

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang. Indonesia akan menghadapi tantangan yang berat dikarenakan negara – negara berkembang berhadapan dengan negara – negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, baik aspek teknologi, modal dan sumber daya manusia (Retnosari, dkk, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Perusahaan akan berjalan dengan baik bila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik (Maulidina & Nurtjahjanti, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan penjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Ada lima jenis status pekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan, diantaranya adalah pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, pekerja honorer, dan pekerja borongan, status kepegawaian tersebut dipengaruhi oleh perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan dengan pekerja (Hardjoprajitno, dkk, 2014).

Menurut Bambang (2013), perjanjian antara perusahaan dan karyawan yang dikaitkan dengan jangka waktu dibagi menjadi dua jenis perjanjian, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan salah satu jenis perjanjian kontrak kerja yang dilakukan dengan batas waktu tertentu dan memiliki sedikit perbedaan dengan *Outsourcing*. *Outsourcing* menggunakan pihak ketiga untuk hubungan kontrak antara perusahaan dengan pekerja. Sedangkan PKWT tidak menggunakan pihak ketiga.

*Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Faiz, 2007). *Outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan pada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan mengurangi beban perusahaan tersebut dengan perjanjian tertulis (Jehani, 2008). *Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin / tidak aman dan tidak pasti. (Herawati, 2010). Pemberian izin mengenai penggunaan *outsourcing* di Indonesia telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, khususnya pada pasal 64 bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Menurut Faiz (2007), penggunaan karyawan *outsourcing* oleh sebuah perusahaan biasanya dilakukan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya, selain itu karyawan *outsourcing* memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, dan menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menjadi perhatian dalam penulisan ini adalah perusahaan yang mengolah unggas serta pembudidayaan pertanian Indonesia yang bernama PT. Japfa Comfeed Indonesia. Perusahaan tersebut memiliki visi yaitu, kesuksesan utama PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Perseroan), dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak – pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro – aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

Lebih lanjut PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Perseroan) memiliki misi yaitu, menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait. Penyedia terkemuka yang dimaksudkan yaitu menjadi yang utama dan selalu diingat, menjadi panutan bagi industri sejenis, berkembang melalui proses berkesinambungan, dan selangkah lebih maju dalam persaingan. Terpercaya, sehingga dapat diandalkan oleh segenap pemasok, pelanggan dan karyawan, lalu

konsisten, dapat dipercaya, aman, berkualitas baik, produk higienis, dan bertanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan sekitar.

PT. Japfa Comfeed Indonesia memiliki jaringan operasional di beberapa wilayah di Indonesia, yaitu Sumatera Utara, Riau, Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Lampung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Bali, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Utara. Khususnya yang berada di wilayah Sulawesi Selatan - Makassar, PT. Japfa Comfeed Indonesia terus melakukan pengembangan perusahaan dengan melakukan kerjasama dengan perusahaan lainnya. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Makassar memiliki total 310 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 240 karyawan. Karyawan *outsourcing* yang bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari *receptionist* sebanyak 4 karyawan, *driver* sebanyak 6 orang *cleaning service* sebanyak 20 karyawan dan operator pabrik sebanyak 60 karyawan. Divisi dari karyawan *outsourcing* tersebut di bawahi oleh *general affairs* (GA) dan *human resource and general affair* (HRGA) dari PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Makassar.

Karyawan *outsourcing* yang berada di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk bekerjasama dengan pihak PT. Bintang Jasa Perkasa yang merupakan perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang jasa. Selain itu, jaringan operasional yang berada di Sulawesi Selatan, yaitu *Poultry Commercial* oleh PT. Ciomas Adisatwa,

*Poultry Breeding* dan *Poultry Feed* oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. PT. Japfa Comfeed Indonesia memiliki motto “berkembang menuju kesejahteraan bersama”, namun perusahaan tersebut mengalami masalah pekerjaan tidak terkecuali permasalahan kesejahteraan psikologisnya.

