**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND SOCIAL SUPPORT WITH PSYCHOLOGICAL WELL BEING CONTRACT EMPLOYEE IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

**Indah Mila Rustanti**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

indahmilarustanti@gmail.com

088225232543

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak dan ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Job Insecurity*, Skala Dukungan Sosial dan Skala Kesejahteraan Psikologis. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,327 dengan p = 0,010 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0,107 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 10,7% terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak dan sisanya 89,3% dipengaruhi faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,537 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0, 0,289 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki kontribusi sebesar 28,9% terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak dan sisanya 71,1% dipengaruhi faktor-faktor lain.

**Kata Kunci**: kesejahteraan psikologis, *job insecurity*, dukungan sosial, karyawan kontrak

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between job insecurity and social support with the psychological well-being contract employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between job insecurity and psychological well-being contract employees and there is a positive relationship between social support and psychological well-being contract employees. The subjects in this study were 61 contract employees in the Special Region of Yogyakarta and had worked for at least 1 year. How to take the subject using the purposive sampling method. Retrieval of this research data using Job Insecurity Scale, Social Support Scale, and Psychological Well Being Scale. The data analysis method used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of the study the relationship between job insecurity and psychological well-being, a correlation coefficient (rxy) = -0,327 with p = 0.010 (p < 0,050) means that there is a negative relationship between job insecurity and psychological well-being. The coefficient of determination R squared (R²) = 0.107 indicates that the variable job insecurity has a contribution of 10,7% to the variable of psychological well-being in contract employees and the remaining 89,3% is influenced by other factors. Based on the results of the study the relationship between social support and psychological well-being, a correlation coefficient (rxy) = 0,537 with p = 0.000 (p < 0,050) means that there is a positive relationship between social support and psychological well-being. The coefficient of determination R squared (R²) = 0,289 indicates that the variable job insecurity has a contribution of 28,9% to the variable of psychological well-being in contract employees and the remaining 71,1% is influenced by other factors*.

***Keywords****: psychological well-being, job insecurity, social support, contract employee*

**PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Ndraha (dalam Leuhery, 2018) adalah sumber daya yang sanggup menghasilkan bukan saja nilai komparatif namun pula nilai kompetitif, generatif, serta inovatif dengan memakai tenaga paling tinggi semacam: *intelligence, creativity* serta *imagination.* Tidak lagi sekedar memakai energi kasar, seperti bahan mentah, tenaga otot, dan sebagainya.

Di sebuah perusahan atau organisasi sumber daya manusia memiliki status yang berbeda-beda. Menurut Hendrajana, Sintaasih, dan Saroyeni (2017) status karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing.* Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah dari status legalnya.

Karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya sedangkan karyawan kontrak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, Karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan satu jangka waktu yang diadakan paling lama 2 tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 kali dalam jangka waktu optimal 1 tahun (UU RI Ketenagakerjaan 2003 dalam Pasal 59 Ayat 1), sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang artinya karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk masa kerjanya. Status karyawan tersebut dipengaruhi oleh perjanjian kerja yang disepakati perusahaan dengan karyawan. Perbedaan status tersebut pastinya akan memberikan dampak yang berbeda-beda untuk setiap karyawan, salah satunya karyawan kontrak.

Menurut Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmadi (2010) karyawan kontrak umumnya beban kerjanya nyaris sama bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap namun dari segi pendapatan ataupun fasilitas sangat berbeda, termasuk tidak terdapatnya pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi memakai jasa karyawan kontrak, tidak hanya itu karyawan kontrak tidak memiliki status masa kerja yang jelas. Sistem kerja kontrak ini dinilai lebih banyak memberikan batasan-batasan bagi karyawan dalam mencapai kesejahteraan dalam hidupnya, dan bahkan dapat dianggap menghambat perkembangan generasi kerja Indonesia di masa yang akan datang.

Diener, E. (2000), menambahkan bahwa kesenjangan yang dirasakan oleh karyawan kontrak dapat menjadi pemicu bagi stress, tekanan, atau bahkan keputusasaan, yang menghalangi hadirnya kebahagiaan dan kesejahteraan secara psikologis.

