

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS KARYAWAN KONTRAK DI CABANG PT. BANK X**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**

**Dayana Melati Mokoginta**

**NIM. Q1111 65 02**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**2021**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS  
KARYAWAN KONTRAK DI PT. BANK X**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh gelar sarjana  
pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

Dayana Melati Mokoginta

NIM. Q1111 65 02



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
2021**

SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS  
KARYAWAN KONTRAK DI CABANG PT. BANK X

Disusun dan diajukan oleh:  
**Dayana Melati Mokoginta**  
Q11116502

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 19 oktober 2021

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	4. 
5.	Umniyah Saleh, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	5. 
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	6. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
Dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199892 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA  
NIP. 19810725 201012 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

Halaman Pengajuan Seminar Tutup  
SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS  
KARYAWAN KONTRAK DI PT. BANK X.**

disusun dan diajukan oleh:

Dayana Melati Mokoginta

Q111 16 502

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan pada tanggal seperti  
tertera di bawah ini:



Makassar, 13 Oktober 2021

Pembimbing I



Sri Wahyuni., S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19841029 201504 2 001

Pembimbing II



Rezky Ariany Aras., S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19811111 201012 2 003

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dayana Melati Mokoginta

NIM : Q11116502

Program Studi : Psikologi

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

### **PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN KONTRAK DI PT. BANK X**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain dan bahwa karya tulisan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini terdapat hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Makassar, 13 Oktober 2021

Yang Menyatakan



Dayana Melati Mokoginta

NIM. Q11116502

## ABSTRAK

Dayana Melati Mokoginta, Q11116502, Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak di PT. Bank X, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xiii + 67 halaman + 13 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT. Bank X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal-komparatif. Subjek pada penelitian ini berjumlah 123 responden karyawan kontrak. Alat ukur yang digunakan ialah skala kesejahteraan psikologis dan *job insecurity*. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT. Bank X dengan signifikansi sebesar 0,000 dan besar pengaruhnya yaitu 11,8% dan 88,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun hubungan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis memiliki arah hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di PT. Bank X.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Psikologis, *Job Insecurity*, Karyawan Kontrak.

Daftar Pustaka, 1984-2020.

## ABSTRACT

Dayana Melati Mokoginta, Q11116502, The Effect of Job Insecurity on The Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X, Bachelor Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xiii + 67 pages + 13 attachments

This research aims to determine the effect of job insecurity on the psychological well-being of contract employees at PT. Bank X using quantitative method with a causal-comparative research design. Subjects in this study amounted to 123 contract employees respondent. Measuring instruments used are psychological well-being scale and job insecurity scale. Data analysis technique used is simple regression analysis. The results of this study indicate that there is an effect of job insecurity on the psychological well-being of contract employees at PT. Bank X with a significance of 0.000 and the magnitude of the effect is 11.8% and the 88.2% are influenced by other factors that not examined in this study. The relationship between job insecurity and psychological well-being has a negative direction, this means that the higher perceived job insecurity of employees, the lower the psychological well-being of contract employees at PT. X Bank.

**Keywords:** Psychological Well-Being, *Job Insecurity*, Contract Employees.

Bibliography, 1984-2020

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan-Nya pada seluruh proses yang penulis jalani selama pengerjaan skripsi ini. Penulis benar menghayati bahwa atas ridha dan karunia-Nya lah sehingga penulis bisa melewati proses hingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Selama pengerjaan skripsi, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, doa serta energi positif dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterimakasih sebesar-besarnya, kepada :

1. Mama dan Almarhum Papa selaku orang tua penulis, terima kasih untuk setiap doa dan dukungan yang tidak henti-hentinya Mama berikan selama proses perkuliahan hingga penulis berada pada tahap pengerjaan skripsi ini. Terima kasih untuk setiap asupan energi positif yang mama dan papa berikan pada setiap kondisi yang penulis hadapi baik kondisi susah maupun mudah. Terima kasih sudah menjadi contoh yang baik dan menjadi orang yang tegar dalam menghadapi situasi yang sulit. Terima kasih sudah berusaha untuk sehat dan bertahan hingga saat ini. Terima kasih atas cinta yang tulus yang selalu mama dan papa tunjukkan kepada penulis.
2. Kakak Rendy selaku saudara penulis. Terima kasih untuk dukungan baik moril maupun materiil yang diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk setiap dukungan positif yang selalu diberikan ketika penulis merasa kurang percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi. Terima kasih sudah menjadi contoh yang baik bagi penulis sehingga penulis dapat menjalani hidup dengan pikiran yang lebih terbuka dan bisa mengarah pada goals yang diinginkan nantinya. Terima kasih sudah menjadi sosok pengganti Papa di dunia. Bagi penulis, kakak adalah salah satu hadiah terindah yang diberikan Tuhan kepada penulis.



3. Ibu Sri Wahyuni, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku pembimbing 1 (satu), terima kasih untuk seluruh bimbingan dan waktu yang Ibu berikan. Terima kasih karena tidak pernah lelah untuk mengingatkan penulis, terima kasih untuk setiap masukkan-masukkan dan dukungan yang Ibu berikan sehingga penulis dapat memperbaiki kesalahan yang penulis kerjakan. Terima kasih untuk setiap energi-energi positif yang Ibu berikan sehingga penulis bisa kembali percaya diri dan semangat dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih Ibu, melalui Ibu penulis belajar untuk lebih menghargai waktu, tentang kerja yang telaten, dan percaya akan kemampuan diri. Terima kasih dan semoga Ibu sehat, bahagia, dan sukses selalu.
4. Ibu Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 (dua). Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu yang telah meluangkan banyak waktu dalam membimbing penulis, terima kasih untuk setiap saran dan masukkan yang Ibu berikan sehingga penulis dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada. Terima kasih Ibu sudah selalu sabar dalam membimbing penulis yang kadang jarang melakukan bimbingan. Terima kasih banyak Ibu, karena sudah memberikan banyak pelajaran hingga penulis dapat belajar untuk menjadi orang yang lebih mengetahui prioritas dan lebih telaten dalam bekerja. Semoga Ibu sehat, bahagia, dan sukses selalu.
5. Ibu Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc. dan Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku pembahas pada sidang skripsi penulis. Terima kasih untuk masukkan dan umpan balik yang Ibu dan Bapak berikan selama pengerjaan skripsi penulis. Terima kasih atas semangat yang diberikan setiap kali penulis telah selesai melewati satu tahap ujian. Semoga Ibu dan Bapak, sukses dan sehat selalu.