Menurut Ryff dan Singer (dalam Tenggara, Zamralita dan Suyasa, 2008), kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan jasmani sedangkan *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari – hari. Menurut Hendrastomo (2010), *psychological well being* melibatkan berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah aspek pekerjaan. Desmarais dan Savoie (2012) menyatakan *psychological well being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya di tempat kerja, keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu untuk memenuhi aspek dari *psychological well being* itu sendiri. Ditandai dengan kesesuaian interpersonal di tempat kerja, berkembang di tempat kerja, perasaan kompetensi di tempat kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, dan keinginan terlibat di tempat kerja. Pada sudut pandang *psychological well being*, perasaan yang positif pada karyawan sebagai tanda kesehatan mental karyawan, menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Desmarais dan Savoie (2012) menjelaskan beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi *psychological well being* di tempat kerja yaitu, kesesuaian interpersonal di tempat kerja, berkembang di tempat kerja, kompetensi di tempat

kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, keinginan untuk terlibat di tempat kerja. Kesesuaian interpersonal di tempat kerja, yaitu persepsi mengalami hubungan positif dengan individu yang berinteraksi dengan diri sendiri dalam konteks kerja. Berkembang di tempat kerja yaitu persepsi untuk mencapai pekerjaan yang signifikan dan menarik yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi diri sebagai individu. Kompetensi di tempat kerja, yaitu persepsi memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan seseorang secara efisien dan memiliki penguasaan tugas untuk dilakukan. Pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, yaitu persepsi menghargai pekerjaan seseorang dan kepribadian seseorang. Keinginan untuk terlibat di tempat kerja, sebagai upaya melibatkan diri dalam organisasi dan berkontribusi pada fungsi dan keberhasilannya yang baik

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Herawati (2010) menyatakan bahwa besarnya upah pokok per status hubungan kerja dengan tingkat kesejahteraan buruh kontrak/ outsourcing lebih rendah dibandingkan buruh tetap, seperti yang terjadi di Jawa Barat yang menunjukkan adanya buruh *outsourcing* yang menerima upah pokok Rp. 205.000 per bulan, hal ini berarti jauh di bawah UMK. Pola umum yang muncul dalam hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* adalah upah yang tidak pernah lebih besar dibandingkan UMK dan tidak pernah ada peningkatan. Sementara itu, semua perusahaan pengguna karyawan *outsourcing* yang diwawancarai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa buruh tetap dan *outsourcing* memiliki beban kerja yang sama, tetapi upah buruh *outsourcing* lebih

rendah daripada buruh tetap. Hal ini terlihat dari rata-rata upah buruh outsourcing lebih rendah 17,45% dibandingkan buruh tetap.

Selain itu, pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan yang didapat karyawan tetap. Permasalahan gaji atau lembur yang tidak transparan dan upah pekerja *outsourcing* biasanya dipotong oleh perusahaan sebagai manajemen *fee* (Andina, 2013). Kemudian di sisi lain, juga tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan yang memadai, hal ini mengakibatkan kesejahteraan karyawan *outsourcing* baik dari sisi fisik maupun secara psikologis cenderung rendah (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmadi, 2010).

Selanjutnya hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) kepada 52 karyawan *outsourcing* PT. Sinergi Integra Services Jakarta yang bekerja di area Mall City Lofts menunjukkan bahwa 11 karyawan ada pada tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah sebesar 21,2 %, selanjutnya 30 orang karyawan berada pada kategori sedang dengan persentasi kesejahteraan psikologis 57,7%, dan yang terakhir 11 karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dengan persentase 21,2%.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 15 – 17 Juni 2019 dengan 6 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar. Jika dilihat dari dimensi kesesuaian interpersonal di tempat kerja didapatkan komunikasi pada rekan kerjanya kurang baik, hal ini ditandai dengan masih adanya perasaan sungkan kepada rekan kerja yang lebih tua. Pada dimensi berkembang di tempat kerja ditandai dengan masih adanya budaya senioritas di tempat kerja dan menjadi kurang kooperatif sehingga junior merasa sungkan. Pada

dimensi kompetensi di tempat kerja, karyawan *outsourcing* masih lamban dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan belum efisien. Pada dimensi pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, karyawan *outsourcing* merasa kurang dihargai dan kadang tidak mendapatkan apresiasi atas tugas yang telah diselesaikannya. Lebih lanjut pada dimensi keinginan untuk terlibat di tempat kerja, ditandai dengan tidak adanya inisiatif dari karyawan untuk mengikuti kegiatan di luar jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 4 dari 6 orang karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar memiliki kesejahteraan psikologis yang bermasalah.

Suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi dengan baik kepada karyawannya agar dapat bertahan sehingga mendapatkan kesejahteraan yang baik. Selain itu, perusahaan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2002). Karyawan dengan *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) yang tinggi menjadi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dalam segala hal, efisien, dan bertahan lebih lama diorganisasi tersebut. Kondisi tersebut membuktikan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Interpretasi seorang karyawan yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi *psychological well being* (Spector dalam Hater, Schmutd, dan Keyes, 2003). Sebaliknya, pekerja yang memiliki *psychological well being* yang rendah akan susah bekerja sama, tidak peka terhadap lingkungan kerjanya, sering terlambat dan tidak efisien, sering absen,

serta tidak mampu bertahan untuk bekerja didalam suatu perusahaan, dan ketika seorang karyawan memiliki interpretasi yang negatif terhadap pekerjaannya maka berpengaruh pada rendahnya *psychological well being* (Nopiando, 2012).

Menurut Karim (2015) *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) sangat penting untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nopiando (2012) *psychological well being* karyawan penting untuk diteliti karena berkaitan dengan pertumbuhan dan produktifitas perusahaan di masa mendatang. Tinggi rendahnya tingkat *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan, realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, ditangkap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang karyawan.

Selanjutnya, Schutte (2014) menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang, yaitu *job insecurity*, dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan dalam bekerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

Berdasarkan faktor – faktor dari Schutte (2014), peneliti memilih *job insecurity* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Alasan pemilihan *job insecurity* sebagai variabel bebas yaitu berdasarkan beberapa penelitian tentang

*psychological well being* (kesejahteraan psikologis) berkorelasi dengan berbagai hal, seperti *job insecurity*. Menurut Maslow dan Multimen (dalam Notosoedirdjo & Latiput, 2005) menyatakan bahwa mental yang sehat ditandai dengan adanya rasa aman yang memadai dan ancaman berupa potensi kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan menandakan karyawan kurang memiliki rasa aman yang memadai. Lebih lanjut, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) terbukti bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah tingkan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan pada tanggal 15 – 17 Juni 2019 yang melibatkan 6 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditunjukkan dengan aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan merasa gajinya terpotong sehingga hal tersebut membuat karyawan menjadi cemas dan khawatir akan kehilangan pekerjaannya dikarenakan sistem kerja *outsourcing* berdasarkan PKWTT akan sangat terasa saat masa kontrak kerja akan berakhir. Pada aspek ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, dalam melaksanakan pekerjaannya tiap karyawan melakukan pekerjaannya secara individu, jarang melakukan pekerjaan dalam tim sehingga karyawan merasa kurang berinteraksi antara satu sama lain. Selain itu, karyawan merasa malu bila tidak bekerja dan khawatir akan menjadi pengangguran. Pada aspek rasa tidak berdaya, karyawan merasa khawatir akan terjadinya pengurangan karyawan secara

tiba – tiba oleh perusahaan sehingga karyawan tidak dapat berbuat apa-apa. Lapangan kerja yang semakin sulit membuat karyawan *outsourcing* menjadi pasrah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa 4 dari 6 orang karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar memiliki *job insecurity* yang bermasalah.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012). Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja (Rowntree, 2005).

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Selanjutnya menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*).

Menurut Rowntree (2005) *Job insecurity* memiliki 3 aspek, yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan apabila karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya. Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya. Rasa tidak berdaya, yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

*Job insecurity* berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi akan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016), yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being*, rendahnya *job insecurity* dapat membantu meningkatkan *psychological well being* pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well being* (Nopiando, 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi akan berakibat pada timbulnya permasalahan psikologis karyawan seperti dapat memicu munculnya stress, meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri yang terjadi di lingkungan kerja.

Penyebab dari stress tersebut berasal dari tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai dan

kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan (Kaswan, 2017), sehingga Nopiando (2012) menyatakan bahwa keadaan munculnya *job insecurity* dari kacamata psikologi dianggap sebagai kondisi yang menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai *psychological well being*.

Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* rendah tentunya akan memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi. Menurut Ryff (dalam Mayasari, 2014), salah satu karakteristik seseorang yang memiliki *psychological well being* mengacu pada konsep Bandura yaitu orang yang mampu mengaktualisasikan diri. Nopiando, (2012), menjelaskan bahwa aktualisasi diri tercapai ketika semua dorongan kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman (*secure*), cinta dan memiliki, sampai dengan kebutuhan penghargaan telah terpenuhi. Menurut Myers (1986), rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak – hak peribadi pekerja. Sehingga tidak merasakan stress dan rendahnya tingkat kecemasan yang dirasakan, dan lebih percaya diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah ada hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan outsourcing PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing* PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Makassar.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan pada ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*.

#### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*, sehingga untuk meningkatkan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing* dapat menekankan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*