Kesejahteraan psikologis adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkahlakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, serta mampu mengeksplorasi dan mengembangkan diri Ryff (1989). Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan, kepuasan hidup, tanpa adanya gejala-gejala depresi *(stress)* yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya Ryff (1995).

Pada bulan oktober tahun 2020 lalu serikat buruh di Indonesia melakukan demo untuk menolak RUU cipta kerja menjadi UU cipta kerja terkait dengan dihapuskannya pasal 59 dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bunyi pasal 59 ayat (1) UU nomor 13 tahun 2003 adalah "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun". Sementara di RUU cipta kerja, pasal PKWT di UU nomor 13 tahun 2003 dihapus. Konsekuensi dari hilangnya pasal tersebut yakni perusahaan tidak lagi memiliki batasan waktu untuk melakukan perjanjian kontrak kerja dengan pekerjanya. Perusahaan pemberi kerja bisa terus memperbaharui kontrak karyawannya tanpa perlu mengangkatnya menjadi karyawan tetap. Dengan kata lain, UU cipta kerja akan mengizinkan perusahaan mengontrak karyawan atau buruh sebagai karyawan kontrak seumur hidup

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet tahun 2020 kepada lebih dari 5.000 karyawan di Indonesia, menunjukkan hasil hanya 38% karyawan di Indonesia yang masih merasa bahagia dan sisanya 62% karyawan tidak merasakan kebahagiaan. Ketika seorang karyawan tidak mendapatkan kebahagiaan maka akan berpengaruh kepada kesejahteraan psikologisnya, pendapat ini sejalan dengan pengertian kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1995) yang mengatakan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan, kepuasan hidup, tanpa adanya gejala-gejala depresi *(stress)* yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Ketika seorang karyawan tidak merasakan kesejahteraan secara psikologis karyawan akan menunjukkan adanya gangguan psikologis seperti kejenuhan, kelelahan bahkan sampai depresi dan memiliki kecemasan dalam bekerja yang akan mempengaruhi produktivitas pekerja sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa depresi dan kecemasan dapat menyebabkan kerugian ekonomi global sebesar 1 triliun USD setiap tahunnya akibat hilangnya produktivitas sumber daya manusia.

Data tersebut juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti yang dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2020 sampai 24 oktober 2020 kepada tujuh orang karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis dari tujuh karyawan kontrak enam diantaranya terindikasi memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, oleh karenanya dapat disimpulkan adanya kesenjangan antara kondisi seharusnya pada karyawan kontrak dengan kenyataaan yang terjadi pada karyawan kontrak.

Menurut Sofyanti dan Setiawan (2020), kesejahteraan psikologis merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Schutte, dkk (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis diantaranya adalah faktor dukungan sosial, faktor ketidakamanan kerja *(job insecurity),* tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi terkait pengalaman selama ia menjadi seorang karyawan, pengalaman-pengalaman tersebut dapat berupa pengalaman yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, pengalaman-pengalaman tersebut diasosiasikan sebagai suatu konsep pengalaman psikologis dalam diri karyawan (Napiando, 2012). Dalam dunia kerja salah satu proses evaluasi yang dimiliki karyawan adalah tingkat *job insecurity* pada pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunya kesejahteraan secara psikologis. Smithson dan Lewis (dalam Hanafiah, 2014) menyatakan bahwa *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Svergke, dkk (dalam Ramalisa, Marpaung & Manurung, 2020) mengatakan *job insecurity* muncul akibat ketakutan atau rasa khawatir dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa depan. Ketidakamanan kerja pada karyawan dapat menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pekerja kontrak maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologisnya, begitupula sebaliknya, ketika *job insecurity* yang dirasakan rendah maka kesejahteraan psikologis akan tinggi (meningkat).