6. Ibu Umniyah Saleh S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pendamping akademik penulis. Terima kasih Ibu untuk setiap energi positif dan dukungan yang Ibu berikan kepada penulis. Terima kasih untuk setiap waktu dan dukungan yang Ibu berikan ketika pertemuan PA. Terima kasih banyak Ibu untuk setiap pembelajaran dan dampingan yang Ibu berikan selama penulis berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. Semoha Ibu sehat selalu, bahagia, dan sukses.
7. Segenap dosen dan staff Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas setiap pembelajaran yang diberikan, dampingan, waktu, dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama berkuliah di Prodi Psikologi Unhas. Terima kasih atas semua pembelajaran sehingga penulis mendapat banyak pelajaran dan juga banyak pengalaman baru, sehingga penulis dapat berproses menjadi orang yang lebih baik lagi. Menjadi mahasiswa Prodi Psikologi Unhas adalah salah satu kebersyukuran yang sangat besar bagi penulis. Doa yang terbaik untuk Bapak Ibu dosen dan staff sekalian.
8. Indra, sebagai teman berbagi keluh kesah bagi penulis. Terima kasih atas seluruh waktu dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik ketika penulis berada pada kondisi tidak percaya diri selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih untuk semua masukan yang diberikan sehingga penulis bisa lebih terbuka dan lebih terarah kembali dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih untuk setiap usaha untuk membuat penulis kembali semangat dan bahagia dalam menjalani hidup.
9. Salwa dan Lala, sebagai sahabat bagi penulis. Terima kasih banyak untuk setiap waktu, bantuan dan dukungan yang diberikan untuk penulis. Terima kasih untuk setiap dukungan baik kondisi senang maupun susah yang penulis hadapi. Terima kasih untuk setiap bantuan yang tulus kepada penulis selama proses perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi, sehingga

penulis lebih terarah dan tidak merasa sendirian selama proses ini. Terima kasih untuk setiap momen-momen yang kita lewati bersama baik canda, tawa, dan air mata. Penulis merasa sangat bersyukur bisa mendapat sahabat yang sangat loyal dan dapat melewati proses perkuliahan ini bersama-sama. Tanpa dukungan dan bantuan dari kalian berdua penulis merasa akan sulit melewati setiap proses yang ada.

10. Sahabat sehat selalu, Lia, Ulfa, Rahti, Nanda, Adda, Dila, Fiqah. Terimakasih untuk setiap momen yang dilewati bersama. Terima kasih untuk setiap canda dan tawa. Terima kasih untuk setiap momen jalan-jalan dan nginap bersama yang dilakukan. Terima kasih untuk setiap dukungan dan energi positif yang diberikan. Terima kasih sudah menjadi orang-orang baik. Penulis berharap persahabatan kita akan terjalin selama-lamanya walaupun sudah terpisah jauh.
11. Filla, Ainun, Tiwi, Mega, Acha selaku sahabat penulis. Terima kasih untuk setiap dukungan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk setiap masukkan-masukkan ketika penulis berada pada kondisi bimbang. Terima kasih sudah menjadi teman berbagi yang sangat loyal. Terima kasih untuk setiap cerita dan momen yang sama-sama kita lewati. Penulis berharap persahabatan kita akan terjalin selama-lamanya walaupun sudah memiliki kesibukkan masing-masing.
12. Teman-teman INS16GHT selaku teman angkatan penulis. Terima kasih untuk setiap momen kuliah selama 5 tahun. Terima kasih untuk setiap energi positif dan dukungan masing-masing hingga bersama-sama dapat melewati setiap proses yang ada hingga dapat berada pada proses akhir yaitu pengerjaan skripsi. Terima kasih untuk setiap bantuan yang diberikan selama perkuliahan. Terima kasih atas kolaborasi yang kita jalani. Terima kasih untuk setiap cerita dan momen indah kita bersama. Penulis berharap

kita bersama-sama dapat terus menjalin hubungan yang baik selama-lamanya.

13. Pihak-pihak yang bersedia membantu, dan mengisi kuesioner penelitian penulis. Terima kasih atas waktu dan partisipasinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
BAB 1 .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
BAB 2.....	11
2.1 Kesejahteraan Psikologis ( <i>Psychological Well-Being</i> ) .....	11
2.1.1 Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja .....	12
2.1.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis .....	13
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis .....	15
2.2 <i>Job Insecurity</i> .....	19
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i> .....	19
2.2.2 Dimensi <i>Job insecurity</i> .....	21
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.3 Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan Kesejahteraan Psikologis .....	23
2.4 Kerangka Konseptual .....	27
2.5 Hipotesis .....	28
BAB 3.....	29
3.1 Jenis Penelitian .....	29
3.2 Variabel Penelitian .....	29
3.2.1 Variabel Bebas (X) .....	29
3.2.2 Variabel Terikat (Y) .....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3.1 Kesejahteraan Psikologis.....	30
3.3.2 <i>Job Insecurity</i> .....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31

3.5.1 Skala Kesejahteraan Psikologis .....	31
3.5.2 Skala <i>Job Insecurity</i> .....	32
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	32
3.6.1 Uji Validitas .....	32
3.6.1.1 Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis .....	32
3.6.1.2 Validitas Skala <i>Job insecurity</i> .....	33
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.6.2.1 Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis .....	33
3.6.2.2 Reliabilitas Skala <i>Job insecurity</i> .....	33
3.7 Teknik Analisis Data .....	34
3.8 Prosedur Kerja .....	35
BAB 4.....	39
4.1 Data Demografi Responden .....	39
4.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.1.2 Data Responden Berdasarkan Kategori Posisi.....	39
4.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	40
4.2.1 Tingkat Kesejahteraan Psikologis .....	40
4.2.2 Tingkat Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Jenis Kelamin ...	42
4.2.3 Tingkat Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Kategori Posisi .	43
4.2.4 Tingkat <i>Job Insecurity</i> .....	44
4.2.5 Tingkat <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2.6 Tingkat <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Kategori Posisi .....	47
4.2.7 Scatterplot.....	48
4.3 Uji Hipotesis .....	48
4.4 Analisis Regresi Sederhana .....	49
4.5 Pembahasan.....	50
4.6 Limitasi Penelitian .....	57
BAB 5.....	58
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	67

