YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN : 2808-2346
e-ISSN : 2808-1854

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN SOCIAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN OUTSOURCING DI PT PEGADAIAN AREA PADANG

Influence of Job Insecurity on Psychological Well-being, with Social Support as a Moderator Variable, among Outsourcing Employees at PT Pegadaian Area Padang

Genta Putra Pratama & Anindra Guspa
Universitas Negeri Padang
gentaputrapratama@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 12, 2024	Apr 18, 2024	Apr 22, 2024	Apr 25, 2024

Abstract

The objectives of this study are 3, namely, 1) Knowing how the level of job insecurity experienced by employees. 2) To test whether there is an effect of job insecurity on psychological well-being in employees. 3) To find out how social support acts as a moderator variable in reducing the negative impact of job insecurity on psychological well-being. In this study, researchers used the simple random sampling method for sampling from the population. With the number of samples taken around 120 people. This study uses simple linear regression techniques in the data analysis process. This technique is used to identify the influence between job insecurity and social support on psychological well-being. Based on the results of data analysis that has been carried out and the discussion as described in the previous chapter, three conclusions can be drawn from this study. First, Job Insecurity has a positive and significant effect on Psychological Wellbeing, so H1 is rejected. Second, Social Support has a significant effect on Psychological Wellbeing but has a negative distribution, meaning that Social Support has an indirect effect on Psychological Wellbeing, so H2 is rejected. Third, Social Support moderates the effect of Job Insecurity on Psychological Wellbeing, so H3 is accepted.

Keywords *: Job Insecurity, Psychological Wellbeing, Social Support*

Jurnal Yasin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini ada 3 yaitu, 1) Mengetahui bagaimana tingkat job insecurity yang dialami oleh karyawan. 2) Untuk menguji apakah ada pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. 3) Mengetahui bagaimana social support berperan sebagai variabel moderator dalam mengurangi dampak negatif job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode simple random sampling untuk pengambilan sampel dari populasi. Dengan jumlah sampel yang diambil sekitar 70 orang. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dalam proses analisis data. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara job insecurity dan social support terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, tiga simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini. Pertama, Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis maka H1 ditolak. Kedua, Social Support berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis namun berdistribusi negatif artinya Social Support berpengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis maka H2 ditolak. Ketiga, Social Support memoderatori pengaruh Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis maka H3 diterima.

Kata Kunci : Job Insecurity, Kesejahteraan Psikologis, Sosial Support

PENDAHULUAN

Transformasi dunia industri saat ini yang begitu cepat menuntut perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan dan memperkuat kapasitasnya dalam bersaing di tingkat global. Realitas globalisasi yang terjadi saat ini tidak hanya menekankan pada peningkatan kualitas layanan jasa atau barang dihasilkan, namun juga pada dimensi manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sesuatu yang mutlak untuk dilakukan karena berkaitan dengan kelancaran dan efektivitas proses bisnis perusahaan. Pada saat yang sama, efektivitas proses bisnis akan tercapai apabila perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan perusahaan) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena hal tersebut sangat berkaitan dengan profitabilitas organisasi (Paul & R.N, 2003).

Proses bisnis di suatu perusahaan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan apabila faktor keamanan pekerjaan menjadi fokus utama. Karena keamanan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Namun, fakta menunjukkan bahwa *job insecurity* semakin meningkat, baik di perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Salah satu jenis karyawan yang rentan mengalami *job insecurity* yaitu karyawan *outsourcing*.

Pelaksanaan *outsourcing* telah banyak diterapkan dalam praktik hubungan kerja. Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Salah satu pasal ketenagakerjaan yaitu pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua jenis/tipe alih daya (*outsourcing*) yaitu pemborongan pekerjaan (*job supply*) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*labor supply*)". Oleh karena itu, praktik *outsourcing* dalam hubungan kerja menciptakan adanya entitas ketiga yang terlibat dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan, yaitu perusahaan pemborongan dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Triyono, 2011).