*Job insecurity* adalah pengalaman stress yang berkaitan dengan kesulitan dan perasaan negatif (Wilson dkk., 2020). *Job insecurity* dapat menimbulkan dampak negatif, baik dari segi non psikologis maupun psikologis. Aspek psikologis yang dapat muncul akibat dampak dari *job insecurity* berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran, serta kemarahan (Putra & Suana, 2016).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dari sudut pandang kesehatan mental merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya mental yang sehat secara psikologis, karena seringkali menimbulkan masalah kesehatan mental negatif seperti stress.

Stress ditempat kerja tersebut dapat dikurangi dengan meningkatkan perasaan positif dari diri seorang karyawan, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan (Wibowo & Handayani, 2020).

Menurut Sarafino dan Timothy (2011) dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitar yang mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, dan ketersediaan bantuan. Bantuan tersebut diyakini akan meningkatkan perasaan positif dan meningkatkan harga diri individu (Cahyani & Frianto, 2019). Lambret, dkk*.* (Cahyani & Frianto, 2019) menyatakan bahwa memberikan dukungan sosial seperti memberikan dukungan emosional, bantuan, umpan balik, dan motivasi sangat berharga bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febryanto dan Palupi (2017) menunjukan bahawa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis, dan berlaku sebaliknya. Penelitian ini menggunakan teori dasar Kesejahteraan psikologi milik (Ryff, 1989) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan psikologi salah satunya adalah dukungan sosial. Pada individu dewasa, semakin tinggi tingkat interaksi sosialnya maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologignya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis serta hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dan dukungan sosial. *Job insecurity* merupakan perasaan terancam, khawatir, dan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerjanya, ketidakberdayaan tersebut dihasilkan dari ancaman terhadap keberlangsungan kerja karyawan yang berasosiasi menjadi stress sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Variable *job insecurity* diukur menggunakan modifikasi Skala yang disusun oleh Arifin, A, P yang mengacu pada aspek-aspek *job insecurity* yang dikemukakan oleh Rowntree (2005) yaitu, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat dan rasa tidak berdaya. Skala terdiri dari 12 aitem.

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima karyawan dari orang lain di lingkungannya, dukungan ini dapat berasal dari keluarga, pasangan, rekan kerja, atasan, ataupun teman sebaya yang dapat berupa bantuan nyata, bantuan informasi, bantuan emosional, dan bantuan penghargaan yang akan membuat karyawan merasa nyaman, berharga dan dicintai. Variabel dukungan sosial diukur menggunakan Skala yang disusun mengacu pada aspek-aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino & Timothy (2011) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Skala terdiri dari 14 aitem.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari psikologis karyawan yang ditandai dengan tercapainya kebahagiaan tanpa ada gangguan psikologis dimana karyawan akan memiliki kepuasan terhadap hidupnya dan mampu mengoptimalkan juga merealisasikan potensi dalam dirinya. Variabel kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan modifikasi Skala yang disusun oleh Arditya, N yang mengacu pada dimensi-dimensi Kesejahteraan Psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (2014) yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi. Skala terdiri dari 22 aitem.

Skala ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourable*. Penyusunan skala perilaku maupun sikap diperbolehkan hanya dibagi dalam satu kelompok yaitu *favourabel* apabila isinya telah menggambarkan hubungan keberpihakan atau menunjukan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikatornya artinya mendukung langsung atribut yang hendak diukur, sehingga memudahkan subjek dalam memahami aitem yang diberikan (Azwar, 2016). Pernyataan *favourable* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Cara mendapatkan skor total yaitu dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Subjek berjumlah 61 karyawan kontrak. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation).*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation)*, terdapat uji prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil uji kolmogrov-smirnov untuk varibel kesejahteraan psikologis diperoleh K-S Z = 0.081 dan p = 0.200. Hal ini berarti data kesejahteraan psikologis terdistribusi normal. Hasil uji kolmogrov-smirnov untuk variabel *job insecurity* diperoleh K-S Z = 0.117 dan p = 0.038 dan hasil uji kolmogrov-smirnov untuk variabel dukungan sosial diperoleh K-S Z = 0,201 dan p = 0.000. Hal ini berarti data *job insecurity* dan dukungan sosial tidak terdistribusi normal. Hadi (2015) mengatakan akan tetapi jika sampel penelitian merupakan sampel yang besar (>30 subjek ) maka distribusi sampling dianggap normal atau mendekati sangat normal. Walaupun hasil uji kolmogrov-smirnov data pada variabel *job insecurity* dan dukungan sosial tidak terdistribusi normal, data tetap dianggap mendekati normal karena subjek lebih dari 30 yakni 61 subjek.