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 4. 1</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
<b>Gambar 4. 2</b> Data Responden Berdasarkan Kategori Posisi .....	39
<b>Gambar 4. 3</b> Tingkat Kesejahteraan Psikologis.....	41
<b>Gambar 4. 4</b> Tingkat Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
<b>Gambar 4. 5</b> Tingkat Kesejahteraan Psikologis Berdasarkan Kategori Posisi.....	43
<b>Gambar 4. 6</b> Tingkat Job Insecurity responden .....	45
<b>Gambar 4. 7</b> Tingkat Job Insecurity Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
<b>Gambar 4. 8</b> Tingkat Job Insecurity Berdasarkan Kategori Posisi .....	47
<b>Gambar 4. 9</b> Scatterplot .....	48

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 4.1</b> Deskriptif Statistik Skala Kesejahteraan Psikologis.....	40
<b>Tabel 4.2</b> Penormaan Tingkat Kesejahteraan Psikologis.....	40
<b>Tabel 4.3</b> Deskriptif Statistik Skala Job Insecurity.....	44
<b>Tabel 4.4</b> Penormaan Tingkat Pemenuhan Job Insecurity responden .....	44
<b>Tabel 4.5</b> Analisis Regresi Variabel Job Insecurity terhadap Variabel Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak.....	49



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia, perkembangan ini ditandai dengan era globalisasi dan teknologi yang semakin maju. Era globalisasi yang berkembang ini berdampak pada semua aspek kehidupan manusia yakni aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, dan berbagai aspek lainnya. Hal ini mengharuskan setiap komponen masyarakat untuk terus belajar dan cepat tanggap dalam membuat berbagai antisipasi terhadap perubahan situasional akibat perkembangan yang terjadi.

Perubahan situasional ini tidak terkecuali terjadi pada sektor Industri Jasa Keuangan, dalam hal ini yakni Industri Perbankan. Pada sektor perbankan perubahan yang terjadi antara lain yaitu adanya perkembangan sistem dengan lebih banyak menggunakan teknologi sebagai pengganti dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, antara lain yaitu dengan adanya mesin-mesin seperti setor tunai (CDM), anjungan tunai mandiri (ATM), *Mobile Banking*, dan sudah adanya perancangan program dalam urusan perkreditan, baik untuk kredit mikro, makro, dan retail (Ramalisa Dkk, 2020). Hal ini merupakan salah satu perubahan yang terjadi pada sektor perbankan yang juga merupakan upaya untuk mempermudah kebutuhan nasabah.

Perbankan merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Hakim (2015) menyatakan bahwa dalam kehidupan suatu negara perbankan termasuk dalam agen pembangunan (*agent of development*), di mana bank sebagai lembaga keuangan yang berperan dalam perantara keuangan yakni mengatur berbagai kegiatan akumulasi dana berupa simpanan seperti tabungan, giro maupun deposito dari konsumen dan

meneruskan kembali kepada konsumen dalam bentuk pinjaman kredit atau pembiayaan dengan bunga. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa perbankan merupakan salah satu lembaga yang berperan penting dalam membantu berbagai kepentingan masyarakat khususnya pada bidang finansial. Salah satu industri jasa keuangan di Indonesia adalah PT. Bank X.

PT. Bank X merupakan salah satu Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang termasuk dalam salah satu bank terbesar di Indonesia. Berkembangnya perusahaan ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia didalamnya sehingga mampu meningkatkan kualitas manajemen dan dapat bersaing dengan perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, yang melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan salah satu penentu tercapainya visi dan misi organisasi, sehingga perlu adanya suatu rancangan yang efektif agar mampu mengelola dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2005).

Dewasa ini dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju menyebabkan perubahan pada pasar tenaga kerja. Perubahan yang terjadi secara tidak langsung mendorong organisasi untuk melakukan berbagai tindakan untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi. Tindakan yang dilakukan antara lain adalah perampingan, restrukturisasi, *merger*, dan sistem perjanjian kontrak kerja atau *outsourcing* (Hellgren & Sverke, 2003). Sistem perjanjian kontrak kerja merupakan salah satu sistem yang telah banyak digunakan oleh

industri saat ini, hal tersebut terjadi karena adanya hubungan kerja yang lebih fleksibel antara perusahaan dan karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan ini telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di mana terdapat lima jenis status pekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan, yaitu pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, pekerja honorer dan pekerja borongan. Status kepegawaian tersebut dipengaruhi oleh perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan dengan pekerja.

Perjanjian kerja dengan jangka waktu dalam suatu perusahaan dibagi menjadi dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Keputusan Menteri (KEPMEN) Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No. 100/MEN/VI/2004 menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sistem PKWT memiliki perbedaan dengan *outsourcing*, konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi kepada pihak lain di luar perusahaan. Bentuk kerja *outsourcing* lebih banyak diminati oleh perusahaan saat ini karena memiliki resiko yang lebih sedikit dibandingkan pola kerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (Hardjoprajitno, dkk. 2014)

Perjanjian kontrak kerja PKWT ataupun sistem *outsourcing* saat ini telah banyak digunakan dalam perusahaan, namun kedua sistem ini dapat menjadi faktor yang beresiko menimbulkan permasalahan pada karyawan karena rendahnya jaminan kepastian pada pekerjaan yang dimiliki. Rancangan-rancangan teknologi yang saat ini dikembangkan pada sektor perbankan akan mengakibatkan berkurangnya pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan karena akan tergantikan dengan rancangan program yang ada, hal ini dapat berpengaruh pada pengurangan karyawan dan dapat menimbulkan kekhawatiran pada karyawan kontrak mengingat adanya perjanjian kerja sementara dengan perusahaan.

Heaney Dkk (1994) dalam penelitiannya berpendapat bahwa efek dari kekhawatiran yang dirasakan dalam jangka waktu yang panjang karena rendahnya jaminan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang ditempat kerja (Robertson & Cooper, 2011). Ryff (1996) mengemukakan kesejahteraan psikologis dicerminkan dengan keadaan di mana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta terus mengembangkan dirinya.

