif, atau bermakna bertambah tingginya tingkat *Job Insecurity* maka tingkat kesejahteraan psikologis semakin rendah, kebalikannya tingkat *Job Insecurity* semakin rendah maka tingkat kesejahteraan psikologis akan bertambah tinggi. Koefisiensi diterminan (R^2) senilai $0,293$. Maka dinyatakan, *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis yaitu berkontribusi sejumlah $29,3\%$, sementara $70,7\%$ sisanya dipengaruhi faktor lainnya di luar penelitian. Hipotesis diterima yaitu ada hubungan antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.

Tabel 2. Uji Korelasi

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

Berikut ini adalah hasil penghitungan Jamovi yang mana pada penghitungan Jamovi, skala yang digunakan adalah variabel dengan demografi, pada penelitian ini demografi yang akan dihitung meliputi Usia, Jenis Kelamin, dan Status Perkawinan.

Dari tabel moderation pada tabel 3 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Job Insecurity* (x) * Usia menunjukkan nilai signifikansi (p) $0,828 > 0,05$, berarti tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Usia terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

Tabel 3. Usia Terhadap hubungan *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-0.47266	0.0523	-9.037	< .001
Usia	0.06190	0.1466	0.422	0.673
<i>Job Insecurity</i> (x) * Usia	-0.00241	0.0111	-0.217	0.828

Dari tabel moderation pada tabel 4 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Job Insecurity* (x) * JK menunjukkan nilai signifikansi (p) $0,873 > 0,05$, berarti tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Jenis Kelamin terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

Tabel 4. Moderasi Jenis Kelamin Terhadap hubungan Job Insecurity (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-0.4762	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

Dari tabel moderation pada tabel 5 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Job Insecurity* (x) * Status menunjukkan nilai signifikansi (p) 0,810 > 0,05, berarti tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Status Perkawinan terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

Tabel 5. Moderasi Status Perkawinan Terhadap Hubungan Job Insecurity (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y)

	Estimate	SE	Z	P
<i>Job Insecurity</i> (x)	-0.4723	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

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, sebaliknya semakin rendah tingkat *Job Insecurity* maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis. 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.

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) [23].

Berdasarkan uji moderasi diketahui bahwa tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Usia terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y). Begitu pula berdasarkan uji moderasi diketahui bahwa tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Jenis Kelamin terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y). Serta berdasarkan uji moderasi diketahui bahwa tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Status Marital terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

IV. SIMPULAN

Berlandaskan dari penelitian ini, bisa didapatkan kesimpulan yaitu terdapat hubungan negatif antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan *Outsourcing* PT. Dynasti Indomegah dengan korelasi *Product Moment* (r) sejumlah -0,541. Ini mengarah kepada *Job Insecurity* yang tinggi yang memicu rendahnya kesejahteraan psikologis, dan kebalikannya bila *Job Insecurity* rendah maka kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing* PT. Dynasti Indomegah akan meningkat.

Selain itu, sumbangan yang didapatkan yaitu 29,3% dari variabel *Job Insecurity* terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis yakni sejumlah 29,3%, dan sebagiannya lagi 70,7% dipengaruhi faktor lainnya di luar penelitian ini, misalnya perubahan organisasi, *locus of control*, ketidakjelasan peran, konflik peran, karakteristik personal karyawan, karakteristik individual dan jabatan, serta kondisi lingkungan dan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapat kesimpulan bahwa tidak ada moderasi yang signifikan dari variabel Usia, Jenis Kelamin dan Status Marital terhadap hubungan variabel *Job Insecurity* (x) dan Kesejahteraan Psikologis (y).

Saran yang bisa diberikan peneliti yaitu supaya karyawan bisa meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja. Ini ditujukan dalam rangka menjalin hubungan interpersonal yang lebih baik, dengan demikian bisa membentuk suasana kerja lebih menyenangkan. Hubungan tersebut bisa pula membantu proses pengungkapan keluh-kesah dan isi hati, yang bisa menjadikan seseorang merasa lebih lega, dengan demikian bisa bekerja optimal. Kepada Pemimpin PT. Dynasti Indomegah, peneliti memberikan masukan agar dapat menjelaskan setiap perubahan yang terjadi secara jelas terhadap para karyawan. Pentingnya transparansi dalam bekerja merupakan kunci agar tidak timbul spekulasi yang dapat meningkatkan ketidak kondusifan dalam bekerja. Selain itu, peneliti juga sangat menyarankan agar menciptakan suasana atau budaya kerja yang suportif dan menyenangkan agar para karyawan dapat merasa tidak tertekan saat bekerja.

Serta bagi peneliti selanjutnya peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat mencari faktor lain yang mempengaruhi *Job Insecurity* maupun Kesejahteraan Psikologis karyawan *Outsourcing* seperti kondisi lingkungan dan organisasional, karakteristik individual dan jabatan, karakteristik personal karyawan, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control* dan perubahan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, utamanya manajemen dan seluruh karyawan *outsourcing* PT. Dynasty Indomegah sebagai pihak yang berperan besar dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

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/ijarcsse/v7i6/0150.
- [7] T. A. Agbesanwa, O. E. Adegbihero-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.
- [11] N. Karman, "Konstruksi realitas sosial sebagai gerakan pemikiran (sebuah telaah teoretis terhadap Konstruksi realitas peter I. Berger)," *J. Penelit. dan Pengemb. Komun. dan Inform.*, vol. 5, no. 3, pp. 11–23, 2015.
- [12] J. Bosman, S. Rothmann, and J. H. Buitendach, "Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity," *SA J. Ind. Psychol.*, vol. 31, no. 4, pp. 48–56, 2005, doi: 10.4102/sajip.v31i4.199.
- [13] Carol D. Ryff, "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 57, no. 6, pp. 1069–1081, 1989.
- [14] M. Melati, "Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di cabang pt. bank x," Universitas Hasanuddin, 2021.
- [15] L. Greenhalgh and Z. Rosenblatt, "Job insecurity: toward conceptual clarity," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 9, no.

- 3, pp. 438–448, 1984, doi: 10.5465/amr.1984.4279673.
- [16] S. J. Ashford, C. Lee, and P. Bobko, “Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test,” *Acad. Manag. J.*, vol. 32, no. 4, pp. 803–829, 1989, doi: 10.5465/256569.
- [17] T. R. Rizky and N. Sadida, “Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan phk di dki jakarta,” *J. Empati*, vol. 8, no. 1, pp. 329–335, 2019.
- [18] M. Sverke, J. Hellgren, and K. Näswall, “Job insecurity a literature review,” *Natl. Inst. Work. Life*, no. 1, p. 32, 2006.
- [19] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r dan d*. CV ALFABETA, 2019.
- [20] Azwar, *Sikap manusia : teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- [21] F. Yohana, “Hubungan antara job insecurity dengan turnover intention pada pekerja outsourcing,” Universitas Brawijaya, 2018.
- [22] Sarjono, Haryadi, Julianita, and Winda, *Spss vs lisrel: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Salemba Empat, 2011.
- [23] B. Nopiando, “Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing,” *J. Soc. Ind. Psychol.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–6, 2012, [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>