Dari hasil uji linearitas variabel *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis diperoleh F = 9,035 dan p = 0,004 (p < 0.050) hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis merupakan hubungan yang linier. Dari hasil uji linearitas variabel dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis diperoleh F = 19,907 dan p = 0,000 (p < 0.050) hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,327 dengan p = 0,010 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar 0,107 yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* menunjukkan kontribusi (10,7%) terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya (89,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperi dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,537 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar 0,289 yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial menunjukkan kontribusi (28,9%) terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya (71,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ketidakamanan kerja *(job insecurity),* tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramalisa, Marpaung, & Manurung (2020) tentang “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak Pt. Bank Rakyat Indonesia, TBK Cabang Medan Thamrin” menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja *(job insecurity)* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Thamrin dengan korelasi *Product Moment* (r) sebesar –0,858. Hal ini merujuk pada tingginya ketidakamanan kerja yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis, begitu pula sebaliknya jika rendahnya ketidakamanan kerja akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Medan Thamrin.

Ketidakamanan kerja *(job insecurity)* mengacu pada rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt., dalam Hu, dkk, 2018). *Job insecurity* cenderung dianggap sebagai ancaman oleh karyawan. Karyawan yang tidak aman menyiratkan potensi hilangnya manfaat penting dari pekerjaan, seperti penghasilan, kontak sosial, dan penataan waktu (De Witte dalam Elts, dkk., 2014). Karyawan yang berisiko kehilangan pekerjaan menunjukkan tingkat stres, kecemasan, depresi, dan perasaan negatif yang lebih tinggi dan tingkat perasaan positif yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak berisiko kehilangan pekerjaan, sehingga akan berakibat pada kesejahteraan psikologis karyawan (Nella, dkk.,2015).

Adapun hasil kategorisasi data *job insecurity*, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 7 orang (11.5%) yang memiliki *job insecurity* pada kategori tinggi, terdapat 46 orang (75.4%) yang memiliki *job insecurity* pada kategori sedang dan sisanya 8 orang (13,1%) memiliki *job insecurity* pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *job insecurity* dengan kategori sedang.

Karyawan kontrak dalam kategori *job insecurity* tinggi dapat diartikan bahwa karyawan kontrak memiliki rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang tinggi, memiliki rasa ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat (seperti takut kehilangan jabatan/kedudukan dan kekayaan), dan memiliki rasa tidak berdaya dalam pekerjaannya (seperti ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaannya). Mayoritas subjek dalam penelitian ini merasakan *job insecurity* yang sedang, artinya masih ada karyawan kontrak yang merasakan *job insecurity* ditempat kerja. Karyawan kontrak masih merasa khawatir akan adanya penilaian kinerja yang akan mempengaruhi kelangsungan kontrak kerja, dan karyawan kontrak merasa takut akan kehilangan pekerjaan, terbukti dari karyawan kontrak yang menjawab sesuai pada pernyataan “Saya merasa cemas bila sewaktu-waktu perusahaan melakukan pengurangan karyawan”. Karyawan kontrak dalam kategori *job insecurity* rendah dapat diartikan bahwa karyawan kontrak mampu mengendalikan kondisi di lingkungan kerja, tidak merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya dan memiliki rencana lain saat kontrak kerjanya sewaktu-waktu berakhir terbukti dari pernyataan “Saya merasa sangat cemas saat masa kontrak kerja saya akan berakhir” yang dijawab tidak sesuai.

Adapun hasil kategorisasi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 11 orang (18,0%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi, terdapat 41 orang (67,2%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang dan sisanya 9 orang (14,8%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis dengan kategori sedang.