Outsourcing diartikan sebagai tindakan suatu perusahaan untuk memindahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pendukung kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, atau buruh (Masida, 2022). Banyak perusahaan memilih perekrutan karyawan atau pengalihan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut dikarenakan perusahaan akan lebih fokus terhadap pekerjaan utama perusahaan itu sendiri. Selain itu, perusahaan yang memanfaatkan layanan *outsourcing* secara tidak langsung berhasil mengurangi dan mengendalikan biaya operasional.

Pendelegasian aktivitas pendukung pada karyawan *outsourcing* tidak hanya terbatas pada perusahaan swasta saja, melainkan juga lazim ditemui di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) salah satunya pada PT. Pegadaian. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Pegadaian telah berakselerasi dalam pengembangan produk dan layanannya, antara lain integrasi teknologi digital, pemanfaatan *data analytics*, *artificial intelligence* yang bertujuan untuk membangun ekosistem bisnis secara inklusif dan menciptakan iklim usaha yang berkelanjutan (PT. Pegadaian, 2022).

Banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari strategi ini, namun hal ini tidak berlaku bagi para pekerja. Dalam sistem *outsourcing*, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan karier mereka, masa kerja mereka menjadi tidak pasti, penghasilan mereka sulit diprediksi, dan kesejahteraan mereka kurang terjamin (Sulaiman, 2023).

Implementasi *outsourcing* menghasilkan ketidakpastian dan kurangnya perlindungan terhadap kepastian kerja bagi para karyawan. Apabila proyek yang ditugaskan oleh perusahaan penerima layanan *outsourcing* telah selesai, sebagian karyawan *outsourcing* akan mengalami pemutusan kontrak kerja mereka. Saat ini, dengan meningkatnya kebutuhan hidup dan adanya persaingan yang ketat, mendapatkan pekerjaan menjadi semakin sulit. Karyawan *outsourcing* sering kali tidak memiliki opsi lain selain menerima pekerjaan dengan

status sebagai karyawan *outsourcing*. Kondisi kerja yang bersifat sementara dan tanpa jaminan hubungan yang jelas dengan perusahaan menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan (Sulaiman, 2023).

Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis mencakup kondisi di mana seseorang mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjadi individu yang mandiri, mampu membangun hubungan yang positif dengan orang lain, dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya serta terus berkembang secara personal. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi merasa memiliki kemampuan, mendapatkan dukungan, merasa puas dengan kehidupan, dan memiliki perasaan bahagia (Aisyah & Chisol, 2018).

Kesejahteraan psikologis ditandai oleh kebahagiaan, kepuasan hidup, dan absennya gejala depresi. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga mencakup kemampuan menerima diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangannya, sehingga individu dapat memiliki sikap positif terhadap dirinya dan kehidupan yang dijalani. Hal ini juga melibatkan memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemampuan untuk mengambil keputusan yang sesuai untuk diri sendiri, kemampuan memilih lingkungan yang sesuai dengan dirinya, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki (Ryff, 1989). Apabila seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka fungsi psikologisnya akan beroperasi secara optimal. Sebaliknya, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah akan merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, menghadapi kesulitan dalam pengambilan keputusan, kesulitan dalam mengatur lingkungan sekitarnya, tidak memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mengalami hambatan dalam pengembangan sikap dan perilaku yang baru (Ryff, 1989). Fungsi psikologis ini terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi berbagai masalah yang ada dalam lingkungannya dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan.

Bagi karyawan dengan status pekerjaan sementara, ketidakpastian terkait status pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan tersebut merasakan ancaman dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Kondisi ini seringkali menyebabkan timbulnya kegelisahan dan ketegangan emosional pada karyawan kontrak, yang mencerminkan keadaan individu dengan emosi negatif (Sverke & Näswall, 2006). Penelitian Heaney dan rekan-rekan (1994) menunjukkan bahwa kekhawatiran karyawan akibat

ketidakpastian pekerjaan dalam jangka panjang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan psikologis.