Danna & Griffin dalam Aziz (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa kesejahteraan psikologis merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam dunia kerja. Pertama, pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis, akan berpengaruh dalam kehidupan individu sehari-hari. Besarnya porsi waktu yang dihabiskan karyawan di pekerjaan membuat pengalaman-pengalaman selama bekerja melekat pada diri individu dan terbawa kedalam kehidupan sehari-hari. Kedua, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi faktor penting karena akan menumbuhkan kesadaran terhadap faktor-faktor lain yang dapat beresiko bagi karyawan, seperti karakteristik tempat kerja yang mendukung keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja, potensi ancaman kekerasan atau agresi di tempat kerja, bahkan hubungan antara pemimpin dan karyawan yang berimplikasi pada kesejahteraan psikologis. Dan

ketiga, kinerja karyawan akan menurun apabila terdapat masalah pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, menurut Ryff & Singer (1996) karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang buruk, tidak dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Veit & Ware dalam Aziz (2015) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai indikator kesehatan mental mencakup dua aspek, yang pertama yaitu aspek terbebasnya individu dari tekanan psikologis (*psychological distress*) yang dicirikan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan kehilangan kontrol. Kedua, memiliki kesejahteraan psikologis yang dicirikan dengan adanya perasaan positif secara umum, mampu mengatur emosi dan memiliki kepuasan hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas didapatkan data dilapangan dari wawancara yang dilakukan pada karyawan kontrak di PT. Bank X, bahwa subjek terindikasi mengalami tekanan psikologis hal ini berdasarkan yang dikemukakan oleh subjek bahwa ia sering merasa cemas akibat dari tidak adanya kepastian terhadap pekerjaan yang sedang digeluti dan tidak bisa memastikan apakah subjek dapat memenuhi kebijakan perusahaan untuk bisa tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan lain yang didapatkan dilapangan berdasarkan wawancara pada karyawan kontrak yaitu subjek merasa beban kerja tinggi dan pernah merasa jenuh dan memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan. Subjek mengatakan bahwa akibat dari beban kerja yang tinggi, subjek beberapa kali tidak fokus dalam bekerja sehingga menyebabkan terjadi kesalahan kerja yang mengakibatkan subjek harus melakukan ganti rugi. Hal ini sesuai dengan pendapat Harter, dkk

(2002) yang mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berkaitan dengan produktivitas, *turnover*, kesetiaan pelanggan, dan keuntungan perusahaan. Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Spector dalam Harter, dkk (2002) bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerja, tepat waktu, jarang absen, dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan data awal wawancara didapatkan juga bahwa karyawan merasa cemas dengan posisi di mana karyawan tersebut hanya memiliki status sebagai karyawan kontrak dalam perusahaan. Perjanjian kerja dengan jangka waktu yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan rendahnya kepastian apakah dapat mengembangkan karir dalam perusahaan atau tidak. Dalam wawancara yang dilakukan subjek mengatakan bahwa hal tersebut menimbulkan perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan karena subjek menganggap bahwa dalam bekerja dalam perusahaan tersebut ia merasa dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan subjek merasa akan sulit mendapat pekerjaan yang baru. Penjelasan di atas dapat menjelaskan bahwa ancaman yang dirasakan karyawan menimbulkan rasa cemas berkepanjangan yang menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman dan dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan yang jika dialami dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat pada timbulnya *job insecurity* pada karyawan. Dickerson & Green (2006) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perasaan khawatir yang dirasakan karyawan akibat dari ketakutan akan kehilangan pekerjaan akan berpengaruh pada timbulnya *job insecurity* pada karyawan. Orpen dalam Witte (1999) mengemukakan karyawan yang mengalami *job insecurity* akan merasakan reaksi stress (ketegangan) yang berdampak pada kesejahteraan psikologis. Selanjutnya diperkuat dengan penelitian oleh

Schutte (2014) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu dukungan sosial, faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*), tuntutan pekerjaan, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Dalam penelitian ini peneliti memilih *job insecurity* (ketidakamanan kerja) sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, hal ini berdasarkan data awal yang didapatkan dilapangan.

Nuzulia (2009) menyatakan bahwa *core evaluations* berperan positif dalam membentuk kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mengindikasikan peran interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara psikologis. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Lain halnya, pengalaman yang negatif (*job insecurity*) menjadikan karyawan merasa terancam dan tidak nyaman menjalani pekerjaan, sehingga menimbulkan ketidakbahagiaan dan rendahnya kepuasan hidup. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) didapatkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis di mana munculnya *job insecurity* akan berhubungan dengan turunnya kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Burchell dalam Witte dkk (1999) didapatkan hasil bahwa *job insecurity* merupakan pemicu munculnya stress di lingkungan kerja yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis.

*Job insecurity* adalah suatu kondisi di mana karyawan mengalami rasa tidak aman dikarenakan situasi yang berubah-ubah. Hal ini biasanya muncul pada karyawan kontrak dengan durasi kerja yang sementara atau tidak permanen. *Job*

*insecurity* berkaitan dengan tekanan psikologis, kecemasan, dan depresi (Roskies dkk, 1993). Vuuren, dkk (1991) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* merasa lebih tertekan dan dilaporkan memiliki perasaan emosional yang lebih negatif.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang membuat karyawan tidak sejahtera adalah *job insecurity*. Hal ini berdasarkan data awal yang diperoleh bahwa terdapat indikasi terjadinya *job insecurity* pada karyawan kontrak di PT. Bank X. Terdapat beberapa faktor permasalahan yang didapatkan antara lain yaitu a) karyawan hanya memiliki status sebagai karyawan kontrak hal ini merupakan faktor utama karena tidak memiliki kepastian dalam perpanjangan kontrak kerja dalam perusahaan, b) jenjang pendidikan juga merupakan salah satu faktor permasalahan yang besar bagi karyawan yang hanya memiliki pendidikan lulusan SMA hal ini merupakan penyebab karyawan sulit mendapat promosi jabatan karena sudah ada kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan bagi karyawan lulusan SMA, c) Kehilangan pengakuan secara sosial, dan d) kondisi saat ini yang berubah-ubah akibat dari terjadinya pandemi covid-19 yang mengakibatkan kurangnya lapangan kerja serta terdapat standar baru pada perusahaan dalam proses perekrutan karyawan.