Subjek dalam ketegori tinggi dapat diartikan bahwa subjek telah mampu untuk menerima diri apa adanya, memiliki hubungan hangat dan terbuka dengan orang lain, memiliki otonomi, memiliki penguasan terhadap lingkungan memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan diri secara optimal. Subjek dalam ketegori sedang dapat diartikan masih ada subjek yang belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, misalnya subjek belum mampu mengetahui tujuan hidupnya dikarnakan kurangnya penerimaan diri dan tidak mengenali diri sendiri. Subjek dalam kategori rendah dapat diartikan subjek belum mampu untuk menerima diri apa adanya, tidak memiliki hubungan hangat dan terbuka dengan orang lain, tidak memiiliki otonomi, tidak mampu menguasai lingkungan, tidak memiliki tujuan hidup, dan tidak mampu mengembangkan diri secara optimal.

Elst, dkk., (2014) mengatakan ancaman ketidakamanan kerja *(job insecurity)* dapat mengakibatkan berkurangnya kontrol yang dirasakan atas situasi kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara negatif dan karenanya dapat menyebabkan hilangnya sumber daya pribadi (semangat, kesejahteraan, dan energi) karyawan. Lazarus dan Folkman (dalam Elts, dkk., 2014) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja *(job insecurity)* dapat mengakibatkan ketegangan atau penurunan kesejahteraan. Ketidakamanan kerja *(job insecurity)* telah dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan yang buruk (Elts, dkk., 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan sebuah sumbangan negatif bagi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak akan menurunkan kesejahteraan psikologisnya, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak akan meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi R squared (R²) sebesar 0,107 yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* menunjukkan kontribusi (10,7%) terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya (89,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukan bahwa dukungan sosial dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, dkk (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi akan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan sebaliknya, karyawan yang memiliki dukungan sosial yang rendah akan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Holt dan Hoar (dalam Katagami & Tsuchiya, 2016) juga mengatakan dukungan sosial telah diakui sebagai faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis.

Irwan (2018) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang terdekat dalam lingkungan sosial yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkah laku. Bantuan tersebut diyakini akan meningkatkan perasaan positif dan mengangkat harga diri individu (Cahyani & Frianto, 2019).

Berdasarkan hasil kategorisasi data dukungan sosial, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 13 orang (21,3%) yang memiliki dukungan sosial pada kategori tinggi, terdapat 42 orang (68,9%) yang memiliki dukungan sosial pada kategori sedang dan sisanya 6 orang (9,8%) memiliki dukungan sosial pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan sosial dengan kategori sedang.

Subjek dalam kategori dukungan sosial yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan kontrak menerima dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif, dukungan penghargaan dari lingkungan sekitarnya dengan baik. Subjek dalam kategori dukungan sosial sedang dapat diartikan bahwa masih ada karyawan kontrak yang belum memiliki dukungan sosial yang baik, karena ada beberapa aspek pernyataan yang dijawab tidak sesuai. Karyawan kontrak belum merasakan dukungan instrumental dari rekan kerja, hal tersebut dibuktikan dari pernyataan “rekan kerja sering kali mau membantu saya ketika ada tugas yang tidak bisa saya lakukan” yang dijawab tidak setuju oleh karyawan kontrak. Subjek (karyawan kontrak) dalam kategori dukungan sosial rendah dapat diartikan bahwa karyawan kontrak belum merasa mendapatkan dukungan emosional, dukungan instrumental*,* dukungan informatif*,* dandukungan penghargaan dari orang disekitarnya (rekan kerja, atasan, pasangan, dan keluarga).

Adapun hasil kategorisasi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 11 orang (18,0%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi, terdapat 41 orang (67,2%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang dan sisanya 9 orang (14,8%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis dengan kategori sedang.

