



## HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN *OUTSOURCING*

Bambang Nopiando ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima September 2012

Disetujui Oktober 2012

Dipublikasikan

November 2012

*Keywords:*

*Job insecurity; psychological well-being; outsourcing*

### Abstrak

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting yang menentukan efektifitas suatu perusahaan tak terkecuali perusahaan jasa *outsourcing*. Kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan rasa aman terkait kepastian masa depannya. Penelitian ini dilatarbelakangi kenyataan bahwa tidak adanya jaminan kepastian masa depan pada karyawan *outsourcing* membuat karyawan *outsourcing* berpotensi mengalami *job insecurity*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Subjek penelitian adalah 140 karyawan pada perusahaan *outsourcing* PT. MPI cabang Kudus yang mendapatkan penempatan di PT. HIT dengan pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling*. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *job insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis. Hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Hal ini dipahami bahwa perusahaan perlu mengurangi munculnya *job insecurity* sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan psikologis pada karyawannya.

### Abstract

Psychological wellbeing of employees is an important aspect that determines the effectiveness of a company. Psychological wellbeing of employees is affected by several factors, one of which is the requirement for security-related certainty its future. The research was based on the fact that there is no guarantee of future outsourcing on employees making outsourcing potential employees experiencing job insecurity. This study aims to determine the relationship between job insecurity with psychological well-being of employees outsourcing. Subjects were 140 employees in the outsourcing company PT. MPI cabang Kudus getting placement in PT. HIT by sampling using quota sampling method. Collecting data in this study using a job insecurity scale and psychological well-being scale. Results of correlation analysis showed that there is a negative relationship between job insecurity and psychological well-being on the outsourcing employees. It is understood that the company needs to reduce the appearance of job insecurity as efforts to achieve psychological well-being of its employees.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: [kampret.balab@gmail.com](mailto:kampret.balab@gmail.com)

ISSN 2252-6838

## PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Penelitian Harter et al. 2003 dalam Robertson dan Cooper (2011:16) terhadap 8000 unit kerja di 36 perusahaan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang diteliti dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan konsumen, produktifitas, *turnover* pekerja dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit. Hasil ini didukung oleh penelitian Haryanto dan Suyasa (2007: 91) menunjukkan hasil adanya hubungan positif *psychological well-being* terhadap *performance* karyawan. Kondisi ini membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis akan mempengaruhi keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Warr (dalam Razulzada, 2007:28) tingginya tingkat kesejahteraan psikologis pekerja akan diikuti pula kenaikan produktifitas dan keuntungan perusahaan.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Ryff dan Singer dalam Snyder dan Lopez (2002:543) menguraikan kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang. Robertson dan Cooper memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011:54)

Tingkat kesejahteraan psikologis dapat terlihat dari kondisi dimensi kesejahteraan psikologis seseorang. Penelitian ini meninjau tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dari delapan dimensi kesejahteraan psikologis yang dirumuskan peneliti mengacu pada pendapat Robertson dan Cooper meliputi kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi.

Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis 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. Berdasarkan hasil penelitian Nuzulia (2008:131) menyatakan *core evaluations* berperan positif dalam membentuk kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mengindikasikan peran interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang karyawan secara psikologis. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Salah satu evaluasi karyawan adalah tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerjaan yang tengah digeluti.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Sverge et al (2004:41) menyatakan *job insecurity* sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang. Sementara Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2002:62) mengartikan *job insecurity* sebagai perasaan subyektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari pekerja itu sendiri

Tingkat *job insecurity* seorang karyawan dapat diketahui dari kondisi aspek *job insecurity*. Hellegren et al (1999) dalam Sverke et al (2004:63) membedakan aspek dimensi dari *job insecurity* menjadi dua, yaitu aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan.