Masuknya era saat ini banyak mengakibatkan terjadinya perubahan kebijakan diberbagai bidang hal ini juga merupakan salah satu faktor yang dapat menambah rasa cemas yang dirasakan karyawan apabila harus kehilangan pekerjaan. Johada dalam Witte (1999) mengemukakan bahwa seiring berkembangnya zaman, mulai terbentuk perspektif dalam masyarakat bahwa kerja merupakan kunci partisipasi dan pengakuan sosial. Diperkuat dengan pendapat Johada dalam Witte (1999) mengenai model deprivasi laten, bahwa salah satu kebutuhan yang dipenuhi dengan bekerja yaitu adanya kemampuan berkembang secara individual dan sosial di mana jika terjadi ancaman kehilangan pekerjaan



maka akan diikuti dengan hilangnya salah satu pemenuhan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa ancaman kehilangan pekerjaan merupakan salah satu hal yang terindikasi memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di mana adanya kendala dalam pemenuhan akan rasa aman pada pekerjaan.

Hal ini yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak PT. Bank X”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak PT. Bank X?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak PT. Bank X.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini akan memberikan sumbangsih pengetahuan pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi terutama yang berkaitan dengan *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis. Dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan dan menentukan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di PT. Bank X.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1 Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)**

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang (Ryff, 1989). Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah keadaan di mana individu dapat merealisasikan dan mencapai potensi dirinya secara penuh. Ryff mengemukakan pandangan bahwa pribadi yang berfungsi optimal adalah pribadi yang dapat mencapai karakter tertentu. Ryff meyakini bahwa setiap individu dapat menjadi pribadi yang berfungsi optimal dalam aspek psikologis dengan mengembangkan potensi diri dan mencapai aktualisasi diri.

Kesejahteraan psikologis dicerminkan dengan keadaan di mana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta terus mengembangkan dirinya (Ryff, 1989). Aspinwall (2002) mengemukakan kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis individu berfungsi dengan baik dan positif. Kesejahteraan psikologis ditempat kerja merupakan tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang ditempat kerja (Robertson & Cooper, 2011).

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan kondisi sejahtera yang diperoleh karyawan dari suatu pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan tersebut (Juniper, 2010). Lakoy (2009) mengemukakan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh

individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan tidak hanya berupa aspek positif namun juga aspek negatif. Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga mampu berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif akan kehidupannya (Tanujaya, 2014).

Kesejahteraan psikologis sebagai fungsi positif individu yang merupakan tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat (Schultz, 2010). Ryff (2002) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya terdiri dari efek positif, efek negatif, dan kepuasan hidup, namun juga dipahami sebagai sebuah konstruk multidimensional yang terdiri dari sikap hidup yang terkait dengan dimensi kesejahteraan psikologis itu sendiri yaitu mampu merealisasikan potensi diri secara berkesinambungan, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, menerima diri apa adanya, memiliki arti dalam hidup, dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

### **2.1.1 Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja**

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subjektif oleh individu di tempat kerja, terutama menggunakan pandangan *eudaimonic*, yaitu individu mampu merealisasikan potensi diri yang positif dalam pekerjaannya (Desmarais & Savoie, 2012). Berger (2010) mengemukakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja digambarkan sebagai suatu kondisi di mana individu yang termotivasi, terlibat di tempat kerja, memiliki energi positif, menikmati pekerjaan yang diberikan, dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan bagian dalam kesejahteraan psikologis namun dibahas lebih spesifik, yang memiliki kerangka

kesamaan dalam kerangka acuan namun kesejahteraan psikologis di tempat kerja menggaris bawahi keunikan konstruk yang berkaitan dengan pekerjaan (Desmarais & Savoie, 2012).

### **2.1.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis**

Ryff & Keyes (1995) mengemukakan dimensi kesejahteraan psikologis yaitu sebagai berikut:

#### **a. Penerimaan Diri**

Penerimaan diri yaitu bagaimana individu menerima diri sendiri apa adanya dari segi positif dan segi negatif. Individu yang menerima diri secara apa adanya maka dimungkinkan akan memiliki sifat positif pada diri sendiri. Dengan adanya penerimaan diri secara positif, maka sikap toleransi terhadap frustrasi dan pengalaman tidak menyenangkan akan meningkat. Penerimaan diri juga didefinisikan sebagai karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal dan kematangan perjalanan hidup.

#### **b. Hubungan positif dengan Orang Lain**

Hubungan positif dengan orang lain yaitu tingkat kemampuan individu dalam membangun hubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari kepercayaan, perasaan empati, mencintai dan kasih sayang yang kuat. Hubungan yang dimaksud tidak hanya sekedar hubungan yang dijalan atas dasar untuk memenuhi kebutuhan psikologis seperti keintiman, namun hubungan tersebut sudah melibatkan pengalaman diri sebagai metafisik yang dihubungkan dengan kemampuan menggabungkan identitas diri dengan orang lain serta menghindarkan diri dari perasaan terisolasi dan sendiri.

#### **c. Otonomi**

Otonomi merupakan tingkat kemampuan individu untuk menjadi berbeda, mandiri dalam menentukan pilihan untuk nasib sendiri, pengendalian dan pengaturan

perilaku berasal dari internal, mampu menghindari tekanan sosial. Dimensi ini merupakan dasar keyakinan bahwa pikiran dan tindakan individu berasal dari dirinya sendiri, tanpa ada kendali dari lingkungan.

d. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan yaitu kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dan mampu menciptakan hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi individu.

e. Tujuan Hidup

Tujuan hidup yaitu individu memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan memiliki kontrol atas diri pribadi, merasa hidup terarah pada tujuan tertentu, dan memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

f. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan diri yaitu tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensi yang dimiliki secara terus-menerus, menyadari potensi-potensi diri, terbuka pada pengalaman baru. Kemampuan ini adalah gagasan dari individu untuk terus memperkuat kondisi internal dirinya.

