**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT MAKASSAR**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY WITH PSYCHOLOGICAL WELL BEING ON OUTSOURCING EMPLOYEES PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT MAKASSAR***

**Alisha Permatasari A1, Reny Yuniasanti2, Nina Fitriana3**

123Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1alishapermatasari@rocketmail.com, 2reny.ynuiasanti@mercubuana-yogya.ac.id, 3nina@mercubuana-yogya.ac.id.

12 0895377085048

**Abstrak**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsorcing*. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsorcing*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang memiliki karakteristik sebagai karyawan *outsourcing*. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Job Insecurity* dan Skala *Psychological Well Being*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar -0,493 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *psychological well being*.

**Kata kunci**: *job insecurity*, *psychological well being*

***Abstract***

*This research intend to determine the relationship between job insecurity with psychological well being on outsorcing employees. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between job insecurity with psychological well being on outsorcing employees. The subjects in this study amounted to 50 people who had characteristics as outsourcing employees. How to retrieve subjects using purposive sampling method. Retrieval of this research data using the Job Insecurity scale and the Psychological Well Being Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (R) of-0.493 with p = 0.000 (p < 0.05). These results indicate that there is a significant negative relationship between job insecurity and psychological well being.*

***Keywords****: job insecurity, psychological well being*

**PENDAHULUAN**

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). Penelitian dilakukan oleh Mabruroh (2015) untuk meninjau sejauh mana penerapan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga. Hasil yang didapatkan adalah terdapat permasalahan seputar perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan yang tidak sesuai dengan undang – undang No. 13 tentang ketenagakerjaan, yakni jangka waktu kontrak adalah maksimal 3 tahun, sedangkan perusahaan tersebut menggunakan jasa kontrak dengan rentan waktu lebih dari 11 tahun.

Selain itu, pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan yang didapat karyawan permanen. 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, yang mengakibatkan kesejahteraannya baik dari sisi fisik maupun secara psikologis dapat cenderung rendah (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmadi, 2010).

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 Ryff dan Singer (dalam Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008). Menurut Desmarais dan Savoie (2012) *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.

Menurut 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 terlibatan 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 terlibatan di tempat kerja, sebagai upaya melibatkan diri dalam organisasi dan berkontribusi pada fungsi dan keberhasilannya yang baik

Selanjutnya hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) kepada 52 karyawan *cleaner* PT. Sinergi Integra Services Jakarta yang bekerja di area Mall City Lofts menunujukan bahwa 11 karyawan ada pada tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah sebesar 21,2 %, selanjutnya 30 orang karyawan berada pada kategori sedang dengan persentasi kesejahteran psikologis 57,7%, dan yang terakhir 11 karyawan memiliki tingkat kesejahteran psikologis tinggi dengan persentase 21,2%. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2018) pada 105 karyawan perusahaan BUMN menunjukan hasil 26,7% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan rendah, selanjutnya 42,9% karyawan berada pada tingkat kesejahteraan psikologi sedang, dan yang terakhir 30,5% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi.

Menurut Spector (dalam Harter, Schmidt & Keyes 2002) mengatakan bahwa pekerja yang memiliki *psychological well being* akan lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efisien, jarang absen, dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama. Diharapkan suatu perusahaan 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).

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. *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 ia menjadi karyawan, realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, ditangkap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang karyawan (Nopiando, 2012).

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 tersebut, peneliti memilih *job insecurity* sebagai variabel independen dalam penelitian ini yang dipilih berdasarkan salah satu faktor dari Schutte (2014)*.* Alasan pemilihan *job insecurity* sebagai variabel independen 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. Ancaman berupa potensi kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan menandakan karyawan kurang memiliki rasa aman yang memadai. Berdasarkan pendapat tersebut, diketahui bahwa karyawan yang memiliki *psychological well being* yang rendah akan menimbulkan *job insecurity*.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Rowntree (2005) menyebutkan bahwa 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.