Subjek dalam ketegori tinggi dapat diartikan bahwa subjek telah mampu untuk menerima diri apa adanya, memiliki hubungan hangat dan terbuka dengan orang lain, memiliki otonomi, memiliki penguasan terhadap lingkungan memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan diri secara optimal. Subjek dalam ketegori sedang dapat diartikan masih ada subjek yang belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, misalnya subjek belum mampu mengetahui tujuan hidupnya dikarnakan kurangnya penerimaan diri dan tidak mengenali diri sendiri. Subjek dalam kategori rendah dapat diartikan subjek belum mampu untuk menerima diri apa adanya, tidak memiliki hubungan hangat dan terbuka dengan orang lain, tidak memiiliki otonomi, tidak mampu menguasai lingkungan, tidak memiliki tujuan hidup, dan tidak mampu mengembangkan diri secara optimal.

Menurut Schonfeld, dkk (dalam Singh, dkk 2019) dukungan sosial jelas identik dengan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial yang positif akan membawa kesejahteraan psikologis yang positif. Dukungan sosial secara efesien telah ditemukan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis terutama dalam setiap periode stress. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfianto, dkk (2020) juga mengatakab bahwa dukungan sosial berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan psikologis pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial merupakan sebuah sumbangan positif bagi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan karyawan kontrak maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan karyawan kontrak makan akan semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan kontrak. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi R squared (R²) sebesar 0,289 yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial menunjukkan kontribusi (28,9%) terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya (71,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *job insecurity*, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Hambatan dalam peneliti ini adalah peneliti kesusahan untuk mencari atau mengumpulkan respondent penelitian (karyawan kontrak), karyawan kontrak yang umumnya memiliki latar belakang pendidikan yang beragam terlihat cukup sulit untuk mengisi skala dengan google form, maka dari itu peneliti harus menjelaskan secara langsung cara mengisi skala menggunakan google form.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = -0,327 dan p = 0,010. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil kategorisasi data kesejahteraan psikologis, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 11 orang (18.0%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi, terdapat 41 orang (67.2%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang dan sisanya 9 orang (14,8%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis dengan kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi data *job insecurity*, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 7 orang (11.5%) yang memiliki *job insecurity* pada kategori tinggi, terdapat 46 orang (75.4%) yang memiliki *job insecurity* pada kategori sedang dan sisanya 8 orang (13,1%) memiliki *job insecurity* pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *job insecurity* dengan kategori sedang. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared (R²) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 10,7 % terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak dan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis *product moment* *(pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar r = 0,537 dan p = 0,000. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosialmaka semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil kategorisasi data kesejahteraan psikologis, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 11 orang (18.0%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi, terdapat 41 orang (67.2%) yang memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang dan sisanya 9 orang (14,8%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis dengan kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi data dukungan sosial, diketahui bahwa dari 61 subjek penelitian, terdapat 13 orang (21.3%) yang memiliki dukungan sosial pada kategori tinggi, terdapat 42 orang (68.9%) yang memiliki dukungan sosial pada kategori sedang dan sisanya 6 orang (9,8%) memiliki dukungan sosial pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan sosial dengan kategori sedang. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared (R²) sebesar 0,289 yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial menunjukkan kontribusi 28,9% terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *job insecurity*, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Kontrak

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan kontrak mempertahankan dan meningkatkan dukungan sosial yang dimiliki saat ini. Salah satunya dengan menjaga hubungan yang baik antar karyawan serta dengan atasan. Karyawan kontrak diharapkan juga bisa terus memiliki komunkasi yang baik dengan atasan serta rekan kerja agar dukungan sosial ini bisa terus memberikan pengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan rasa ketidakamanan kerja *(job insecurity).*

1. Bagi Perusahaan / Organisasi

Bagi perusahaan / organisasi disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menurunkan tingkat *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada karyawan kontrak. Perusahaan dapat melakukan hal tersebut dengan menghilangkan aspek–aspek yang ada pada *job insecurity* yaitu perasaan takut akan kehilangan pekerjaan, perasaan takut akan status sosial di masyarakat, dan rasa tidak berdaya karyawan. Perusahaan juga dapat meningkatkan dukungan sosial ditempat kerja, dukungan dapat diberikan secara emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan oleh rekan kerja, atasan, dan organisasi itu sendiri.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan *job insecurity*, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Karyawan kontrak merupakan respondent yang sangat unik karena berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam maka dari itu peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalami terkait kondisi karyawan kontrak.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stress kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 868-876

Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist,* 55 (1), 34-43

Elst, T., V, Broeck, A., V, Cuyper, N., D, & De Witte. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 87, 671–693. DOI:10.1111/joop.12068

Febriyanto, A., D, & Palupi, L., S, (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada pensiunan pegawai negri sipil birokrasi pemerintahan persatuan wredatama republik Indonesia (pwri) di kabupaten nganjuk. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial,* 6, 12-28

Fuad, H. (2020, 31 Oktober). Hanya 38% pekerja di Indonesia yang masih bahagia. Okezone. Diakses pada tanggal 5 Maret 2021 melalui <https://economy.okezone.com/amp/2020/10/31/622/2301875/hanya-38-pekerja-di-indonesia-yang-masih-bahagia>

Hadi, S. (2015). Statistika. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo,* 1(3), 178-184

Hu, S., Jiang, L., Probst, T., M, & Liu, M. (2018). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 1-23. DOI: 10.1177/0143831X18759793 journals.sagepub.com/home/eid

Idris, M. (2020, 6 Oktober). Di UU cipta kerja status pegawai kontak bisa seumur hidup?. Kompas, diakses pada tanggal 28 Februari 2021 melalui https://money.kompas.com/read/2020/10/06/093734326/di-uu-cipta-kerja-status-pegawai-kontrak-bisa-seumur-hidup?page=all

Irwan. (2018). *Etika dan Perilaku Kesehatan.* Yogyakarta: CV. Absolute Media

Katagami, E & Tsuchiya, H. (2016). Effects of social support on athletes’ psychological well-being: the correlations among received support, perceived support, and personality. *Scientific Research Publishing*, 7, 1741-1752. DOI: 10.4236/psych.2016.713163

Leuhery, F. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(1), 118-133

Maulidina & Nurtjahjanti (2016). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 189-194

Napindo, B. (2012). Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1-6

Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *Epub Biomed Research International. 1-8.* Doi: 10.1155/2015/673623

Putra, K., A., R & Suana, I., W. (2016). Pengaruh komitmen organisasional dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan ama museum & resort ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud,* 5(12), 244-558

Ramalisa, Marpaung, W, & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak pt. bank rakyat Indonesia, tbk cabang medan thamrin. *Psikostudia*, 9(1), 31 – 37

Rowntree, J. (2005). Job insecurity and work intensification edited by Brendan Burchell, David ladipo and Frank Wilkinson. Routledge Taylor and Francis - e Library.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 10690-1081.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Association for Psychological Science,* 4(4), 99-104.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics,* 53706, 10 – 28.

Sarafino, E.P., & Timothy, W.S. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial interaction* (7th ed). Chicchester: John Wiley & Son, Inc.

Schutte, S., Chastang, J-F, Malard, L., Thirion, A, P., Vermeylen, G, & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health,* DOI 10.1007/s00420-014-0930-0

Singh, K., Sindhu, N., Puri, A., & Sindhu, B. (2019). Social support and psychological well-being among office employees of an MNC company in New Delhi. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry,* 10(4), 163‒167

Tjandraningsih, I., Herawati, R., Q& Suhadmadi. (2010) Praktek Kerja Kontrak dan Outsourching Buruh di Sektor Metal Indonesia. Bandung: Akatiga

Wibowo & Handayani. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pada mitra pengemudi ojek online di komunitas gojek X*. PSISULA: Proseding Berkala Psikologi.* 2, 185-196

Wilson, J. M., dkk (2020) Job Insecurity and Financial Concern During the Covid-19 Pandemic Are Associeted with Worse Mentalh Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicene.* <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>

World Health Organization. (2019, Mei). Mental health in the workplace. Diunduh pada tanggal 19 Maret 2021 melalui <https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/>