Dagenais-Desmarais & Savoie dalam Rahayu (2018) mengemukakan dimensi kesejahteraan psikologis di tempat kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kesesuaian dengan tempat kerja (*Interpersonal fit at work*)

Persepsi individu mengalami hubungan positif dengan orang lain dalam berinteraksi mengenai konteks pekerjaan.

b. Pengembangan diri di tempat kerja (*Thriving at work*)

Persepsi individu yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang signifikan dan menarik yang memungkinkan individu memenuhi kebutuhan dirinya sendiri.

- c. Perasaan berkompeten di tempat kerja (*Feeling of competency at work*)  
Persepsi memiliki bakat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan menguasai tugas yang harus dilakukan.
- d. Perasaan diakui di tempat kerja (*perceived recognition at work*)  
Persepsi dihargai dalam konteks pekerjaan maupun kepribadian individu dalam suatu organisasi
- e. Membutuhkan acuan yang jelas (*Desire for typical interpretation guidelines*)  
Kemauan untuk melibatkan diri dan berkontribusi pada fungsi dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan digunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Ryff & Keyes (1995) yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis**

Schutte (2014) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu sebagai berikut:

- a. Dukungan sosial  
Dukungan sosial merupakan rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang dipersepsikan oleh individu yang didapat dari lingkungan sosial (Ryff, 1995). Huppert (dalam Nattaya, 2017) mengemukakan dukungan sosial yang positif akan menimbulkan kesejahteraan psikologis yang baik pula pada karyawan begitu pula sebaliknya.
- b. Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*)  
*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang merasa terancam akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang (Sverke, 2004). Tingkat

*job insecurity* yang tinggi akan diikuti dengan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dan sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

c. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan merupakan salah satu pemicu terjadinya kelelahan secara psikologi, tuntutan ini seperti bekerja dalam waktu yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

d. Ketidakseimbangan kondisi kerja

Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, cahaya lampu yang silau, dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan memicu timbulnya keengganan untuk bekerja.

e. Rendahnya kualitas kepemimpinan

Kelloway, dkk (2012) mengemukakan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, menunjukkan adanya hubungan sikap pemimpin kepada karyawan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis.

f. Konflik antar peran

Spector (2000) mengemukakan konflik peran dalam diri individu dapat terjadi jika adanya ketidaksesuaian perintah dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal di luar pekerjaan.

g. Rendahnya arti pekerjaan

Ashford (1989) mengemukakan seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.



h. Rendahnya kesempatan untuk berkembang

Sangenberger (dalam Marwei, 2016) dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

i. Rendahnya promosi jabatan

Rendahannya promosi jabatan merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja (Sangenberger, dalam Marwei. 2016).

j. *Bullying*

*Bullying* yang dimaksud di tempat kerja yaitu adanya perlakuan negatif yang secara terus-menerus diberikan kepada individu atau kelompok sehingga berakibat timbulnya rasa tidak berdaya dan tekanan psikologis pada korban yang kemudian akan berpengaruh pada perilaku kerja (Rudi, 2010).

k. Rendahnya kesadaran terhadap masyarakat

Rendahannya kesadaran terhadap masyarakat yang dimaksud yaitu dorongan yang muncul dalam diri untuk melakukan hal yang bertentangan yang dikendalikan dan diorganisasikan ke arah yang baik.

l. Diskriminasi

Diskriminasi merupakan perilaku yang ditujukan untuk mencegah atau membatasi kelompok lain yang berusaha memiliki atau mendapatkan sumber daya (Doob, dalam Liliweri. 2015).

m. Tuntutan untuk menyembunyikan emosi

Hochschild, dkk. (2011) mengemukakan emosi karyawan pada dasarnya merupakan proses pengelolaan emosi sesuai tuntutan pekerjaan, yang dapat dilakukan dengan cara bertindak di permukaan dan akting yang dalam. Permukaan merupakan kondisi individu meregulasi ekspresi emosinya dengan cara menyembunyikan maupun memalsukan emosinya, sementara akting dalam

yaitu kondisi individu secara sadar mengatur emosinya untuk mengungkapkan suatu emosi tertentu sehingga benar-benar hilang.

Menurut Ryff & Singer (1996) terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis yaitu sebagai berikut:

a. Usia

Ryff dan singer (1996) menemukan bahwa terdapat dimensi seperti penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung akan meningkat seiring bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa muda menuju masa dewasa menengah. Dimensi lain seperti pengembangan pribadi dan tujuan hidup cenderung menurun seiring dengan bertambahnya usia, khususnya dari masa dewasa menengah menuju masa usia lanjut.

b. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Ditemukan bahwa para wanita dari segala usia cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi dalam membangun hubungan positif dengan orang lain dan pengembangan pribadi bila dibandingkan dengan pria.

c. Status sosial ekonomi

Perbedaan kelas sosial ekonomi memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis individu (Ryff & Singer, 1996). Kesejahteraan psikologis yang tinggi (terutama pada dimensi tujuan hidup dan pengembangan pribadi) dijumpai pada individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

d. Lingkungan pekerjaan

Ryff dan singer (1996) mengemukakan bahwa lingkungan pekerjaan, baik itu lingkungan kelompok kerja ataupun perusahaan akan menyebabkan timbulnya kebosanan. Faktor-faktor pekerjaan seperti jam kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan gaji memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu.

#### e. Budaya

Budaya dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis individu karena budaya memiliki peran penting dalam membentuk cara individu berpikir dan mengatasi masalah-masalah yang didapatkan didalam kehidupan sehari-hari. Budaya akan mempengaruhi bagaimana individu memaknai kebahagiaan.

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, terdapat tiga belas faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Scutte (2014) yaitu dukungan sosial, ketidakamanan kerja (*job insecurity*), tuntutan pekerjaan, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, rendahnya promosi jabatan, *bullying*, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Berdasarkan faktor tersebut, peneliti memilih *job insecurity* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis.

## **2.2 Job Insecurity**

### **2.2.1 Definisi Job Insecurity**

*Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ancaman yang timbul dalam organisasi membuat karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1989). *Job insecurity* merupakan suatu tingkat di mana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Ancaman yang dirasakan umumnya

berasal dari lingkungan melalui proses persepsi subjektif dan kognitif individu (Sverke et al, 2006).