Karakteristik *job insecurity* dimana terdapat suatu kondisi mengancam yang

dirasakan oleh seseorang terhadap kelangsungan hubungan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan mental seseorang (faktor internal), maka golongan pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali diperusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*"

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2012:8). Secara khusus dalam penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT. Mitra Pengusaha Indonesia cabang Kudus yang mendapatkan penempatan di PT. HIT Kudus berjumlah 702 orang. Penentuan subyek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode *quota sampling* dengan besar 20 % dari total populasi sehingga diambil 140 orang karyawan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala psikologi.. Skala psikologi dalam penelitian ini disusun dalam bentuk suatu pernyataan favorabel dan *unfavorabel*. Setiap item pernyataan terdapat empat pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS),

dan sangat tidak sesuai (STS). Skala psikologi yang digunakan yaitu skala *job insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis. Skala *job insecurity* terdiri dari 43 item dan disusun berdasarkan dua aspek *job insecurity* dari Hellegren et al. yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 56 item yang mengukur delapan dimensi kesejahteraan psikologis meliputi kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi.

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan variabel satu dengan variabel yang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji korelasi antara skala *job insecurity* dengan skala kesejahteraan psikologi diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,440$  dengan taraf signifikansi : 0,000 ( $r$  hitung >  $r$  tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi. Tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Tingginya tingkat *job insecurity* akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

### Pembahasan

Hasil uji hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,44. Hasil korelasi ini menunjukkan ada hubungan negatif antara *job insecurity*

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

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa adanya hubungan negatif diantara kedua variabel tersebut. Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Nolan, Wichert dan Burchell dalam Heery dan Salmon (2002:183) yang menyatakan hubungan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis merupakan korelasi negatif. Hasil yang tak jauh beda diungkapkan oleh Emberland dan Rudmo (2010:546) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *job insecurity* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis yang bersifat negatif.

*Job insecurity* dari sudut pandang kesehatan mental merupakan kondisi yang menghalangi tercapainya mental yang sehat secara psikologis. Pendapat Maslow dan Multimen dalam Notoedirdjo dan Latiput (2005:28) menyatakan mental yang sehat ditandai dengan adanya rasa aman yang memadai. Ancaman berupa potensi kehilangan pekerjaan yang dirasakan responden menandakan responden kurang memiliki rasa aman yang memadai.

Kegagalan memperoleh rasa aman berakibat pada timbulnya *job insecurity* pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Wichert dalam Burchell, Ladipo dan Wilkinson, 2002:92). Munculnya stres merupakan tanda penurunan tingkat kesejahteraan psikologis. Pendapat senada diungkapkan Warr (1987) dalam Wichert dalam Burchell, Ladipo dan Wilkinson, (2002:92) yang menyebutkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis ditandai dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan.

Selain memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, *job insecurity* juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup terutama kepuasan kerja. *Job insecurity* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan (Ashford, 1989:819). *Job insecurity* merupakan sumber ketidakpuasan dalam diri karyawan karena karyawan merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Kondisi munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang mengurangi tingkat kesejahteraan psikologis secara umum. Hasil penelitian Tenggara et al. (2008:114) memperlihatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis.

*Job insecurity* tidak hanya berhubungan dengan dimensi kebahagiaan dan kepuasan, tetapi juga berhubungan dengan dimensi emosi positif dan dimensi penguasaan lingkungan dari kesejahteraan psikologis. Munculnya rasa kekhawatiran dan ketakutan sebagai inti dari *job insecurity* merupakan emosi positif yang rendah. Seorang pekerja yang mengalami *job insecurity* berarti ia tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya bertahan menghadapi ketidakpastian hubungan kerja.

Hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu menciptakan, mengontrol, dan memanipulasi lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Hidalgo et al. dalam Wells, 2010:83). Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup (Anoraga, 2006:3). Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja berdampak ganda selain mengurangi kesejahteraan psikologis juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan pekerja.