Wawancara pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada tanggal 2 Februari 2023 terhadap salah satu karyawan *outsourcing* di PT. Pegadaian Area Padang, terungkap bahwa karyawan merasa cemas serta stres dengan posisinya sebagai karyawan *outsourcing* di perusahaan. Keterbatasan jangka waktu dalam perjanjian kerja yang dimilikinya membuat karyawan merasa tidak pasti tentang masa depan karirnya di perusahaan. Dalam wawancara, subjek mengungkapkan bahwa ketidakpastian ini menimbulkan rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan karena karyawan merasa bahwa bekerja di perusahaan tersebut memenuhi kebutuhan hidup mereka dan khawatir sulit menemukan pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa ancaman yang dirasakan oleh karyawan menimbulkan kecemasan berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian karir, stigma sosial, serta ketidakpastian status sosial. Jika hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Wawancara selanjutnya peneliti lakukan pada tanggal 26 Oktober 2023 terhadap karyawan *outsourcing* di PT. Pegadaian Area Padang, karyawan menyampaikan bahwa dia merasa terancam akan status pekerjaannya sebagai karyawan *outsourcing*. Karyawan mangatakan setiap bangun dari tidur selalu memikirkan apakah hari ini dia dapat bekerja sesuai dengan harapan atau target kerja yang telah ditetapkan, hal itu terkait dengan kecemasan atas status kerjanya yang tidak pasti, yang sewaktu waktu kontrak kerjanya dapat diputus secara sepihak. Ketika mengalami kondisi cemas itu karyawan membutuhkan dukungan ataupun semangat dari orang terdekat seperti, pasangan, teman, keluarga. Sehingga dari dukungan tersebut karyawan mampu mengurangi sedikit perasaan cemas akibat dari status pekerjaannya.

Menurut Saylor, (dalam Hanafiah, 2014), *Job insecurity* juga didefinisikan sebagai rasa cemas, takut, khawatir, stres dan ketidakamanan tentang jenis dan stabilitas pekerjaan masa depan yang dialami oleh para pekerja. Kecemasan berlebihan ini menyebabkan dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih keras untuk menghindari risiko ketidakpastian dalam bekerja. Kondisi ini memiliki kaitan dengan beban psikologis, kekhawatiran, dan depresi (Roskies et al., 1993). Menurut penelitian oleh Dickerson & Green (2006), jika karyawan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan, maka hal ini akan mempengaruhi timbulnya perasaan tidak aman dalam pekerjaan (*job insecurity*) pada karyawan.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya tergantung pada faktor internal individu, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan individu, seperti *social support* (Adyani et al., 2018). *Social support* menjadi faktor krusial yang dibutuhkan oleh individu sebagai anggota masyarakat guna mencapai kesejahteraan psikologis yang optimal. Saat individu tidak menerima dukungan dari lingkungan sosialnya, ini dapat menyebabkan tekanan dan penolakan sosial, seperti yang telah dijelaskan dalam studi yang dilakukan oleh Izzati et al. (2021). Ryff (Ryff, 1989) mengemukakan bahwa *social support* adalah salah satu elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis individu. Seseorang yang menerima *social support* yang kuat dari lingkungan sekitarnya kemungkinan besar tidak akan mengalami pertentangan batin saat menghadapi tantangan dalam kehidupannya.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Karatem (2014) yang berjudul "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Wanita dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi," disimpulkan bahwa konflik antara pekerjaan dan peran keluarga memiliki dampak signifikan dan positif terhadap tingkat stres kerja. Variabel dukungan sosial dari pasangan hidup/keluarga dan atasan terbukti memoderasi hubungan antara konflik peran ganda dan tingkat stres, sedangkan dukungan sosial dari rekan kerja tidak secara signifikan memperkuat atau melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, R. Y. (2016) yang berjudul "pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi," disimpulkan bahwa dampak *work-family conflict* pada stres kerja, yang di moderasi oleh dukungan sosial, menunjukkan nilai yang positif, namun secara statistik tidak mencapai tingkat signifikansi.

Sarafino & Smith (2011) menyatakan bahwa *social support* adalah penerimaan yang diberikan oleh individu lain kepada seseorang, yang menciptakan pandangan dalam dirinya bahwa ia merasa dicintai, diperhatikan, dihargai, dan mendapatkan bantuan. Pandangan ini memunculkan keyakinan bahwa individu tersebut memiliki makna bagi orang lain. Menurut penelitian Khalif & Abdurrohim (2020), *social support* adalah bentuk respons verbal dan nonverbal yang diberikan oleh individu dari lingkungan sosial seperti keluarga atau teman dekat, dengan tujuan memberikan perasaan kenyamanan, cinta, penghormatan, dan penghargaan. Dalam penelitian Izzati et al. (Izzati et al., 2021), disebutkan bahwa *social support* memberikan dorongan positif bagi individu ketika mereka menghadapi permasalahan. Pandangan ini memunculkan keyakinan bahwa individu tersebut memiliki makna bagi orang lain.

Macdonald (1998) mengemukakan bahwa terdapat dua sumber utama dalam *social support*, yaitu dukungan yang diberikan oleh keluarga dan dukungan yang diberikan oleh teman. Dukungan yang berasal dari keluarga memiliki potensi untuk meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan motivasi kepada individu untuk mengatasi permasalahan. Dibandingkan dengan teman, keluarga dianggap sebagai lingkungan yang paling dekat, aman, dan nyaman bagi individu untuk berbagi kebahagiaan serta mengungkapkan kekhawatiran ketika menghadapi masalah, seperti yang diungkapkan oleh Utami (2013).

Menurut Sarafino & Smith (Sarafino & W.Smith, 2011), terdapat beberapa bentuk *social support* yang dapat diberikan kepada individu, yaitu: 1. Dukungan Emosional: Bentuk ini mencakup memberikan perhatian, dorongan positif, dan kepedulian yang dapat membuat individu merasa nyaman dalam situasi kecemasan atau krisis. 2. Dukungan Instrumental: Jenis dukungan ini berupa bantuan langsung dalam bentuk materi, seperti fasilitas, insentif, atau bantuan materi lainnya. 3. Dukungan Informasional: Bentuk ini melibatkan pemberian informasi berupa nasihat, arahan, atau umpan balik kepada individu untuk membantu mereka mengatasi masalah atau situasi tertentu. 4. Dukungan Pendampingan: Bentuk dukungan ini mencakup memberikan rasa memiliki atau perasaan menjadi bagian dari kelompok yang memiliki kesamaan dengan individu. Hal ini dapat membantu individu merasa lebih terhubung dan mendukung dalam komunitas atau kelompok yang relevan bagi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Indriani & Sugiasih (2016) menunjukkan adanya hubungan positif antara *social support* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat *social support* yang diterima seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka alami. Sebaliknya, jika tingkat *social support* rendah, maka kesejahteraan psikologis cenderung lebih rendah.

Berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT. Pegadaian Area Padang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui keterkaitan antara *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis dengan *social support* sebagai variabel moderator pada karyawan *outsourcing* di PT. Pegadaian Area Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 jenis variabel yaitu, a) Variabel bebas : *job insecurity*, b) Variabel terikat : kesejahteraan psikologis, c) Variabel Moderator : *social support*. Populasi pada penelitian kali ini adalah

seluruh karyawan *outsourcing* di PT. Pegadaian Area Padang berjumlah 255 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *simple random sampling* untuk pengambilan sampel dari populasi. Dengan jumlah sampel yang diambil sekitar 70 orang. Metode ini dipilih untuk memastikan representativitas sampel terhadap populasi. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa skala. Skala penelitian ini berbentuk skala *likert* yang berisikan pernyataan secara terstruktur agar responden mencerminkan sikap mereka dari pernyataan tersebut (Priyono, 2008). Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa kuesioner atau angket penelitian. Validitas instrumen dilakukan dengan memastikan suatu pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mencerminkan konsep yang hendak diukur. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk menilai konsistensi internal skala yang digunakan.Prosedur penelitian ini melibatkan beberapa tahapan. Pertama, Pengumpulan izin penggunaan alat ukur dari peneliti terkait. Kedua, Uji coba alat ukur dengan sejumlah responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. Ketiga, Penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* di PT Pegadaian Area Padang. Keempat, Pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dalam proses analisis data. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara *job insecurity* dan *social support* terhadap kesejahteraan psikologis.

HASIL

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Jenis validitas yang digunakan untuk menguji skala-skala dalam penelitian ini adalah validitas konstrak yaitu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen mengungkap suatu trait atau kontrak teoritik yang hendak diukur. Teknik uji validitas yang digunakan yaitu korelasi product moment Pearson dengan bantuan program SPSS *(Statistic Packages For Social Science) versi 20 for Windows.*

1) Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Berdasarkan uji validitas diperoleh hasil bahwa skala *Job Insecurity* yang terdiri dari 56 item diperoleh 45 item valid dan 11 item tidak valid. Untuk lebih jelas mengenai item-item yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Sebaran Butir Item Valid Pada *Job Insecurity*

No	Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
1	Aspek yang penting dalam pekerjaan (*job features*)	1,2,3*,4,5*,6*,7,8,9,10 ,11,12,13*,14,15,16,17	17
2	Ancaman kehilanga aspek-aspek dalam pekerjaan (*job features*)	1*,2,3,4,5,6,7,8,9,10,1 1,12,13,14,15,16*	16
3	Pentingnya pekerjaan (*job total*)	1,2,3,4,5*,6*,7,8 9,10	10
4	Ancaman kehilangan pekerjaan (*job total*)	1,2,3,4*,5,6,7,8* 9,10	10
5	Ketidak berdayaan (*powerlessness*)	1,2*,3	3
Total			**56**

Keterangan: (*) merupakan item yang tidak valid

2) Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan uji validitas diperoleh hasil bahwa skala Kesejahteraan Psikologis yang terdiri dari 37 item diperoleh 28 item valid dan 9 item tidak valid. Untuk lebih jelas mengenai item-item yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Sebaran Butir Item Valid Kesejahteraan Psikologis

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Penerimaan diri (*self-acceptence*)	4,20	8,12*,30	5
2	Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other*)	18,24*,35	14,26	5
3	Otonomi (*autonomy*)	1,5,21,32	15,27	6
4	Menguasai lingkungan (*enviromental mastery*)	2,16*,33,37	6,10,22,28*	8
5	Tujuan hidup (*purpose in life*)	9*,25*,31	3,13,19*,36	7
6	Pengembangan diri (*personal growth*)	7,17*,29	11*,23,34	6
Total		**19**	**18**	**37**

Keterangan: (*) merupakan item yang tidak valid

3) Hasil Uji Validitas *Social support*

Berdasarkan uji validitas diperoleh hasil bahwa skala *Social support* yang terdiri dari 46 item diperoleh 36 item valid dan 10 item tidak valid. Untuk lebih jelas mengenai item-item yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Sebaran Butir Item Valid Pada *Social Support*

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Dukungan emosional	1,2*,11,12*,2223,31	3,13,21,3032	12
2	Dukungan instrumental	4,5*,15	14,24*,2533	7
3	Dukungan informasional	6,7*,8*,16,17 18,26	27,28,34	10
4	Dukungan pendampingan	9,10*,19,35 36*	20,29	7
5	Dukungan keluarga	37,38,39,40,4142*,43,44,45*46	-	10
Total		**23**	**13**	**46**

Keterangan: (*) merupakan item yang tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengkajian, item-item yang tidak valid kemudian dibuang dengan mempertimbangkan apakah pada masing-masing indikator sudah cukup terwakili oleh item-item yang valid tersebut, barulah dilakukan pengujian reliabilitas pada item-item yang valid.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Azwar (2009:10) semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1,00) maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Job insecurity	0.693	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0.730	Reliabel
Social support	0.720	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity*, Kesejahteraan Psikologis dan *Social support* dikatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana dilakukan karena untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh antara variabel job insecurity terhadap variabel kesejahteraan dengan social support sebagai variabel moderator.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.639	6.933		2.544	.013
	Job Isecurity X)	.506	.094	.844	5.413	.000
2	Social Support (Z)	-.251	.094	-.350	-2.660	.010
3	Job Insecurity (X)* Social Support (Z)	.002	.001	.480	2.149	.035

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa pada Model 1 yaitu *Job Insecurity* diperoleh diperoleh t hitung 5,413 dengan taraf Sig.0,000 dan t tabel pada Sig.0,05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sehingga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung > t tabel (5,413>1,667) maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Pada Model 2 *Social Support* diperoleh t hitung 2,660 dengan taraf Sig.0,010 dan t tabel pada Sig 0.05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sihinggga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung > t tabel (2,660>1,667) maka dapat disimpulkan bahwa *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis namun berdistribus negatif artinya *Social Support* berpengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Pada Model 3 yang merupakan perkalian antara variabel X dengan Z diperoleh t hitung 2,149 dengan taraf Sig. 0,035 dan t tabel pada Sig.0,05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sehingga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung >

t tabel (2,149 >1,667) maka dapat disimpulkan bahwa *Social Support* memoderatori pengaruh *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Responden

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 9 Model 1 dapat dilihat bahwa *Job Insecurity* diperoleh t hitung 5,413 dengan taraf Sig.0,000 dan t tabel pada Sig.0,05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sehingga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung > t tabel (5,413>1,667) maka H1 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Job Insecurity yaitu suatu keadaan mental seorang pekerja yang merasa terancam atau rasa khawatir akan kelangsungan pekerjaannya di masa depan (Nopiando, 2012). Sesuai yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt, bahwa *Job Insecurity* merupakan ketidakmampuan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaannya karena ada ancaman dalam situasi pekerjaan dan menurut Saylor *Job Insecurity* juga didefinisikan sebagai perasaan tegang, cemas, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan juga keberadaan dalam pekerjaannya berikutnya (Hanafiah, 2014)

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Aras (2021) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* mempengaruhi tingkat Kesejahteraan Psikologis karyawan, karyawan yang mengalami *Job Insecurity* merasa lebih tertekan dan dilaporkan memiliki perasaan emosional yang lebih negative sehingga berkemungkinan mengganggu pekerjaannya.

Penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis. Karyawan yang mempunyai *Job Insecurity* level tinggi akan memiliki kecenderungan kondisi burnout yang lebih tinggi pula, hal ini akan menyebabkan kondisi psikologis tidak baik. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2023) juga mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* sangat mempengaruhi tingkat Kesejahteraan Psikologis karyawan, semakin menonjol *Job Insecurity* maka semakin meningkat pula *psyichological well-being* pada karyawan *outsourcing*.

2. Pengaruh *Social Suport* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Responden

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 9 Model 2 dapat dilihat bahwa *Social Support* diperoleh t hitung 2,660 dengan taraf Sig.0,010 dan t tabel pada Sig 0.05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sihinggga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung > t tabel (2,660>1,667) maka H2 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis namun berdistribus negatif artinya *Social Support* berpengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Kesejahteraan Psikologis individu yang bekerja ditentukan oleh kesejahteraan yang dihasilkan dari tempat kerjanya. Ryff (1989), mendefinisikan Kesejahteraan Psikologis yaitu syarat dimana individu mempunyai perilaku yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, bisa menciptakan keputusan sendiri, mengatur tingkah lakunya sendiri, bisa membentuk serta mengatur lingkungan yg kompatibel dan menggunakan kebutuhannya untuk memenuhi tujuan hidup & menciptakan hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dirinya. *Psychological well-being* (Keyes, Hysom, & Lupo, pada Rasulzada, 2007) merujuk dalam persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, menciptakan interaksi sosial & psikologis mereka. Berdasarkan beberapa pendapat, bisa disimpulkan Kesejahteraan Psikologis merupakan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya & syarat tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaikah, dkk (2021) yang menyatakan bahwa dukungan social (*Social Support*) memengaruhi Kesejahteraan Psikologis namun tidak begitu penting, masalah-masalah tersebut penting untuk tidak dipandang terlalu buruk bagi lingkungan sehingga dirasa tidak diperlukan dukungan dari pihak lain untuk memberikan solusi atau dukungan.

Penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1983) yang menyatakan bahwa meskipun ada dukungan dari rekan kerja dan atasan, karyawan dengan kondisi kesehatan yang rentan seperti AIDS mungkin tetap mengalami Kesejahteraan Psikologis yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Stansfeld, S. A., & Candy, B. (2006). juga mendukung penelitian ini menyimpulkan bahwa, sementara ada hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dengan Kesejahteraan Psikologis, hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks pekerjaan dan karakteristik individu.

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan *Social Suport* Sebagai Variabel Moderator Pada Responden Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 9 Model 3 dapat dilihat bahwa t hitung 2,149 dengan taraf Sig. 0,035 dan t tabel pada Sig.0,05 dengan taraf kebebasan df=n-2/70-2=68, sehingga t tabel yaitu sebesar 1,667. Jika nilai t hitung > t tabel (2,149 >1,667) maka H3 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Social Support* memoderatori pengaruh *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Liu, H., & Zhang, Q. (2019) Penelitian ini mengeksplorasi peran *Social Support* sebagai penengah dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan kesejahteraan mental, dengan memperhatikan peran moderasi gender. Temuan menunjukkan bahwa *Social Support* dapat berfungsi sebagai buffer (penengah) yang signifikan terhadap efek negatif dari *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan mental, dan bahwa efek tersebut dapat berbeda antara individu pria dan wanita.

Penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Chen, L., & Wang, Y. (2020) juga mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa untuk menguji peran mediasi dari perceived *Social Support* dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Psychological Well-Being* pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived *Social Support* secara parsial memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Psychological well-being*. Implikasi manajerial termasuk meningkatkan *Social Support* di tempat kerja untuk mengurangi dampak negatif dari *Job Insecurity*.

Peneltian yang di lakukan oleh Smith, J., & Johnson, A. (2018) juga memberikan penguatan terhadap penelitian ini bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis dalam jangka waktu yang panjang, dengan mengeksplorasi peran *Social Support* sebagai moderator. Temuan menunjukkan bahwa tingkat *Social Support* memoderasi hubungan antara *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis, dengan tingkat *Social Support* yang tinggi mengurangi dampak negatif *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, tiga simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini. *Pertama, Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis maka H1 ditolak. *Kedua, Social Support* berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan

Psikologis namun berdistribus negatif artinya *Social Support* berpengaruh tidak langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis maka H2 ditolak. *Ketiga*, *Social Support* memoderatori pengaruh *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis maka H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adyani, L., Suzanna, E., Safuwan, S., & Muryali, M. (2018). Perceived Social Support And Psychological Well-Being Among Interstate Students At Malikussaleh University. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *3*(2), 98–104. https://doi.org/10.23917/indigenous.v3i2.6591

Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Gratitude in Relation With Psychological Well Being Among Honorary. *Proyeksi*, *13*(2), 109–122.

Dickerson, A., & Green, F. (2006). How should we measure the fear of job loss? *Fifth IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labour Economists*, *May*.

Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, *38*(10), 1431–1437. https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X

Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). DUKUNGAN SOSIAL DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWATI PT. SC ENTERPRISES SEMARANG. *Psikologi*, *11*(1), 46–54.

Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *11*(3), 315–325. https://doi.org/10.26740/jptt.v11n3.p315-326

Khalif, A., & Abdurrohim, A. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebahagiaan Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas II A Semarang. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, *1*(September), 240–253. https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7717

Macdonald, G. (1998). Development of a social support scale: an evaluation of psychometric properties. *Research on Social Work Practice*, *8*(5), 564–576. https://doi.org/10.1177/104973159800800505

Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ZIFATAMA PUBLISHING.

Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, *14*(7), 617–630. https://doi.org/10.1002/job.4030140702

Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. *57*(6), 1069–1081.

Sarafino, E. P., & W.Smith, T. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (Issue 1).

Sulaiman, J. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan Outsourcing BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan*. Universitas Medan Area.

Sverke, M., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity_a literature review(2006).pdf* (Issue 1).

Triyono. (2011). Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *6*(1), 45–62.

Utami, N. M. S. N., & Widiasavitri, P. N. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Penerimaan Diri Individu yang Mengalami Asma. *Jurnal Psikologi Udayana*, *1*(1), 12–21. https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p02