*Job insecurity* merujuk pada karyawan yang merasa terancam akan kehilangan pekerjaan dan perubahan status yang dimiliki menjadi pengangguran (De Witte, 1999). Greenglass (2002) mengemukakan *job insecurity* merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan rasa takut individu akan kehilangan pekerjaan, prospek akan demosi, penurunan jabatan, dan ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Hartley et al., (1991) mengemukakan *job insecurity* sebagai kondisi di mana adanya perbedaan antara tingkat keamanan yang dialami dengan tingkat keamanan yang diinginkan atau diperoleh individu. Definisi lain dari *job insecurity* yaitu dugaan yang dialami secara subjektif dari peristiwa mendasar dan tidak disengaja (Sverke et al., 2006). *Job insecurity* mengacu pada adanya masalah terhadap kelangsungan pekerjaan karyawan yang di mana kelangsungan pekerjaan merupakan inti utama dari jaminan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

*Job insecurity* dipersepsikan dari dua sudut pandang yaitu pandangan global dan pandangan multidimensi. Pandangan global mengemukakan *job insecurity* sebagai suatu kondisi adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan multidimensi mengemukakan *job insecurity* tidak hanya mengacu pada ketidakpastian yang dialami karyawan akan kelangsungan pekerjaan, namun juga mengenai kelangsungan pekerjaan tertentu, seperti peluang untuk promosi, perkembangan gaji yang menurun, penurunan pangkat, menurunnya kualitas kondisi kerja, dan kekhawatiran adanya kesenjangan antara individu dan organisasi di masa depan, serta berbagai aspek yang dianggap penting oleh individu tersebut (Mauno & Kinnunen, 2002).

Vander Elst et al., (2014) mengemukakan pendapat para ahli mengenai karakter yang perlu ada dalam *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

- a. *Job Insecurity* merupakan pengalaman subjektif (*subjective experience*) terkait hasil persepsi dan interpretasi individu terhadap lingkungan kerja yang sebenarnya. Hal ini berarti bahwa situasi yang sama dapat menimbulkan perasaan yang berbeda-beda bagi karyawan.
- b. *Job insecurity* dipandang sebagai fenomena yang tidak disengaja (*involuntary phenomenon*). Hal ini berarti tidak termasuk karyawan yang memilih pekerjaan yang tidak pasti atau pekerjaan yang tidak tetap.
- c. Ketidakamanan terhadap pekerjaan di masa depan (*insecurity about future*) merupakan inti dari *job insecurity*. Hal ini mengacu ada kekhawatiran dan ancaman kehilangan pekerjaan.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi di mana karyawan mengalami perasaan terancam, khawatir, dan rasa tidak berdaya karena dihadapkan dengan situasi yang tidak pasti akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang dan juga kekhawatiran yang dialami terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan.

### **2.2.2 Dimensi *Job insecurity***

De Witte (2005) mengemukakan dua aspek dari *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

- a. Cognitive Job Insecurity

*Cognitive job insecurity* mengacu pada persepsi kemungkinan perubahan negatif yang akan terjadi pada pekerjaan. *Cognitive job insecurity* merupakan persepsi individu akan adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

b. *Affective Job Insecurity*

*Affective job insecurity* mengacu pada pengalaman yang dirasakan terkait kelangsungan pekerjaan, seperti perasaan khawatir, dan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Ashford dalam Halungun (2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah sebagai berikut:

- a. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.
- b. Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas
- c. *Locus of control*, merupakan keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
- d. Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Halungun (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada tingkatan yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan *merger* oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, jenis kelamin, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt yaitu kondisi lingkungan dan organisasional, karakteristik individual dan jabatan, karakteristik personal karyawan. Sedangkan menurut Ashford faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasi.

### **2.3 Hubungan *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis**

Era globalisasi yang semakin berkembang dari waktu ke waktu, mengakibatkan terjadinya banyak perubahan di berbagai sektor industri hingga saat ini. Seiring berkembangnya zaman banyak perusahaan atau badan usaha yang menggunakan sistem kontrak pada karyawan untuk ditempatkan pada bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rianti (2013) mengemukakan bahwa penyebab adanya perjanjian kontrak kerja untuk pekerja disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu perkembangan perekonomian yang semakin pesat sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dengan biaya yang lebih sedikit untuk hasil keuntungan yang lebih besar. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan mengubah struktur manajemen perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan lebih sedikit, maka diadakan sistem kontrak dengan memperkerjakan buruh dengan sistem *outsourcing* maupun dengan sistem karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu).

Sistem *outsourcing* dan sistem kontrak PKWT telah banyak diminati oleh perusahaan namun sistem kontrak kerja ini memiliki kekurangan yang berdampak

pada timbulnya permasalahan pada karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutedi (2011) bahwa sistem kontrak kerja diakui banyak merugikan karyawan, hal ini disebabkan oleh sistem kerja yang hanya bersifat kontrak di mana adanya perjanjian waktu dalam bidang yang ditentukan, memiliki upah yang lebih rendah, adanya batas minimal pada jaminan sosial, dan rendahnya jaminan untuk mengembangkan karir. Andina (2013) mengemukakan bahwa karyawan kontrak atau karyawan *outsourcing* mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan karyawan tetap, dapat dilihat dari rendahnya *fringe benefit* yang didapatkan hingga rendahnya kesempatan untuk mengembangkan karir dalam suatu perusahaan.

Permasalahan yang timbul akibat dari sistem kontrak kerja ini memiliki dampak yang dapat mengakibatkan munculnya permasalahan pada kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawan (Hendrastomo, 2010). Pemahaman terhadap kesehatan manusia tidak hanya meliputi kesejahteraan fisik tetapi juga psikologis dan sosial. Individu yang memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi akan lebih produktif dan memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan yang kesejahteraannya rendah (Ryff & Synder, 2002).

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya (Ryff & Synder, 2002). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja dibangun untuk menggambarkan pengalaman positif secara subjektif oleh individu di tempat kerja, dan mampu merealisasikan potensi diri yang positif dalam pekerjaan (Dagenais & Savoie, 2012). Veit & Ware dalam Aziz (2015) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai indikator kesehatan mental mencakup dua aspek, yang pertama yaitu aspek terbebasnya individu dari tekanan psikologis (*psychological distress*) yang dicirikan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan kehilangan kontrol. Kedua, memiliki



kesejahteraan psikologis yang dicirikan dengan adanya perasaan positif secara umum, mampu mengatur emosi dan memiliki kepuasan hidup.