Kondisi di lapangan memperlihatkan sebagai karyawan dengan status kerja sebagai karyawan *outsourcing*, responden akan selalu mengalami bentuk kekhawatiran dengan ketidakjelasan masa depan terutama setiap akhir masa kontraknya. Responden tidak bisa memastikan apakah ia mendapatkan

perpanjangan kontrak atau tidak. Pemberitahuan mendapatkan perpanjangan kontrak biasanya hanya beberapa hari sebelum kontrak mereka habis. Kondisi inilah yang mengakibatkan munculnya kekhawatiran berupa *job insecurity*.

Keadaan munculnya *job insecurity* dari kacamata psikologi dianggap sebagai kondisi yang menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai kesejahteraan psikologis. Menurut Maslow orang yang sejahtera secara psikologis diartikan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan diri (Ryf dan Singger dalam Snyder dan Lopes, 2002:542). Aktualisasi tercapai manakala semua dorongan kebutuhan telah terpenuhi mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan memiliki, sampai dengan kebutuhan penghargaan. Kondisi responden penelitian sebagai karyawan *outsourcing* yang memiliki tingkat *job insecurity* dengan kategori sedang memperlihatkan masih belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman secara tuntas. Hal ini tentu saja mengganggu pemenuhan kebutuhan lain, apalagi kebutuhan aktualisasi diri.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil simpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada responden karyawan outsourcing PT. Mitra Pengusaha Indonesia cabang Kudus. Hal ini berarti munculnya *job insecurity* berhubungan dengan turunnya tingkat kesejahteraan psikologis pada diri responden.

Hasil simpulan di atas digunakan peneliti sebagai dasar memberikan masukan kepada perusahaan agar dapat menciptakan kondisi kesejahteraan psikologis pada diri karyawan dengan cara mengurangi timbulnya *job insecurity* pada karyawan. Upaya yang dapat ditempuh dengan membuat peraturan yang jelas tentang kriteria sebagai syarat memperoleh perpanjangan kontrak serta melakukan penilaian

yang terbuka berdasarkan kondisi obyektif dari kinerja karyawan yang bersangkutan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penyusunan artikel ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- (1) Rulita H., S.Psi., M. Si., dan Drs. Sugiyarta SL, M. Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan selama proses penelitian berlangsung.
- (2) PT. MPI cabang Kudus yang berkenan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
- (3) Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu terlaksanakannya proses penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asford, Susan., et al. 1989. Content, Causes, and Consequence of *Job insecurity*: a Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 No.4 Page 803-829.
- Azwar, Syaifudin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burchell, Brendan., D. Ladipo dan F. Wilkinson. 2002. *Job insecurity and Work Intensification*. New York: Routledge.
- Emberland, J.S., & T. Rundmo. 2010 Implications of *Job insecurity* Perceptions and *job insecurity* Responses for Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science* No.48 Page 452-459.
- Haryanto, Rudi dan P.T. Suyasa. 2007. Persepsi terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well-Being and Performance (Study Pada Karyawan PT.

- X ). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.9 No. 1, 67-92.
- Heery, Edmund & J. Salmon. 2000. *The Insecure Workforce*. New York: Routledge.
- Nazir, Moh,. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notosoedirjo, Moeloyono. dan Latipun. 2005. *Kesehatan Mental Konsep dan Penerapan*. Malang: UMM Press.
- Nuzulia, Siti. 2009. Peran Core Evaluations Terhadap Kepuasan Kerja dan *Psychological Well-being*. *Jurnal Intuisi*. Vol 1 No. 2 hal 125-131.
- Razulzada, Farida. 2007. *Organizational Creativity and Psychological Well-being (Contextual Aspect Creativity and Psychological Well-being from an Open System Prespective)*. Sweden: Depertemen of Psychology Lund University.
- Robertson, Ivan & C. Cooper. 2011. *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Sverke, Magnus. et al. 2004. *Job insecurity and Union Membership European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brusel: P.I.E,- Peter Lang S.A.
- Snyder, C.R., & S.J. Lopez. 2002. *Hanbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Wells, Ingrid E. 2010. *Psychological Well-Being*. New York: NOVA Science Publisier.
- Tenggara. Henry et al. 2008. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri*, Vol.10, No 1, 96-115.