Selain itu, Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) mendefinisikan ketidakamanan dalam bekerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Terdapat berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing.*

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity*. Menurut Rowntree (2005) *job insecurity*  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. *Job inseecurity* dalam penelitian ini diukur dengan skala *job insecurity* yang disusun berdasarkan aspek – aspek yang dikemukakan oleh Rowntree (2005) yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, dan rasa tidak berdaya. Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi 3 aspek, yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, dan rasa tidak berdaya. Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi 30 aitem pernyataan dengan 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable.*

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *psychological well being*. Menurut Desmarais dan Savoie (2012) *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. *Psychological well being* dalam penelitian ini diukur dengan skala *psychological well being* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Menurut Desmarais dan Savoie (2012), yaitu kesesuaian interpersonal di tempat kerja, berkembang di tempat kerja, kompetensi di tempat kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, keinginan untuk terlibatan di tempat kerja. Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi 25 aitem pernyataan *favorable*.

Skala pengukuran variabel *job insecurity* dimulai dengan menggunakan rentang skor 1-4 yaitu pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala pengukuran variabel *psychological well being* dimulai dengan menggunakan rentang skor 1-4 yaitu pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pernyataan *favourable* memiliki skor 4 untuk penyataan Sangat Sesuai / Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai / Setuju (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai / Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai / Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan *unfavourable* memiliki skor 1 untuk penyataan Sangat Sesuai / Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai / Setuju (S), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai / Tidak Setuju (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai / Sangat Tidak Setuju (STS) (Azwar, 2015).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar yang bekerja minimal 1 tahun dan berjumlah 50 orang.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik *Product Moment (Pearson Correlation).*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*, terdapat prasyarat yang harus dipenuhi yaitu skor variabel yang diukur harus mengikuti distribusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung harus linier (Azwar, 2015). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas sebaran data menggunakan analisis *Kolomograv-Smirnov (K-SZ)*.

Hasil uji normalitas sebaran data *psychological well being* sebagai variabel tergantung diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,075 dengan taraf signifikansi 0,200 (p>0,050), berarti mengikuti sebaran data normal. Hasil uji normalitas sebaran data *job insecurity* sebagai variabel bebas diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,108 dengan taraf signifikansi 0,197 (p>0,050), berarti mengikuti sebaran data normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well being* dalam penelitian ini merupakan hubungan yang linier atau tidak. Hasil uji linieritas *job insecurity* dengan *psychological well being* diperoleh nilai F sebesar 19,783 dengan taraf signifikansi p=0,000 (p<0,050), berarti *job insecurity* dengan *psychological well being* memiliki hubungan yang linier.

Jenis kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi jenjang. Azwar (2017) mengungkapkan bahwa tujuan kategorisasi jenjang adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor *psychological well being* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek), kategorisasi sedang 4% (2 subjek), dan kategorisasi tinggi 96% (48 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat *psychological well being* dalam kategorisasi tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi skor *job insecurity* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi rendah sebesar 2% (1 subjek), kategorisasi sedang 58% (29 subjek), dan kategorisasi tinggi 40% (20 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat *job insecurity* dalam kategorisasi sedang.

Hasil analisis korelasi variabel *job insecurity* dengan *psychological well being* diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.493 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,05), berarti ada korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *psychological well being.* Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*. Sebaliknya semakin rendah *job inecurity* maka semakin tinggi *psychological well being* yang dimiliki karyawan *outsorcing.*

Berlandaskan dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0,243 dapat diartikan bahwa sumbangan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* memiliki kontribusi sebesar 24,3%terhadap *psychological well being* sisanya 75,7% diasumsikan dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing.* semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*. Sebaliknya semakin rendah *job inecurity* maka semakin tinggi *psychological well being* yang dimiliki karyawan *outsorcing.*

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* diartikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. *Job insecurity* juga mencakup ketakutan kehilangan pekerjaan ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, dan rasa tidak berdaya.

Pada aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity.* Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman (Rowntree, 2005). Lebih lanjut dijelaskan, jika karyawan mempersepsikan adanya ancaman terhadap pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan secara psikologis mereka menurun, maka karyawan yang tidak memiliki jaminan atas pekerjaan cenderung akan mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan (Ashford,1989). Keadaan ini dianggap sebagai kondisi yang dapat menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai *psychological well being* bagi karyawan.

Namun pada data di lapangan, kebanyakan karyawan outsourcing merasa pekerjaannya menyenangkan dan merasa puas, selain itu sebagian subjek bersedia untuk berkontribusi demi mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut, ketika karyawan merasa positif dengan kesejahteraannya, karyawan akan fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar di tempat kerja dan menguraikan hasil kerja yang diinginkan serta meningkatkan kesempatan untuk pemenuhan dan pertumbuhan individu. Oleh karena itu, karyawan tidak akan keluar dari perusahaan (Amin & Akbar, dalam Yuniasanti, Hidayah & Hamzah, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek dapat mengatasi rasa khawatir yang dirasakan sehingga subjek tidak merasa terancam terhadap pekerjaannya.

Pada aspek ketakutan akan kehilangan status di masyarakat menunjukkan bahwa seseorang yang terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir hal tersebut menyebabkan seseorang kehilangan hak dan kewajiban yang dimiliki dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan dan pendidikan (Rowntree, 2005). Karyawan *outsourcing* cenderung memiliki penghasilan yang rendah ketika hanya menggantungkan hidupnya pada pekerjaan yang dilakukannya sebagai karyawan *outsourcing* saja sehingga memicu pula status ekonomi yang dimiliki (Farrah, 2018). Selanjutnya, Kartini (1981) menjelaskan apabila seseorang kehilangan status sosial di dalam perusahaan atau dalam masyarakat, mengakibatkan timbulnya isolasi s­osial yang menjadi sumber utama bagi kemunculan penyakit mental dan gangguan neurotis. Ghiselli dan Brown (2005) mengemukakan bahwa pada umumnya seseorang bekerja di kedudukan pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dibandingkan dengan kedudukan pekerjaan yang lebih rendah. Selanjutnya menurut Schaubroeck, Peng, dan Hannah (dalam Yuniasanti, dkk., 2019) mengatakan bahwa ketika seorang karyawan memandang rendah rasa hormat dari rekan kerja, maka karyawan akan merasa kurang diterima dalam kelompok, dan ini akan memicu niat untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan hal tersebut menunjukan bahwa sebagian besar subjek akan dicap masyarakat sebagai orang miskin apabila kehilangan pekerjaan, selain itu jika subjek menganggur karena dipecat maka subjek akan dipandang rendah oleh masyarakat. Namun subjek menuturkan bahwa subjek merasa upaya kerjanya dihargai dan orang yang bekerja dengan subjek dapat mengakui kemampuan yang dimiliki subjek tersebut.

Aspek yang terakhir yaitu aspek rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya. Karyawan *outsourcing* tidak mampu memastikan apakah karyawan mendapatkan perpanjangan kontrak atau tidak, sehingga hal inilah yang mengakibatkan munculnya kekhawatiran (Nopiando, 2018).Selanjutnya, Renosari (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa banyaknya karyawan mengeluh memiliki tanggung jawab yang banyak namun memiliki keterbatasan waktu dan target pencapaian yang tinggi biasanya mereka mempersepsikan beban kerja yang tinggi. Hal tersebut karyawan memiliki kecemasan dan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Yusof, dkk (2014) menemukan bahwa *job insecurity* timbul akibat stress karena beban kerja yang dipersepsikan karyawan dan rasa khawatir terhadap ancaman di pekerjaan merupakan *job insecurity* yang dirasakan karyawan yang timbul karena ketidakberdayaan karyawan dalam mengendalikan keadaan yang ada di perusahaan serta nasib karirnya.

*Job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi aspek kompetensi pekerja yang kurang. Kompetensi di tempat kerja merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan memiliki penguasaan tugas. Ketidakmampuan mengontrol kompetensi kerja berdampak ganda selain mengurangi *psychological well being* juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan pekerja (Nopiando, 2012).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing.* Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi *psychological well being* pada karyawan.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran. Saran untuk subjek agar tetap mempertahankan *psychological well being* yang telah dimiliki dan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan subjek yang memiliki tingkat *psychological well being* yang rendah dan dapat meningkatkan aspek *psychological well being.* Salah satunya seperti meningkatkan kesesuaian interpersonal di tempat kerja dengan cara berkomunikasi dengan baik, memberi empati, senyum, perhatian, menjadi pendengar dan bisa mengatasi konflik.

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak, baik dalam wawancara untuk mendapatkan data maupun penelitian untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya. Kemudian ketika menyebar skala lebih memperhatikan cara penyebarannya, yaitu peneliti memberikan langsung pada subyek yang bersangkutan dan tidak dititipkan pada atasan serta pengawasan yang ketat pada saat penyebaran skala sangat diperlukan agar tidak terjadi *bias* dan *faking* atau memberikan pernyataan tidak sesuai kenyataannya pada saat pengisian skala.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andina, E. (2013). *Ketidakpuasan Buruh Alih Daya. Info Singkat: Kesejahteraan Sosial*. 5(9).

Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ashford. (1989). *Content, causes, consequence og job insecurity; a theory-based neansureand substantive test*.

Azwar, S. (2016). *Realibilitas dan Validitas* (4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bambang. R.J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Desmarais, V. D., Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organization sciences. *Journal Of Happiness Studies*, 659-684. DOI 10.1007/S10902-011-9285-3.

Faiz, M. (2007). *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga*. Jakarta: Sinar Grafika.

Farrah, H. (2018). *Hubungan Job Insecurity Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak.* Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga.

Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity : toward conceptual clarity. *Academy of management review. 9*(2), 438–448

Hardjoprajitno, P., Saefulloh, M.W., Purwoningdyah, dan Wahyuningsih, T. (2014).Hukum Ketenagakerjaan. Tangerang: Penerbit Universitas Terbuka.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes L. M. (2002). *Well being in the workplace and its relationship to business outcomes*: *A Review Of The Gallup Studies. American Psychological Association*

Hasibuan. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara

Karim, K. L.(2015). Kesejahteraan karyawan Pt. Royal Coconut kabupaten Minahasa utara. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan,1*(14), 66–77.

Kartini. K. (1981). *Psikhologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali.

Mabruroh, P. A. (2015). *Implementasi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga*. Fakultas Syari’ah dan Hukum (Skripsi). UIN Sunan  
 Kalijaga.

Maulidina, N. R., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, *5 (2)*, *189*(April), 189–194.

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

Notosoedirjo, Moeloyono, dan Latipun. (2005). *Kesehatan Mental Konsep dan Penerapan.* Malang : UMM Press

Retnosari, I., Budi, H, L., & Haryono, A. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan *Career Path* Terhadap *Corporate* *Performance* dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, vol.*2*(2)

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal Of Hapinness Studies*, 13-39.

Rowntree, J. (2005). *Job Insecurity and Work Intesification edited by Brendan Burchell, David ladipo and Frank Wilkinson.* Routledge Taylor and Francis-e Library

Schutte, S. (2014). *Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries*. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>

Spector, P. E. (2002). *Industrial and organizational psychology* : Research and Practice-2 Edition. New York: John Wiley & Sons.

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar ump di Pt. Sinergi Integra Service Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12(2).

Tjandraningsih, I., Herawati. R., & Suhadmadi (2010). *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Bandung : AKATIGA.

Undang – Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Yuniasanti, R., Abas, N. H. A., Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among millenials: the role od psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, vol.*16*(2), 74–85.

Yurnalis, R., Murni, S. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.

Yusoff, W. T., Rosmawati, C. M, dan Rosmiza, M.Z. (2014). Predictors and consequences of job insecurity: a preliminary study od Malaysian bank employess. *Malaysian Journal of Society and Space.* 10(3), 18–3