Maslow dalam Notoesoedirdjo & Latiput (2005) menyatakan bahwa mental yang sehat ditandai dengan adanya rasa aman yang memadai. Aktualisasi diri akan tercapai apabila semua dorongan kebutuhan telah terpenuhi dalam diri individu seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan memiliki, serta kebutuhan akan penghargaan. Rasa tidak aman akibat dari ketidakpastian kerja di masa yang akan datang yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi pencapaian tahap aktualisasi diri (Nopiando, 2012).

Permasalahan yang timbul akibat dari tekanan karena tidak adanya jaminan pekerjaan di masa yang akan datang akan mengakibatkan timbulnya *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi di mana adanya rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblat, 1984). *Job insecurity* diartikan dengan kondisi psikologis karyawan yang merasa khawatir dan terancam akan kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang (Nopiando, 2012). Pendapat lainnya mengemukakan *job insecurity* sebagai suatu perasaan tidakberdaya yang dirasakan karyawan akibat dari ancaman kehilangan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (Sverke & Hellgren, 2002).

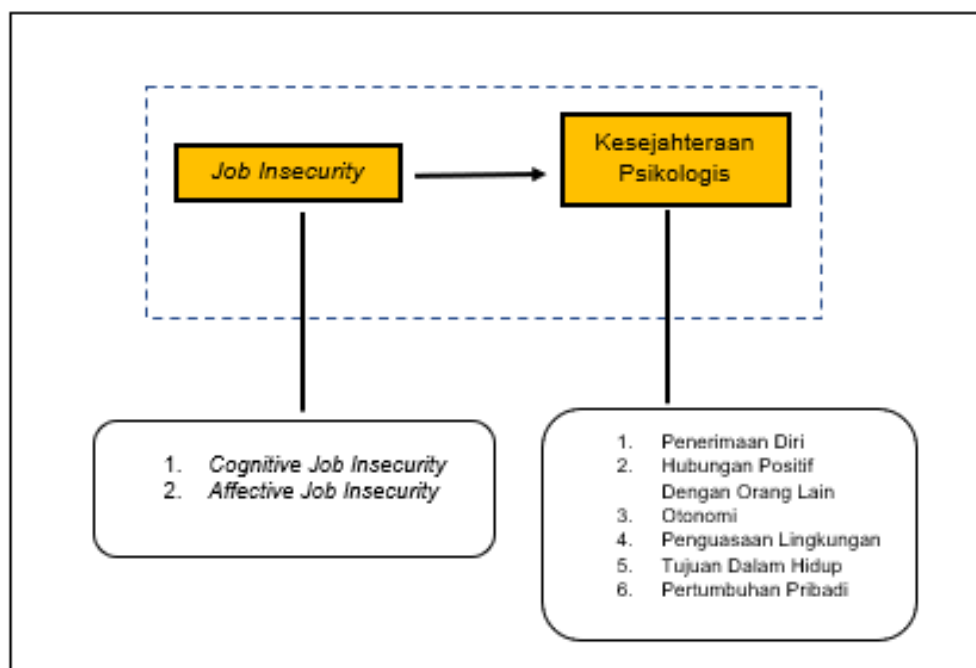
Warr (1987) dalam teori model vitaminnya mengemukakan bahwa terdapat 9 komponen dalam situasi kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Salah satunya yaitu *job insecurity*, Warr menjelaskan bahwa sejauh mana respon individu dalam menghadapi dugaan akibat dari kurangnya kejelasan tentang masa depan dan kurangnya kejelasan tentang ekspektasi dan perilaku yang harus diambil dalam situasi tersebut maka dapat mengurangi kesejahteraan psikologis karyawan.

Selain ketidakpastian *uncontrollability* merupakan komponen utama dalam model vitamin Warr yang memiliki dampak penting pada kesejahteraan psikologis. Kurangnya kontrol, atau adanya perasaan tidak berdaya terhadap ancaman, dianggap menjadi inti dari fenomena ketidakamanan kerja. Dengan kurangnya kontrol yang dapat dilakukan oleh karyawan dapat mengakibatkan timbulnya perasaan tidak berdaya terhadap ancaman yang timbul, hal inilah yang dianggap menjadi inti dari fenomena ketidakamanan kerja




Nuzulia (2008) menyatakan bahwa *core evaluations* berperan positif dalam membentuk kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mengindikasikan peran interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara psikologis. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. lain halnya, pengalaman yang negatif (*job insecurity*) menjadikan karyawan merasa terancam dan tidak nyaman menjalani pekerjaan, sehingga menimbulkan ketidakbahagiaan dan rendahnya kepuasan hidup.

*Job insecurity* berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan. Burchell dalam De Witte (1999) dalam penelitiannya menemukan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih rendah pada karyawan yang merasa tidak aman pada pekerjaan yang sedang digeluti. Van Vuuren dalam De Witte (1999) mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan penyebab stress kronis. De Witte (1999) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa *job insecurity* merupakan menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis baik dalam jangka panjang maupun pendek. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :

	Fokus Penelitian
	Variabel Penelitian
	Dimensi/ Aspek

**Gambar 2. 1** Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel penelitian yang akan diteliti yaitu *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan dalam hidup, serta terus mengembangkan dirinya. Sedangkan *job insecurity* merupakan ketidakamanan yang dipersepsikan pekerja mengenai

kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting dalam pekerjaannya karena adanya ancaman dari perubahan situasi kerja yang sedang digeluti.

Permasalahan yang timbul akibat dari rendahnya kepastian pada masa depan pekerjaan karena berada pada posisi hanya sebagai karyawan kontrak merupakan faktor yang menyebabkan timbulnya perasaan khawatir akibat adanya situasi ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan tertekan dan khawatir yang dialami dalam waktu yang panjang akan menyebabkan timbulnya permasalahan pada kesejahteraan psikologis. Kegagalan memperoleh rasa aman berakibat pada timbulnya *job insecurity* pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

## **2.5 Hipotesis**

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Ada pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak.

H0 = Tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak.