

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS KARYAWAN HONORER DI KANTOR
GUBERNUR SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

HUMAIRAH HAFSHAH PUTRI

18.860.0026



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/5/24

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS KARYAWAN HONORER DI KANTOR
GUBERNUR SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :
HUMAIRAH HAFSHAH PUTRI
18.860.0026




**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorar Di Kantor Gubernur Sumatera Utara
Nama Mahasiswa : Humairah Hafshah Putri
NPM : 18.860.0026
Jurusan : Psikologi

DISETUJUI OLEH,
Komisi Pembimbing


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si


Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi Psikologi

Tanggal Lulus : 25 Maret 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Maret 2024



Humairah Hafshah Putri
18.860.0024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Humairah Hafshah Putri
NPM : 18.860.0024
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ Hubungan *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara “ beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Maret 2024



Humairah Hafshah Putri
18.860.0024

HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN HONORER DI KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

HUMAIRAH HAFSHAH PUTRI
18.860.0026

ABSTRAK

Kesejahteraan Psikologis ialah kondisi perasaan seseorang yang merasa dirinya sudah mencapai makna hidup secara bahagia yang ditandai dengan menerima diri sendiri serta menunjukkan adanya penilaian positif atas diri sendiri dan kehidupannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan honorer di kantor Gubernur Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di kantor Gubernur Sumatera Utara, berjumlah 100 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan kriteria yang sesuai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala *job insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis karyawan yang diukur dengan menggunakan bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi $r^{xy} = -0,366$ dengan signifikansi $p = 0,001 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan

**THE CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY AND THE
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF HONORARY EMPLOYEES IN
THE OFFICE OF THE GOVERNOR OF NORTH SUMATRA**

**HUMAIRAH HAFSHAH PUTRI
188600026**

ABSTRACT

Psychological well-being is the state of mind of a person who feels that he or she has happily achieved the meaning of life, which is characterized by self-acceptance and positive evaluation of self and life. This research aimed to examine the relationship between job insecurity and psychological well-being of honorary employees in the Office of the Governor of North Sumatra. The population of this study was all honorary employees in the Office of the Governor of North Sumatra, a total of 100 people, and the sample in this study was 80 people with appropriate criteria. The sampling technique used was purposive sampling. This research method used the quantitative method. Data were collected using a job insecurity scale and an employee psychological well-being scale, which was measured using a Likert scale. The data analysis technique used was product moment correlation technique. The results of the research showed the r_{xy} correlation value of -0.366 with a significance of $p= 0.001 < 0.05$, which means that there is a negative correlation between job insecurity and psychological well-being of honorary employees in the Office of the Governor of North Sumatra with a coefficient of determination (r^2) of 13.4%. Meanwhile, the remaining 86.6% was influenced by other factors.

Keywords: Job Insecurity, Psychological Well-being, Employees



06/05-2024

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 8 April 2001 dari ayah Alm. Dr. Tatang Dwi Supratikno dan ibu Elvina Sari Nasution, SE. Penulis merupakan putri ke-3 dari 3 bersaudara. Tahun 2018 Penulis lulus dari MAS Muallimin Univa Medan dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan dengan judul **“Hubungan *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara”** dan selesai tepat pada waktunya.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S. Psi, M. Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Humairah Hafshah Putri
18.860.0024

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwasannya dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dosen pembimbing serta kerja sama yang baik antara berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBI selaku ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi
4. Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Program Studi
5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku Ketua Sidang Skripsi
6. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Dosen Pembimbing
7. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Penguji
8. Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris Sidang Skripsi
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh staf yang telah membantu dalam mengurus keperluan administrasi terkait penyusunan skripsi.
11. Karyawan Honorer Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian saya.
12. Kedua orang tua saya dan abang serta kakak saya yang tidak pernah lepas memberikan dukungan secara emosional dan finansial serta berkat doa mereka saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada sahabat saya uti,amey yang sudah menemani saya dalam rangka suka maupun duka dan banyak membantu saya dari awal kuliah sampai akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman seperjuangan kelas Reg B1 angkatan 2018 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah bekerjasama selama perkuliahan dan semua teman saya yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu, saya ucapkan terima kasih.
15. Serta terima kasih sebanyak-banyaknya untuk diri saya sendiri, telah bertahan dalam menikmati proses Panjang skripsi saya. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan maupun proses revisi. Terima kasih juga karena sudah berjuang melawan rasa malas dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 2 Februari 2024

Humairah Hafshah Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kesejahteraan Psikologis	8
2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis.....	8
2.1.2 Faktor Kesejahteraan Psikologis	10
2.1.3 Aspek Kesejahteraan Psikologis	14
2.2 <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.2 Aspek <i>Job Insecurity</i>	18
2.2.3 Faktor <i>Job Insecurity</i>	20
2.2.4 Indikator <i>Job insecurity</i>	21
2.3 Hubungan <i>Job insecurity</i> dengan Kesejahteraan Psikologis	23
2.4 Kerangka Konseptual	27
III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	29
3.3 Metodologi Penelitian	29

3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Sampel	30
3.5	Metode Pengumpulan Data	31
3.5.1	Skala <i>Job Insecurity</i>	32
3.5.2	Skala Kesejahteraan Psikologis	32
3.6	Validitas Reliabilitas	33
3.6.1	Validitas	33
3.6.2	Reliabilitas	34
3.7	Metode Analisis Data	35
3.7.1	Uji Asumsi	35
3.7.2	Uji Linieritas	36
3.7.3	Uji Kolerasi <i>Product Moment</i>	36
3.7.4	Mean Hipotetik	36
3.7.5	Mean Empirik	37
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Orientasi Kancan Penelitian	38
4.2	Persiapan Penelitian	39
4.2.1	Persiapan Administrasi	39
4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	39
4.2.3	Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	40
4.3	Pelaksanaan Penelitian	40
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
4.4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.4.2	Uji Asumsi	44
4.4.3	Analisis Data	45
4.4.4	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	46
4.5	Pembahasan	49
V	KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	52
	DAFTAR PUSTAKA	54
	LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Job insecurity.....	42
Tabel 4.2 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Kesejahteraan Psikologis.....	42
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Job Insecurity	43
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y).....	44
Tabel 4.5 Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov	44
Tabel 4.6 Uji Linearitas Hubungan.....	45
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi	46
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Kantor Gubernur Sumatera Utara.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	57
Lampiran 2 Data Penelitian Variabel Job Insecurity Karyawan.....	64
Lampiran 3 Data Penelitian Variabel Kesejahteraan Psikologis Karyawan.....	67
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis Karyawan.....	70
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis Karyawan	70
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity	71
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity	71
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas.....	72
Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas	72
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	72
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Korelasi	73
Lampiran 12 Hasil Uji Mean Hipotetik dan Mean Empirik	73
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian.....	74
Lampiran 14 Surat Keterangan Selesai Penelitian	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, yang melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan salah satu penentu tercapainya visi dan misi organisasi, sehingga perlu adanya suatu rancangan yang efektif agar mampu mengelola dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi (Vinet & Zhedanov, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan perjanjian 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 (Undang Undang Republik Indonesia Nomor Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, 2003).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan lokasi

dianggap seperti aset karena memiliki peran untuk mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan juga sebagai penggerak utama di suatu instansi pemerintah. Apabila sumber daya manusia pada instansi pemerintah bekerja secara efektif, maka tujuan instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerja dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal mudah, instansi perlu merekrut dan menyeleksi sumber daya manusia dengan baik (Purwati & Maricy, 2019).

Selain itu, instansi pemerintah harus memberikan perhatian khusus untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai selama bekerja, sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaannya merupakan pengalaman hidup yang menyenangkan. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawanlah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Masrie, 2018)

Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan. (Pephayosa, 2022).

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), lalu ada juga istilah pegawai tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas. Namun, berdasarkan aturan terbaru yaitu Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintahan menjelaskan bahwa pemerintah melarang adanya perekrutan pegawai honorer. Akan tetapi di Indonesia khususnya pada pemerintah daerah, masih sangat banyak yang merekrut pegawai dengan sistem honorer secara internal dengan alasan kebutuhan instansi akan tugas pekerjaan yang begitu banyak. Banyaknya permasalahan dari pegawai honorer akan berpotensi menciptakan perasaan yang tumbuh secara negatif dalam diri pekerja terhadap pekerjaannya, perasaan cemas dan tidak aman akan kesinambungan kerja di masa yang akan datang (Johan Pradana, 2021).

Dalam dunia pekerjaan sering kali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah dari perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, karyawan yang memilih untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa individu dapat dengan mudah memilih untuk melakukan *turnover* tanpa berfikir matang sebelumnya. apabila seorang individu terikat dengan organisasi dan kurang merasa nyaman dengan organisasi,

maka akan muncul pemikiran untuk melakukan *turnover*. Hal ini yang sering disebut dengan *job insecurity* (Oktariana & Hidayat, 2021).

Job insecurity adalah ketidakamanan bekerja secara psikologis. Perasaan tidak aman karena ancaman tidak lagi menjadi pegawai tetap dalam perusahaan tempat individu bekerja atau adanya perubahan pada aspek pekerjaan. *Job insecurity* juga adalah perasaan tidak berdaya yang dialami pegawai dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaan karena situasi mengancam. Kondisi tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sesaat atau pekerjaan kontrak atau perubahan ekonomi. *Job insecurity* bukan hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan pekerjaan tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu – isu pekerjaan misalnya beban kerja individu dan kesempatan mendapat promosi. Penurunan kondisi kerja seperti *job insecurity* juga mengarah pada kecenderungan menjatuhkan kondisi psikologis yaitu kepuasan kerja, dengan demikian rasa aman terhadap pekerjaan sangat penting bagi kepuasan pegawai, apabila rasa aman tersebut tidak terpenuhi maka dalam jangka panjang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (Cyntia Togatorop, 2023).

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. *Job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya populasi

yang mengalami *job insecurity* adalah selalu benar-benar kehilangan pekerjaan (Natura & Fitri, 2023).

Saat ini dunia kerja memiliki fenomena perubahan internal yang ditandai dengan maraknya sistem kerja kontrak. Fenomena sistem kerja kontrak ini berdampak secara signifikan didalam hubungan Kesejahteraan Psikologis karyawan. Kesejahteraan Psikologis memegang peranan penting dalam perusahaan/instansi karena merupakan elemen terpenting yang terhubung dengan Kesehatan fisik, mental, dan hidup yang lebih Panjang. Kesejahteraan Psikologis juga berperan penting dalam perusahaan/instansi yang kaitannya ialah jika seseorang mampu mengoptimalkan fungsi psikologisnya maka dapat ditandai dengan penerimaan diri, mampu mengembangkan potensi diri, dan mampu membangun interaksi yang sehat dengan orang lain. Fungsi psikologis ini nantinya akan berpengaruh kepada cara karyawan menjalankan pekerjaannya. Kesejahteraan Psikologis yang rendah pada karyawan sering dijumpai di tempat kerja karena tidak semua individu dapat merasakan Kesejahteraan Psikologis. Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis menurut teori (Schutte, J, Parent, Vermeulen, & Niedhammer, 2014) salah satunya ialah *Job insecurity* (Ketidakamanan Kerja). Contoh fenomena *Job insecurity* ini terjadi pada karyawan ialah sering terjadinya kebijakan yang berubah-ubah pada perusahaan/instansi. Dengan adanya fenomena *Job insecurity* ini menimbulkan rasa khawatir dalam bekerja dan memunculkan rasa takut kehilangan pekerjaan, serta menjadi sumber stress bagi karyawan. Keadaan inilah yang dapat memicu karyawan merasa tidak sejahtera secara Psikologis.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ramalisa dkk yaitu adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Thamrin dengan hasil penelitian korelasi Product Moment sebesar -0,858 yang mana hal ini merujuk pada tingginya ketidakamanan kerja yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis (Ramalisa, Marpaung, & Manurung, 2020). Adapun menurut penelitian Bambang Nopiando mendapatkan terdapat hubungan negatif antara *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada responden karyawan outsourcing PT. Mitra Pengusaha Indonesia cabang kodus hal ini berarti munculnya *Job insecurity* berhubungan dengan turunnya tingkat kesejahteraan psikologis pada diri responden (Nopiando, 2012).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

“ Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara, dimana semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis dan semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Job insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian penjelasan di atas terdapat hipotesis bahwa:

“Terdapat hubungan negatif antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis karyawan, dengan asumsi dimana semakin tinggi *Job insecurity* maka semakin rendah Kesejahteraan Psikologis dan semakin rendah *Job insecurity* maka akan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis pada karyawan”.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa kegunaan yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan pemahaman serta ilmu tentang kesejahteraan psikologis dan *job insecurity* di dunia kerja yang sekiranya dapat menjadi pengembangan serta pembelajaran lebih lanjut. Diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat berdasarkan masalah-masalah yang terjadi di dunia kerja.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam penerapan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata. Dan diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagai bahan pertimbangan Ketika melakukan rekrutmen pegawai tidak tetap.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesejahteraan Psikologis

2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis ialah bagaimana kondisi mental seseorang yang dianggap sehat dan berfungsi secara maksimal. Untuk dapat dikatakan memiliki Kesejahteraan Psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator Kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal yang penting untuk diperhatikan ialah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep mengenai hidup yang berjalan dengan baik. Konsep ini berasal dari kombinasi berfungsi secara efektif dan merasa baik dalam perjalanan hidup seorang individu. Manusia secara normal tentunya pernah mengalami atau merasakan emosi negatif dan emosi positif. Definisi sejahtera secara psikologis yaitu seorang individu mampu mengelola emosi negatif yang dialami. Makna sejahtera secara psikologis juga dapat dikatakan seseorang yang mampu melakukan kompromi pada saat ia mengalami atau merasakan emosi negatif yang ekstrim dimana emosi ini akan memengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi pada kehidupan sehari-harinya.

Kesejahteraan Psikologis mencakup pada segala sesuatu aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh individu yang dalam proses tersebut memunculkan

fluktuasi perasaan dan pikiran yang mulai membentuk kondisi mental yang negatif atau kondisi mental positif, seperti penerimaan hidup atau penerimaan lingkungan atas dirinya.

Menurut Ryff 1989 (dalam (Handayani, Lilik, & Agustin) mendefinisikan Kesejahteraan Psikologis sebagai pencapaian penuh individu harus memiliki enam aspek yaitu, menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup dan terus mengembangkan pribadinya. Ciri kepribadian Kesejahteraan Psikologis individu dapat juga dipengaruhi oleh status sosial, pekerjaan, harga diri positif, control diri, optimisme, ekstraversi dan faktor eksternal dan internal lain pada individu.

Kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah akan mengakibatkan efek rendahnya kepercayaan diri, tidak memiliki tujuan pribadi maupun tujuan dalam pekerjaan, rendahnya hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, serta sulitnya membangun hubungan personal dengan orang lain. Kesejahteraan psikologis juga digunakan sebagai indikator kesehatan mental yang mencakup dua aspek yaitu memiliki kesejahteraan psikologis yang dapat dilihat berdasarkan adanya perasaan memiliki kepuasan hidup, perasaan positif, serta mampu mengatur emosi. Aspek yang kedua yaitu aspek terbebasnya individu dari tekanan psikologis yang dapat dilihat berdasarkan tingginya tingkat depresi, kecemasan, dan kehilangan kontrol (Mokoginta, 2021).

Fungsi positif pada kesejahteraan psikologis ialah usaha dari suatu yang ingin dicapai oleh individu yang sehat. Kesejahteraan psikologis tidak hanya terdiri

dari kepuasan hidup, efek negatif, dan efek positif saja, tetapi juga dimaknai dengan sebuah konstruk multidimensional yang terdiri atas sikap hidup yang berkaitan dengan dimensi kesejahteraan psikologis itu sendiri. Hal ini juga mampu membentuk hubungan baik, dapat menerima apa yang dia miliki, mampu merealisasikan potensi diri secara berkesinambungan, mempunyai kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengendalikan lingkungan eksternal serta memiliki arti dalam hidup (Mokoginta, 2021).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas, Dengan ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kesejahteraan Psikologis ialah kondisi perasaan seseorang yang merasa dirinya sudah mencapai makna hidup secara bahagia yang ditandai dengan menerima diri sendiri serta menunjukkan adanya penilaian positif atas diri sendiri dan kehidupannya.

2.1.2 Faktor Kesejahteraan Psikologis

Adapun faktor kesejahteraan psikologis menurut (Ciptaningtyas & Setyorini, 2018) yaitu :

a. Demografis

Faktor demografis yang dimaksud ialah Kesejahteraan Psikologis berpengaruh terhadap status sosial ekonomi, budaya serta gender.

b. Dukungan Sosial

Faktor dukungan sosial ditandai dengan adanya perasaan aman, rasa kepedulian, rasa syukur, adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan lingkungan sekitar.

c. Evaluasi terhadap pengalaman hidup

Individu mampu mengambil makna hidup pada masa lampau. hal ini merupakan salah satu faktor untuk melihat tinggi atau rendahnya kesejahteraan psikologis seseorang. bagaimana individu mampu memandang masa depannya pada organisasi sehingga akan mempengaruhi terhadap kesejahteraan psikologisnya.

d. *Locus of Control* (LOC)

Locus of control ialah harapan individu tentang perkembangan perilaku dirinya sebagai indikator kesejahteraan psikologis.

Adapun menurut (Schutte, J, Parent, Vermeulen, & Niedhammer, 2014) terdapat 9 faktor yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis :

a. Dukungan Sosial

Yaitu seseorang merasakan dirinya memiliki perhatian, rasa nyaman, atau adanya penghargaan yang diperoleh dari lingkungannya.

b. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

ketidakamanan kerja muncul karena adanya keadaan terancam yang dirasakan oleh karyawan terhadap masa depan pekerjaannya. hal ini membuat kesejahteraan psikologis seseorang menjadi rendah. ketidakamanan kerja ini muncul disertai juga dengan adanya lingkungan pekerjaan, jam kerja, dan kondisi kerja.

c. Tuntutan Pekerjaan

Banyaknya tuntutan pekerjaan memicu terjadinya kelelahan fisik maupun psikologis. salah satu contohnya ialah pekerjaan yang dikerjakan memiliki batas waktu yang singkat.

d. Kualitas Kepemimpinan

Bagaimana pimpinan memperlakukan karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

e. Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja

Fasilitas didalam lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas individu dalam bekerja. jika individu memiliki fasilitas dengan ruangan yang sempit serta panas maka meningkatkan kemalasan dalam bekerja.

f. Diskriminasi

Diskriminasi adalah suatu perilaku yang memperlakukan seseorang atau kelompok secara berbeda.

g. *Bullying*

Bullying adalah bentuk perilaku negatif dengan melakukan penindasan secara berulang pada individu atau kelompok di lingkungan pekerjaan.

h. Rendahnya Promosi Jabatan

Ketika rendahnya promosi jabatan di lingkungan pekerjaan maka individu dapat merasa tidak memiliki peningkatan atau capaian dalam pekerjaannya.

i. Konflik Antar Peran

Konflik antar peran ini muncul jika adanya ketidaksamaan pendapat didalam hubungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut (Prawoko, 2021) :

a. Status Pernikahan

Seseorang yang sudah menikah cenderung lebih banyak memiliki emosi positif dibandingkan seseorang belum atau tidak menikah.

b. Latar Belakang Budaya

Seseorang yang berasal dari negara timur memiliki kemandirian, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi yang rendah, tetapi memiliki hubungan antar individu yang lebih baik serta mementingkan kesejahteraan psikologis orang lain. Sedangkan, seseorang yang berasal dari negara barat memiliki kemandirian, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi yang tinggi, tetapi memiliki hubungan antar individu serta mementingkan kesejahteraan psikologis orang lain yang kurang.

c. Pengalaman Hidup dan Interpretasinya

Seseorang melakukan interpretasi pengalaman hidupnya bervariasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, mencoba memahami penyebab pengalaman yang terjadi pada mereka, mengevaluasi kritikan yang mereka terima dari orang terdekatnya, serta mengambil makna yang relatif penting yang berasal dari beberapa pengalaman hidupnya.

Berdasarkan faktor kesejahteraan psikologis diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor kesejahteraan psikologis menurut (Ciptaningtyas & Setyorini, 2018) ialah demografis, dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup dan *locus of control*. faktor kesejahteraan psikologis menurut (Schutte, J, Parent, Vermeylen, & Niedhammer, 2014) ialah dukungan sosial, ketidakamanan kerja, tuntutan pekerjaan, kualitas kepemimpinan, ketidakseimbangan kehidupan kerja, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, konflik antar peran.

2.1.3 Aspek Kesejahteraan Psikologis

Aspek-aspek pada Kesejahteraan Psikologis ialah hasil dari pengintegrasian pada psikologi klinis dan psikologi perkembangan. Menurut (Pasyola, Abdullah, & Puspasari, 2021) ia memaparkan 6 aspek Kesejahteraan Psikologis individu, yaitu:

1. Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas-kualitas dan bakat-bakat sendiri, dan pengakuan akan keterbatasan – keterbatasan sendiri. Penerimaan diri merupakan sikap individu terhadap dirinya, yang meliputi pengakuan seseorang akan kelebihan atau kekurangan tanpa menyalahkan orang lain, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan mengakui serta menerima untuk berbagai aspek.

2. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Individu mempunyai kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan orang disekitarnya. Tanda individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain yang tinggi ialah menunjukkan rasa empati, afeksi, kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, mempunyai kepercayaan yang penuh dengan orang lain dan selalu membina hubungan yang hangat (Ryff, Psychological Well-being in Adult Life, 1995).

Tanda seorang individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain yang rendah ialah merasa sulit untuk membina hubungan yang hangat dengan orang lain, merasa terisolasi, memiliki kepercayaan yang rendah dengan orang lain, tidak ingin berkompromi untuk mempertahankan hubungan dengan orang lain (Ryff, Psychological Well-being in Adult Life, 1995).

3. Otonomi

Otonomi individu seseorang yang tinggi ditunjukkan dapatnya seorang individu mandiri, mampu melawan prasuransial sosial untuk berpikir dan bertindak. Dalam otonomi individu juga ditandai dengan ketahanan terhadap enkulturasi, dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi dan memiliki rasa kebebasan dari norma-norma yang mengatur kehidupan sehari-hari. Maka dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan, karakteristik individu yang memiliki otonomi yang tinggi ialah kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya.

Karakteristik otonomi individu yang rendah ialah sangat bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan, tekanan sosial dapat mempengaruhi keputusan dan tingkah laku, serta sangat memperhatikan evaluasi dari orang lain.

4. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan yang tinggi ditandai dengan kemampuan individu mengontrol berbagai kegiatan eksternal, ia mampu menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai kebutuhannya. Mampu memanfaatkan lingkungan serta mampu menciptakan lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadinya. Ia mampu menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi psikisnya, kemampuan seseorang untuk maju di dunia dan mengubahnya secara kreatif melalui aktifitas fisik atau mental. Sedangkan karakteristik Penguasaan Lingkungan yang rendah ditandai dengan sulitnya individu mengontrol berbagai kegiatan eksternal, sulitnya menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai kebutuhan psikisnya.

5. Tujuan Hidup

Individu yang sadar bahwa memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan hidup, yakin bahwa masa lalu dan masa yang akan datang mempunyai makna untuk dirinya, yakin dapat berubah dalam hidup yang memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup lebih baik adalah karakteristik individu yang memiliki tujuan hidup yang tinggi.

Karakteristik individu yang memiliki tujuan hidup yang rendah ialah kurangnya rasa makna dalam hidup, tidak memiliki tujuan hidup, tidak memiliki keyakinan bahwa masa lalu dan masa yang akan datang akan memberikan makna hidup bagi dirinya (Ryff, Psychological Well-being in Adult Life, 1995).

6. Pertumbuhan Pribadi

Karakteristik individu yang memiliki Pertumbuhan Pribadi yang tinggi ialah memandang dirinya sebagai individu yang selalu berkembang, sangat suka terhadap pengalaman baru, sadar akan dirinya yang memiliki potensi, dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan kreatif dan merasa pengetahuan dalam dirinya selalu bertambah (Ryff, Psychological Well-being in Adult Life, 1995).

Sedangkan karakteristik Pertumbuhan Pribadi individu yang rendah ialah merasa dirinya tidak mempunyai perkembangan, merasa dirinya tidak akan menjadi apapun, kehilangan minat untuk berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan kreatif, sulit untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik (Ryff, Psychological Well-being in Adult Life, 1995).

Berdasarkan aspek Kesejahteraan Psikologis diatas, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat 6 aspek Kesejahteraan Psikologis yaitu Penerimaan

diri, Hubungan Positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Definisi Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai suatu kondisi ketidakberdayaan guna mempertahankan kesinambungan yang diinginkan ketika kondisi suatu kerja yang dilakukan terancam. *Job insecurity* merupakan pengalaman subyektif tentang sebuah perasaan ketidak berdayaan dan kehilangan pekerjaan sebagai bagian dari pekerjaan (Nassrulloh, Titik Ambarwati, Mursidi, 2018).

Job insecurity merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi karyawan tetap pada perusahaan yang sama. *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. *Job insecurity* mengacu pada "rasa tidak berdaya untuk mempertahankan diri yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam". *Job insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka, *Job insecurity* akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka waktu yang Panjang atau jangka waktu yang pendek (Kristanti & Sanny, 2012). *Job insecurity* didefinisikan sebagai "rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam

situasi pekerjaan yang terancam”, *Job insecurity* ditandakan sebagai ancaman kehilangan pekerjaan atau pemutus hubungan kerja.

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*Job Insecurity*) akan semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status karyawan mereka akibatnya intensi *Job insecurity* cenderung meningkat. Faktor usia, jenis kelamin dan budaya juga berperan penting dalam terjadinya *Job insecurity* seperti yang telah dijelaskan pada faktor Kesejahteraan Psikologis (Septiari & Ardana, 2016). *Job insecurity* akan menimbulkan individu yang takut bahwa mereka mungkin akan kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman dalam bekerja, individu akan merasa tidak yakin apakah ia mampu dapat bertahan dengan pekerjaannya yang sekarang, individu merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya walaupun ia tidak benar-benar yakin apakah hal tersebut terjadi atau tidak.

2.2.2 Aspek *Job Insecurity*

Menurut Sugiarti (Natura & Fitri, 2023) aspek-aspek *Job insecurity* yaitu meliputi :

- a. Ketakutan pekerja yang dipandang sebagai kelanjutan dari peran pekerja
- b. Kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi.
- c. Pekerja dalam study lay off

Job insecurity terdiri dari dua aspek yaitu aspek ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan aspek ancaman kehilangan fase penting dalam pekerjaan seperti gaji, kesempatan untuk promosi dan lain sebagainya. Ashford et al (1989) mengembangkan komponen-komponen *job insecurity* menjadi dua, yaitu:

- a. *Keparahan ancaman (severity of threat)* Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan menentukan jadwal pekerjaan, dan lain-lain. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.
- b. *Ketidakterdayaan (powerlessness)* Ketidakterdayaan menunjukkan kemampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan aspek-aspek dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat ketidakterdayaan yang rendah memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi. Dari kesimpulan diatas, aspek-aspek *job insecurity* yaitu ketidakterdayaan individu, kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi, ancaman kehilangan pekerjaan, kondisi ekonomi dan lain-lain.

Dari kesimpulan diatas, aspek-aspek *job insecurity* yaitu ketidakterdayaan individu, kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi, ancaman kehilangan pekerjaan, kondisi ekonomi dan lain-lain.

2.2.3 Faktor *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya *Job insecurity* pada karyawan yang dikemukakan oleh (Wardani Indah & Amalia, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Usia

Karyawan yang lanjut usia menunjukkan memiliki level *Job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia lanjut akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi sangat tinggi.

2. Gender

Salah satu penelitian menunjukkan bahwa karyawan pria cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan daripada karyawan Wanita. Hal tersebut dikarenakan, karyawan pria memiliki peran bertanggung jawab sebagai pemberi nafkah untuk keluarga. Namun, hal ini patut dipertanyakan kembali untuk sebagian orang, Wanita juga memiliki peran sebagai pemberi nafkah untuk keluarga.

3. Masa Kerja

Durasi atau jangka waktu individu menjalankan dirinya sebagai seorang tenaga kerja di suatu perusahaan. Perhitungan masa kerja memegang peranan penting apakah individu dapat dikatakan bahagia atau tidak Ketika bekerja di suatu perusahaan tersebut.

(Ashford, Lee, & Bobko, 1989) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* yaitu :

1. Konflik Peran, terkait dengan serangkaian tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu.
2. *Locus of Control*, keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari setiap peristiwa yang dialami dalam hidupnya.
3. Perubahan Organisasi, perubahan lingkungan atau perubahan peraturan yang harus diadaptasi/diikuti oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan
4. Ketidakjelasan Peran, suatu masalah yang timbul akibat kurangnya struktur pekerjaan atau jobdesk yang jelas.

Berdasarkan beberapa faktor *Job insecurity* diatas, peneliti menyimpulkan menurut (Wardani Indah & Amalia, 2021) ada 3 faktor *Job insecurity* yaitu usia, gender, dan lama kerja. Menurut (Ashford, Lee, & Bobko, 1989) ada 4 faktor *Job insecurity* yaitu konflik peran, *locus of control*, perubahan organisasi, dan ketidakjelasan peran.

2.2.4 Indikator *Job insecurity*

Menurut Minanti (2015) indikator *Job insecurity* diantaranya mengenai:

- a. Usia
- b. Status seseorang dalam jabatan
- c. Jadwal Pekerjaan
- d. Kemampuan
- e. Upah
- f. Perubahan organisasional

Menurut (Syamsul & Musafir Karim, 2022) menyatakan bahwa ada 5 (lima) indikator *job insecurity* yaitu :

1. Arti Pekerjaan itu bagi individu

merupakan suatu pekerjaan yang dapat membuat berkembangnya jenjang karir suatu individu yang akhirnya membuat pekerjaan tersebut memiliki arti yang besar bagi setiap individu.

2. Tingkat ancaman yang terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang terjadi saat ini apakah mampu mempengaruhi kinerja individu.

3. Tingkat ancaman yang akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan bagaimana tingkat ancaman yang akan terjadi mampu mempengaruhi kinerja individu.

4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Ketika individu mendapatkan ancaman apakah ia mampu/tidak mengatasi ancaman tersebut

5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan ditahun berikutnya.

ketika individu mendapatkan informasi/ancaman yang mempengaruhi pekerjaannya ditahun berikutnya.

Berdasarkan Indikator *Job insecurity* diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat 5 indikator *Job insecurity* yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang terjadi, tingkat ancaman yang akan terjadi, ketidakberdayaan dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan ditahun berikutnya.

2.3 Hubungan *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis

Era globalisasi mengakibatkan terjadinya banyak perubahan atau badan usaha yang menggunakan sistem honorer atau yang biasa dikenal dengan karyawan kontark. Perusahaan atau badan usaha biasanya menempatkan karyawan honorer pada suatu bidang yang saat itu memang membutuhkan tenaga lebih. Penyebab terjadinya karyawan honorer pada suatu perusahaan diantaranya adanya suatu perkembangan perekonomian yang menuntut suatu perusahaan atau badan usaha untuk memberikan pelayanan yang lebih baik yang tentunya juga menginginkan dana yang dikeluarkan tidak terlalu tinggi. Faktor ini menyebabkan banyak perusahaan akhirnya mengubah struktur manajemen dari perusahaan tersebut menjadi lebih efisien dan lebih efektif sehingga perusahaan tersebut mengadakan sistem rekrutmen karyawan honorer atau kontrak (menggunakan perjanjian kerja dalam waktu tertentu).

Sistem kerja honorer atau kontrak kerja lebih memiliki dampak yang merugikan karyawan. Efek kerugian yang ditimbulkan diantaranya terdapat batas minimal pada jaminan sosial, mendapat upah yang tidak terlalu tinggi bahkan cenderung dibawah standar, kurangnya perkembangan karir, serta adanya perjanjian waktu yang ditentukan. Secara umum, karyawan honorer pada suatu perusahaan biasanya mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan karyawan tetap. Hal ini dapat ditinjau dari fringe benefit yang rendah sampai rendahnya kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut.

Sistem kerja kontrak pada karyawan honorer juga memicu adanya permasalahan pada kesejahteraan psikologis maupun fisik karyawan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi akan menguntungkan bagi

perusahaan dikarenakan karyawan tersebut akan lebih produktif serta memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik.

Permasalahan yang sering ditimbulkan akibat dari tekanan yang dirasakan karena tidak adanya jaminan pekerjaan di masa yang akan datang ini akan mengakibatkan timbulnya *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kondisi di mana adanya rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja. *Job insecurity* juga didefinisikan diartikan dengan kondisi psikologis karyawan yang merasa khawatir dan terancam kehilangan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga, *Job insecurity* berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan. *Job insecurity* juga dapat menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah salah satu faktor penyebab menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis karyawan (Mokoginta, 2021).

Keterkaitan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis ialah terjadi dinamika, hal ini dapat dilihat dengan penelitian terdahulu oleh Faurin Aldian Fatikasari Prawoko (Prawoko, 2021) penelitiannya berjudul “Hubungan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan“ dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif diantara kedua variabel serta menunjukkan adanya terdapat hubungan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan. Hasil penelitian Ramalisa, Winida Marpaung, Yulinda Manurung (2020) berjudul “Kesejahteraan Psikologis ditinjau dari Ketidakamanan Kerja pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin“. Penelitian ini menggunakan korelasi *Product*

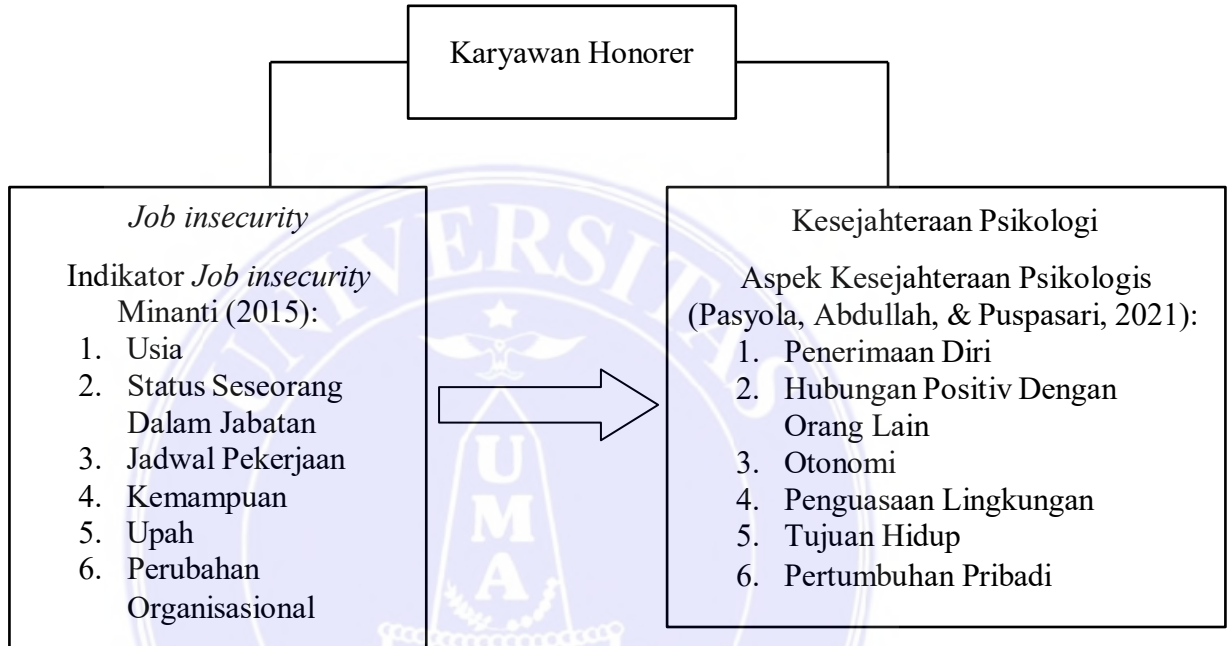
Moment (Pearson Collection). Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis korelasi antara Kesejahteraan Psikologis dengan Ketidakamanan Kerja memiliki negatif yang kuat dan signifikan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Ketidakamanan Kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang negatif dan signifikan sehingga korelasi tersebut memiliki hubungan yang kuat. Pada hasil penelitian Herfida Farah Dhiba (2018) berjudul “Hubungan *Job insecurity* dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak” Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *Job insecurity* dan dukungan keluarga secara bersama-sama terhadap Kesejahteraan Psikologis karyawan terdapat 31% sumbangan efektif dari faktor lain atau variabel lain terhadap Kesejahteraan Psikologis yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini. terdapat 62% nilai sumbangan efektif dari dukungan keluarga dan 31,6 % sumbangan efektif dari *Job Insecurity*. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job insecurity* akan mempengaruhi tingkat Kesejahteraan Psikologis. Semakin tinggi *Job insecurity* yang dirasakan maka akan semakin rendah Kesejahteraan Psikologis sebaliknya jika semakin rendah *Job insecurity* yang dirasakan maka akan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis karyawan. Adapun penelitian Yurnalis dan Sri Murni (2018) berjudul “Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Kontrak pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kesejahteraan dengan nilai sebesar 25,4%. Semakin meningkat *Job insecurity* karyawan maka semakin menurun Kesejahteraan karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin menurun *Job*

insecurity karyawan maka semakin meningkat Kesejahteraan karyawan tersebut. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 29,6% yang dapat dilihat Ketika *Job insecurity* pada diri seorang karyawan memiliki kenaikan sebesar 1 unit maka kinerjanya akan menurun. Semakin meningkat *Job insecurity* karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin menurun *Job insecurity* karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian Bambang Nopiando (2012) berjudul “Hubungan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*“. Hasil penelitian ini menunjukkan skala *Job insecurity* dengan skala Kesejahteraan Psikologis memiliki hubungan antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis. Tanda negatif pada koefisien korelasi menunjukkan 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.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa secara umum Hubungan *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis memiliki hubungan negatif antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis karyawan. Didalam faktor Kesejahteraan Psikologis menurut (Ciptaningtyas & Setyorini, 2018) adanya faktor lingkungan pekerjaan yang menyebabkan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*). *Job insecurity* ini muncul karena seiring waktu lamanya karyawan bekerja tidak ada jenjang karir karyawan, permasalahan perubahan kebijakan perusahaan juga menjadi ancaman situasi karyawan yang mengakibatkan penurunan Kesejahteraan Psikologis karyawan. Maka Hubungan

Job insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis adalah Ketika seseorang merasa tidak aman (*Job Insecurity*) dalam pekerjaannya maka berdampak kepada menurunnya tingkat Kesejahteraan Psikologis.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara Jl. P. Diponegoro Nomor 30 Medan. Kantor Gubernur Sumatera Utara memiliki 9 Biro yaitu Biro Umum Setda Provsu, Biro Administrasi Pembangunan Setda Provsu, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provsu, Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provsu, Biro Perekonomian Setda Provsu, Biro Organisasi Setda Provsu, Biro Administrasi Pimpinan Setda Provsu, Biro Hukum Setda Provsu. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 7 agustus 2023 – 31 Agustus 2023.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian di lapangan dibutuhkan alat-alat untuk memudahkan pelaksanaan penelitian. Adapun alat-alat tersebut antara lain :

1. Alat Tulis (seperti ballpoint), digunakan untuk mengisi kuesioner penelitian.
2. Kuesioner Penelitian, digunakan untuk mengisi survei penelitian yang kemudian akan menjadi data untuk diolah.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati (Wahyuni, 2017). Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan

diperoleh signifikansi hubungan antar variabel. Tipe dalam penelitian adalah penelitian terapan yang akan menyelidiki hubungan antara Hubungan *Job insecurity* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer Di Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Variabel tergantung (Y) : *Job insecurity*
2. Variabel bebas (X) : Kesejahteraan psikologis karyawan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto Suharsimi, 2019:11). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer di kantor gubernur Sumatera Utara. Kantor gubernur Sumatera Utara pada Sekretariat Daerah memiliki 9 Biro yaitu Biro Umum Setdaprovsu, Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu, Biro Perekonomian Setdaprovsu, Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu, Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setdaprovsu, Biro Organisasi Setdaprovsu, Biro Administrasi Pimpinan Setdaprovsu, Biro Hukum Setdaprovsu yang pada keseluruhannya berjumlah 100 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto, 2019:12) Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Kumar, purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti jika peneliti memiliki kriteria tertentu dalam pengambilan sampelnya (Gea, 2018).

Alasan peneliti menggunakan teknik purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Kriteria dalam penelitian ini ialah :

1. Karyawan honorer sebagai tenaga operator komputer atau tenaga IT
2. Karyawan honorer yang sudah bekerja selama 2 tahun atau lebih
3. Karyawan honorer yang bekerja di Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Utara

Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi 100 orang sebanyak 80 orang dengan kriteria yang sesuai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) dalam Gea (2018) skala adalah suatu metode penelitian dengan laporan atau hal – hal yang diketahuinya menggunakan daftar pertanyaan yang harus di jawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur – unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasarkan asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala.

Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala *job insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis yang disusun dan diadaptasi dari alat ukur yang telah ada.

3.5.1 Skala *Job Insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Pengukuran variabel *job insecurity* menggunakan Indikator Job Insecurity (Minanti, 2015). Adapun rancangan skala *job insecurity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Blue Print Skala *Job Insecurity*

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Usia	1,2	3	3
Status seseorang dalam jabatan	4,5	6	3
Jadwal Pekerjaan	7,8	9	3
Kemampuan	10,11	12	3
Upah	13	14,15	3
Perubahan organisasional	16	17,18	3
Total	10	8	18

3.5.2 Skala Kesejahteraan Psikologis

Pada penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan *The Scale of Psychological Well-being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff dan telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 18 aitem, dengan 3 aitem mengukur aspek penerimaan diri, 3 aitem mengukur aspek hubungan positif dengan orang lain, 3 aitem mengukur penguasaan lingkungan, 3

aitem mengukur aspek otonomi, 3 aitem mengukur aspek pertumbuhan pribadi, dan 3 aitem mengukur aspek tujuan hidup. Distribusi aitem untuk skala kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut (Rihlati, 2018):

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Penerimaan Diri	1,2	3	3
Hubungan Positif dengan Orang Lain	4,5	6	3
Otonomi	7	8,9	3
Penguasaan Lingkungan	10,11	12	3
Tujuan Hidup	13,14	15	3
Pertumbuhan Pribadi	16	17,18	3
Total	10	8	18

Skala kesejahteraan psikologis ini memuat lima pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS) akan mendapat skor 5, setuju (S) akan mendapat skor 4, (CS) cukup setuju mendapat skor 3, (TS) tidak setuju akan mendapat skor 2, (STS) sangat tidak setuju akan mendapat skor 1.

3.6 Validitas Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur untuk kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Validitas akan diukur dengan menggunakan

teknik kolerasi *Product Moment* yang akan diolah menggunakan *SPSS*. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila suatu alat ukur dapat diperoleh dengan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan alat ukur tersebut (Arikunto, 2019:15). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*).

3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada subjek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan alat pengukuran yang dipakai. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas *SPSS*, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*, dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan dianggap sangat baik atau sangat reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,80 (A.Nur Adnandya Isnan Nugraha Sam.T, 2023).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{\sum k^2}{k^2 - 1} - \frac{\sum k^2}{k^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument cronbachalfa

k = banyaknya butir pertanyaan

$$\sum \frac{\square^2}{\square} = \text{total varians butir}$$

$$\frac{\square^2}{\square} = \text{total varians}$$

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (sugiyono, 2017:24) menjelaskan analisis data yakni aktivitas selepas data yang didapatkan dari responden ataupun sumber lainnya dikumpulkan. Analisis data yakni kegiatan pengelompokan data berdasar pada jenis responden serta variabel, menabulasi data berdasar pada variabel keseluruhan responden, serta melaksanakan penyajian data dari seluruh variabel penelitian. Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

3.7.1 Uji Asumsi

Uji Asumsi adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah data mengandung kesalahan yang mempengaruhi penilaian, apakah bias atau tidak konsisten. Adapun dalam penelitian ini terdapat uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2019:15) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Purnomo, 2016).

3.7.3 Uji Kolerasi *Product Moment*

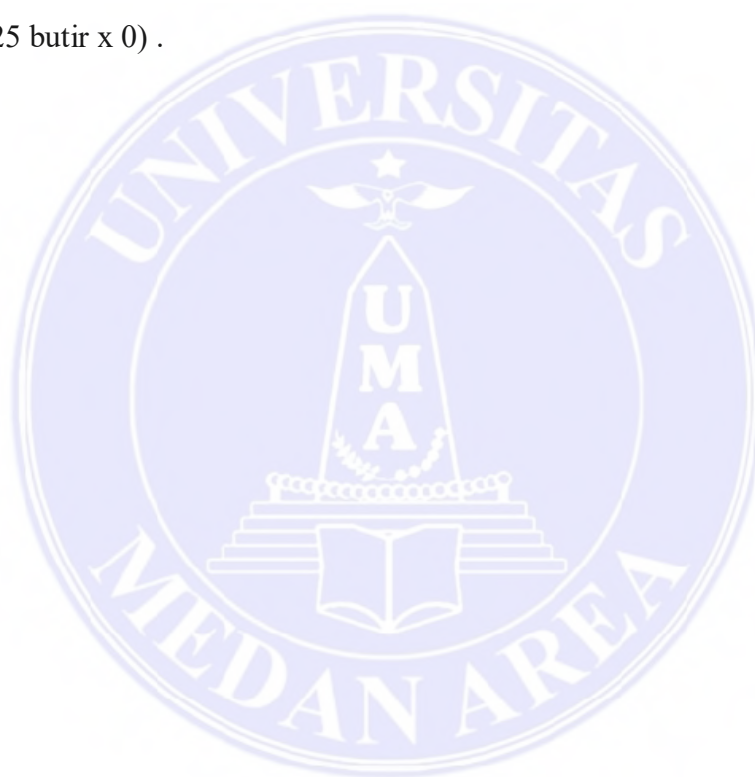
Korelasi atau *correlation* berarti hubungan atau timbal balik. Korelasi dalam analisis statistik merupakan hubungan dari dua variabel atau lebih yang lebih dikenal dengan *correlation bivariable*. Tujuan dalam pengujian analisis menggunakan korelasi untuk mencari fakta mengenai hubungan dari setiap variabel yang akan diujikan. Terdapat enam model pengujian korelasi yaitu (i) data nominal dengan nominal, (ii) nominal dengan interval atau rasio, (iii) nominal dengan ordinal, (iv) ordinal dengan ordinal, (v) ordinal dengan interval atau rasio, (vi) interval atau rasio dengan interval atau rasio. Dalam penelitian yang akan digunakan menggunakan interval dengan interval atau yang disebut statistika parametrik (W. P. Sari, 2021).

3.7.4 Mean Hipotetik

Pada teknik ini rerata dan deviasi standar yang didapatkan dari data empirik dipakai sebagai referensi. Sama seperti contoh jika rerata dan deviasi di dalam populasi adalah $M = 50$ dan $SD = 5$, maka skor Anda (misalnya $X = 60$) masuk dalam kategori tinggi (atau di atas rerata) karena melebihi $M + 1SD$ atau $X > 55$ (Ansyah, Safitri, & Zwagery, 2019).

3.7.5 Mean Empirik

Pada teknik ini, rerata dan deviasi standar yang dipakai sebagai bahan penyusunan titik kategori didapatkan dari alat ukur. Misalnya memiliki skala berisi 25 butir yang menggunakan format Likert dengan 4 opsi yang diskor (0 hingga 4). Berdasarkan informasi ini didapatkan rerata skor hipotetik skala adalah $M = 50$. Didapatkan dari nilai tengah skor maksimal yang dapat diraih subjek pada skala, yaitu $X = 100$ (25 butir x 4), dengan skor minimal yang dapat diraih subjek, yaitu $X = 0$ (25 butir x 0) .



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kanchah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Gubernur Sumatera Utara. Kantor Gubernur Sumatera Utara berada di Jl. Diponegoro No. 30, Kota Medan, Sumatera Utara, 20153



Sumber: Situs Web Sumutprov (2023)

Gambar 4.1 Kantor Gubernur Sumatera Utara

Kantor gubernur Sumatera Utara pada Sekretariat Daerah memiliki 9 (Sembilan) Biro yaitu Biro Umum SetdaprovSU, Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah SetdaprovSU, Biro Perekonomian SetdaprovSU, Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaprovSU, Biro Pengadaan Barang dan Jasa SetdaprovSU, Biro Organisasi SetdaprovSU, Biro Administrasi Pimpinan SetdaprovSU dan Biro Hukum SetdaprovSU.

4.2 Persiapan Penelitian

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk riset dan pengambilan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai selanjutnya Penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 07 Agustus 2023 hingga 31 Agustus 2023. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan surat izin penelitian dan pengambilan data dari Kantor Gubernur Sumatera Utara. Pengambilan data berlangsung selama 10 hari dan diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan merupakan penyusunan alat ukur penelitian yang akan digunakan. Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni skala *Job insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis.

a. Skala *Job Insecurity*

Skala *Job insecurity* disusun berdasarkan model skala likert. Penilaian yang diberikan untuk jawaban yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 5, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “CS (Cukup Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Dibawah ini memperlihatkan distribusi butir skala *Job Insecurity* yang digunakan dalam penelitian sebelum uji coba (*try out*).

b. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan model skala likert. Penilaian yang diberikan untuk jawaban yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 5, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “CS (Cukup Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Dibawah ini memperlihatkan distribusi butir skala Kesejahteraan Psikologis yang digunakan dalam penelitian sebelum uji coba (*try out*).

4.2.3 Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur (*try out*) dimulai dari penyebaran skala. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu antara *try out* dan penelitian dilaksanakan secara bersamaan. *Try out* dilakukan untuk mengetahui aitem mana saja yang valid dan reliable.

Dalam rangka penyebaran skala, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan dirinya pada karyawan honorer kantor gubernur Sumatera Utara. Selanjutnya, peneliti mengungkapkan kepada karyawan honorer kantor gubernur Sumatera Utara. Tujuan dari penelitian ini serta cara mengisi angket. Sehabis karyawan honorer kantor gubernur Sumatera Utara, tahu cara mengisi angket kemudian lanjut untuk mengisi angket. *Try out* ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala sebagai alat ukur untuk digunakan dalam penelitian.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling dengan pemilihan sekelompok subjek berdasarkan ciri-ciri serta kriteria tertentu.

Prosedur pelaksanaan penelitian ini sama seperti menggunakan metode skala likert.

Penelitian ini terdapat jumlah subjek sebanyak 80 karyawan honorer kantor gubernur Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari tanggal 07 Agustus 2023 hingga 31 Agustus 2023. Setelah dilakukan penyebaran angket maka selanjutnya memberikan skor atas jawaban dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memasukan berkas skala *Job insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis
2. Melakukan skoring pada masing-masing variabel
3. Memindahkan data dari angket ke excel lalu selanjutnya mengolah data melalui SPSS.

4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *korelasi r Product Moment* dari Person. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan indentifikasi serta variable-variabel dimana teknik *korelasi r Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan satu variable bebas yaitu *job insecurity* dan satu variable terikat yaitu kesejahteraan psikologis.

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164) menyatakan bahwa “uji validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek”. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Uji validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* dari item-item pernyataan kuesioner $r \geq 0,300$ maka dikatakan valid dan apabila $r \leq 0,300$ maka item item pernyataan dari kuesioner maka dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas yang meliputi variabel *Job insecurity* (X) dan Kesejahteraan Psikologis (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala *Job insecurity*

No.	Aspek-Aspek Job Insecurity	Nomor Butir				Σ
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Usia	1,2	-	3	-	3
2.	Status Seseorang dalam Jabatan	4,6	-	6	-	3
3.	Jadwal Pekerjaan	7,8	-	9	-	3
4.	Kemampuan	10,11	-	12	-	3
5.	Upah	13	-	14,15	-	3
6.	Perubahan Organisasional	16	-	17,18	-	3
	Jumlah	10	-	8	-	18

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas pada variabel *job insecurity* (X) menunjukkan bahwa seluruh aitem yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan memiliki nilai *corrected item-total correlation* $\geq 0,300$ Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *job insecurity* (X) dinyatakan valid, karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$.

Tabel 4.2 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Kesejahteraan Psikologis

No.	Kesejahteraan Psikologis	Nomor Butir				Σ
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Penerimaan Diri	2	1	3		3
2.	Hubungan Positif dengan Orang Lain	5	4	6		3
3.	Otonomi	7		8,9		3
4.	Penguasaan Lingkungan	10,11		12		3
5.	Tujuan Hidup	13,14,		15		3
6.	Pertumbuhan Pribadi	16		17,18		3
	Jumlah	8	2	8		18

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas pada variabel kesejahteraan psikologis (Y) menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur yaitu aitem 1 dan

4 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\leq 0,300$. sedangkan aitem lainnya valid dengan memiliki nilai *corrected item-total correlation* $\geq 0,300$. Yang berarti 16 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:166) menyatakan bahwa “uji reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa”. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* yang dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel sebesar 0,60. Adapun kriteria dalam uji Reliabilitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka seluruh item kuisioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$, maka seluruh item kuisioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji Reliabilitas yang meliputi variabel *Job insecurity* (X) dan kesejahteraan psikologis (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel *Job Insecurity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	18

Hasil uji Reliabilitas pada variabel *Job insecurity* (X) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *cronbac'h alpha* sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbac'h alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,948 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel *Job insecurity* (X) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

Hasil uji Reliabilitas pada variabel kesejahteraan psikologis (Y) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,895 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel kesejahteraan psikologis (Y) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

4.4.2. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2020:106) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) variabel residual berada diatas 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Mean	K-S	SD	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	65,09	0,073	15,408	0,200	Normal
Kesejahteraan Psikologis	37,76	0,091	12,091	0,161	Normal

Hasil uji normalitas melalui uji *One Sample kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa diperoleh nilai sig. pada variabel *Job Insecurity* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Pada variabel kesejahteraan psikologis sebesar 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,161 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	-0,366	11.172	0,002	Linier

Berdasarkan uji linearitas diperoleh nilai $F = 11,172$ dengan tingkat signifikansi 0,002 Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), Karena nilai sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05. maka dapat diartikan bahwa variabel bebas (*Job Insecurity*) dengan variable terikat (kesejahteraan psikologis) memiliki hubungan yang linear.

4.4.3 Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r^{xy} = -366$ dengan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$).

Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan dalam bekerja. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima

Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi

Statistik	r^{xy}	Koefisien Determinasi (r^2)	BE%	P	Keterangan
X-Y	-0,366	0,134	13,4%	0,001	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.7 diatas Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar 0,134 Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya sebesar 86,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

1. Mean Hipotetik

Jumlah butir pernyataan yang dipakai dalam mengungkapkan variabel *Job insecurity* adalah sebanyak 18 aitem valid dengan skala Likert dalam 5 pilihan jawaban, maka nilai mean hipotetik adalah $((18 \times 1) + (18 \times 5) : 2) = 54$ Sedangkan untuk variabel kesejahteraan psikologis karyawan adalah sebanyak 16 aitem dengan format skala likert dalam 5 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $((16 \times 1) + (16 \times 5) : 2) = 48$.

2. Mean Empirik

Berdasarkan hasil analisis data dari uji normalitas diketahui bahwa nilai mean empirik variabel *job insecurity* sebesar 65,09 Sedangkan untuk variabel kesejahteraan psikologis karyawan adalah sebesar 37,76. Dengan standart deviasi

variabel *Job insecurity* adalah sebesar 7,064 sementara itu standart deviasi untuk variabel kesejahteraan psikologis adalah sebesar 7,871 dengan jumlah subjek sebanyak 80 orang.

3. Kriteria

Untuk mengetahui kondisi *Job insecurity* dan kesejahteraan psikologis karyawan, maka perlu dibandingkan antara mean empirik dengan mean hipotetik dimana juga memperhatikan besaran bilangan standart deviasi dari masing-masing variabel. Untuk variabel *Job insecurity* didapatkan standart deviasi sebesar 15,408 sedangkan untuk variabel kesejahteraan psikologis karyawan didapatkan standart deviasi sebesar 12,091.

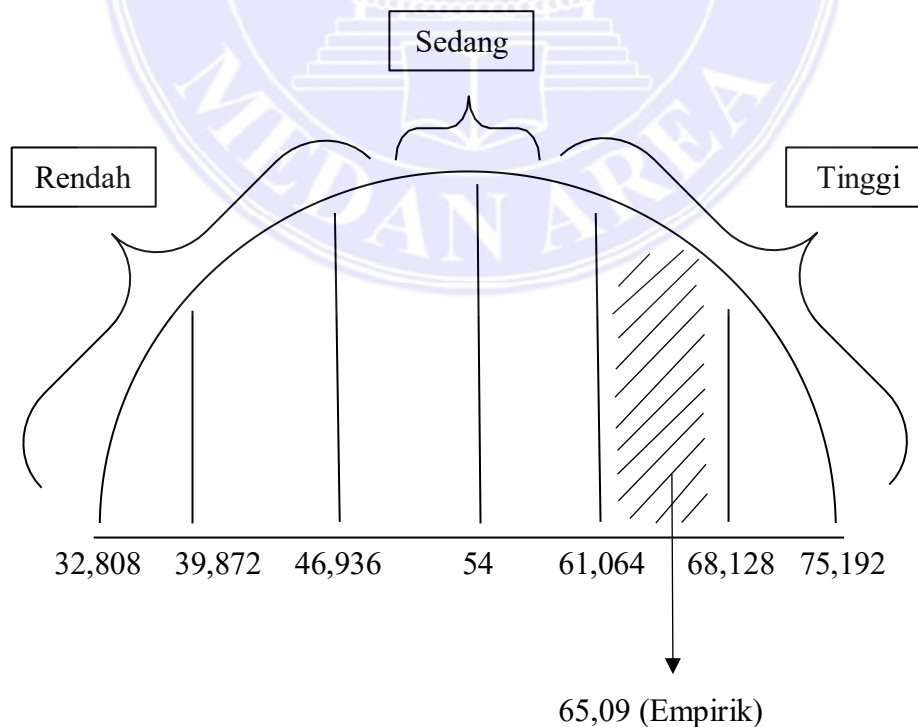
Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis tinggi/baik.

Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis tergolong rendah/kurang baik. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean hipotetik dengan mean empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

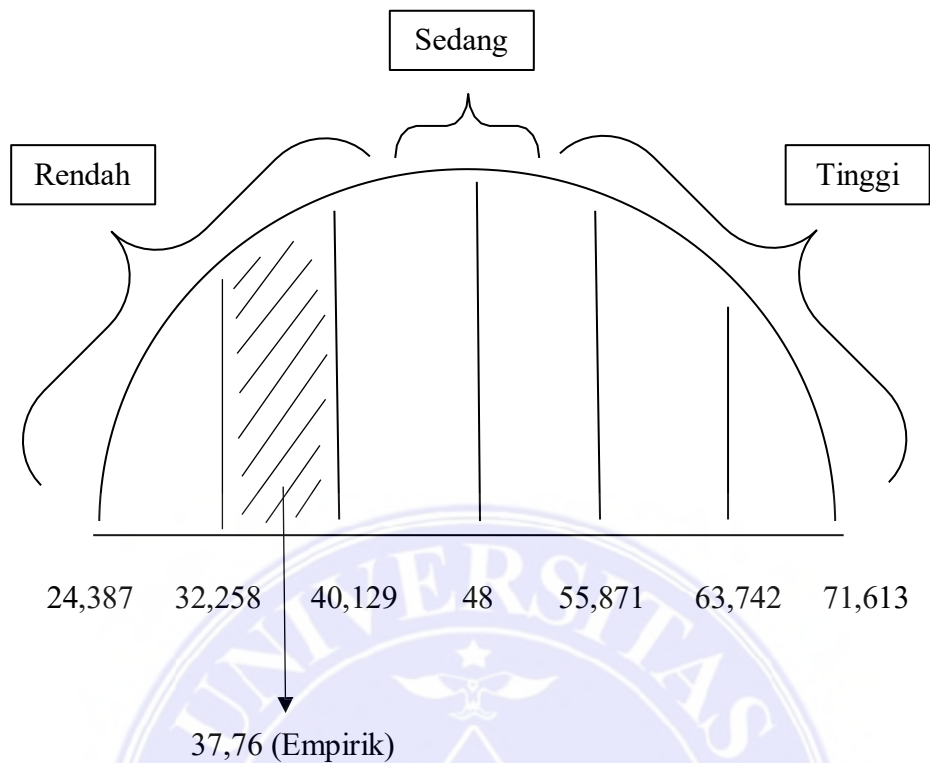
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Job Insecurity</i>	7.064	54	65.09	Tinggi
Kesejahteraan Psikologis	7.871	48	37.76	Rendah

Berdasarkan hasil nilai mean (rata-rata) empirik dan hipotetik *Job Insecurity* yang diterima tinggi karna nilai mean hipotetik $54 <$ dari nilai mean empirik $65,09$ dan nilai mean hipotetik $- SD = 46,936 <$ mean empirik $65,09$. Sedangkan kesejahteraan psikologis karyawan yang diterima tergolong rendah karna nilai mean hipotetik $48 >$ dari nilai mean empirik $37,76$ dan nilai mean hipotetik $- SD = 29,889 <$ mean empirik $37,76$. Maka dapat disimpulkan berdasarkan perbandingan kedua mean diatas, mean hipotetik dan mean empirik maka diketahui bahwa Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara memiliki tingkat *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis tergolong tinggi.



Gambar 4.2 Kurva Normal Job Insecurity



Gambar 4.2 Kurva Normal Kesejahteraan Psikologis Karyawan

4.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis *Product Moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan honorer di kantor Gubernur Sumatera Utara. Hal ini dilihat dari nilai koefisien $r_{xy} = -0,366$ dengan signifikan $p = 0,001$. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Menurut (Prawoko, 2021) *Job insecurity* merupakan kondisi yang dapat menghalangi tercapainya mental yang sehat secara psikologis. Mental yang sehat

dapat ditandai dengan rasa aman yang memadai. Suatu kondisi berupa potensi kehilangan pekerjaan yang dialami karyawan di perusahaan menandakan bahwa karyawan kurang memiliki rasa aman yang memadai. Gagalnya mendapatkan rasa aman yang dirasakan pada karyawan maka berdampak pada timbulnya masalah pada psikologis karyawan. Selain memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, *job insecurity* juga berpengaruh pada kepuasan hidup terutama kepuasan kerja

Menurut Pramudya, (2022) apabila karyawan memiliki kemampuan resiliensi ini mampu menghadapi tekanan sehingga karyawan mampu mengubah hal buruk menjadi sebuah pengalaman diri yang akan membantu karyawan berkembang serta ketika karyawan memiliki resiliensi yang bagus karyawan mampu tidak berlama-lama berlarut dari kejadian buruk dan mampu beradaptasi dengan baik dilingkungan baru dan dari tekanan kerja.

Selain itu adanya dukungan sosial dari keluarga, sahabat dapat menurunkan tingkat *job insecurity* karena dukungan sosial merupakan bentuk kepedulian dan dorongan semangat yang berasal dari orang terdekat yang dapat memberikan kenyamanan psikologis. Individu yang memiliki dukungan sosial atasan yang tinggi mampu meminimalisir *job insecurity* (Tuju, Kojo, & Taroreh, 2023).

Hasil dari penelitian *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara tergolong tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai mean hipotetik *job insecurity* (nilai mean empirik 65,09 sedangkan mean hipotetik 54) dan kesejahteraan psikologis karyawan yang tergolong tinggi (nilai mean empirik 37,76 sedangkan mean hipotetik 48).

Dari fenomena yang telah peneliti paparkan diawal dengan hasil peneliti ini,

dimana hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* dalam kategori tinggi dan kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah pada karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Fenomena ini terjadi karena kurangnya keterlibatan atau partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berpengaruh pada pekerjaan mereka. Keterlibatan yang rendah ini dapat menyebabkan ketidakpastian pekerjaan, mengingat karyawan mungkin merasa tidak memiliki kontrol atas nasib karyawan di lingkungan kerja tersebut. Akibatnya, tingkat kesejahteraan psikologis karyawan juga terdampak, karena *job insecurity* dapat menciptakan stres, kecemasan, dan ketidakpuasan yang pada gilirannya memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengelola ketidakpastian pekerjaan guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Al Amin & Pancasasti, 2021).

Koefisien determinan r^2 hubungan antara variable bebas (*job insecurity*) dengan variable terikat (kesejahteraan psikologis) yaitu sebesar $r^2 = 0,134$ hal Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara sebesar 13,4% sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti self esteem, stress, motivasi diri, dan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika *job insecurity* semakin tinggi maka semakin rendah kesejahteraan psikologis, Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian pekerjaan, seperti ketidakjelasan mengenai masa depan pekerjaan atau risiko kehilangan pekerjaan, memiliki dampak negatif pada aspek-aspek psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, hal

itu dapat menciptakan perasaan stres, kecemasan, dan bahkan depresi, yang secara signifikan mengurangi kesejahteraan psikologis karyawan (Rahmawati & Zakiy, 2023). Dengan pemahaman ini, organisasi dan manajemen perlu memperhatikan pentingnya mengelola dan mengurangi *job insecurity* dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang negatif antara *Job insecurity* (X) dengan kesejahteraan psikologis (Y) pada karyawan honorer di kantor gubernur Sumatera Utara. Hubungan tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data pada uji korelasi Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r^{xy} = -0,366$ dengan signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis.
2. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran data yang normal, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji normalitas memiliki nilai sig yang lebih besar dari $0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji linearitas variabel *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan memiliki hubungan yang linear karena nilai $F = 11,172$ dengan tingkat signifikansi $0,002$ lebih kecil dari $0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

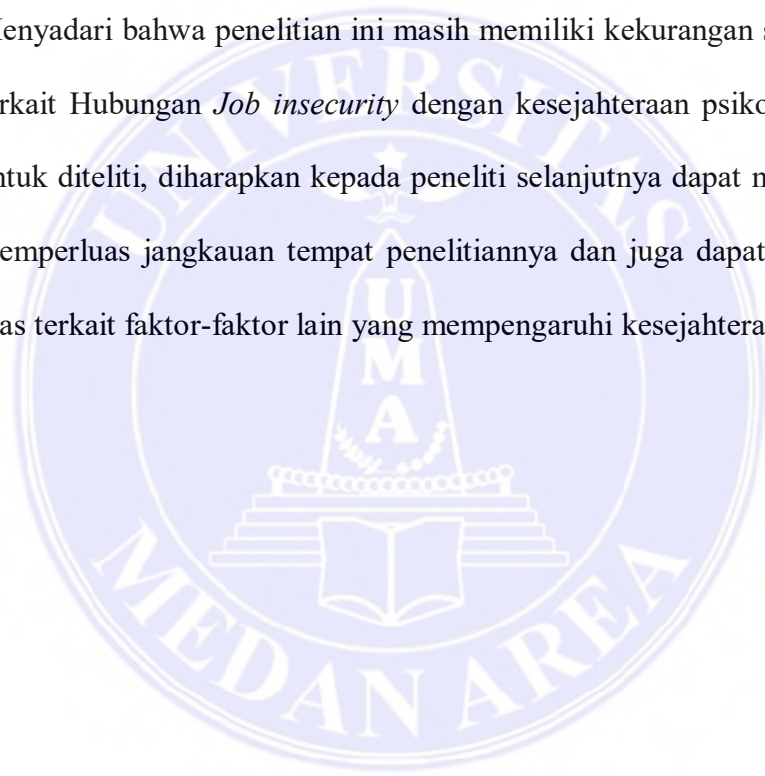
1. Kepada karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada karyawan

bahwa *Job insecurity* memiliki hubungan terhadap kesejahteraan psikologis. Diharapkan agar para karyawan mampu mengembangkan sikap optimis dalam menghadapi permasalahan pekerjaan karyawan khususnya pada karyawan honorer, sehingga karyawan mampu menghilangkan pikiran-pikiran negatif yang dapat menyebabkan terjadinya ketidaknyamanan kerja pada lingkungan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan serta penelitian terkait Hubungan *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. menarik untuk diteliti, diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan memperluas jangkauan tempat penelitiannya dan juga dapat meneliti lebih luas terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Nur Adnandya Isnan Nugraha Sam.T. (2023). Hubungan Job Insecurity Dan Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Di Kota Makassar. *Journal of Engineering Research*.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Ansyah, R., Safitri, J., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan Persepsi Co-Parenting Dengan Interaksi Teman Sebaya Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Martapura. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 15–25.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. As`ad. (1998). *Upah*.
- Cyntia Togatorop, C. H. S. (2023). Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(7), 1–14.
- Gea, S. M. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Non-Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. 1–96.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Johan Pradana, R. N. (2021). MENYELAMI HARAPAN DI TENGAH BAYANG-BAYANG KERESAHAN KERJA (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–15.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572.

- Masrie, R. jessicha. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt.Cipta Power Service. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Skripsi*.
- Mokoginta, D. M. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak di Cabang PT. Bank X*. Universitas Hasanuddin.
- Natura, B., & Fitri, N. A. (2023). Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Kabupaten Lima Puluh, Kota Payakumbuh. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 143–148.
- Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout Dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Pegawai Bagian Operasional Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Pasyola, N. E., Abdullah, A. M., & Puspasari, D. (2021). Peran Parenting Self-Efficacy dan Optimisme terhadap Psychological Well-Being Ibu yang Memiliki Anak Intellectual Disability. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 131–142.
- Pephayosa, N. (2022). Hubungan antara Job insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, 1–97.
- Pramudya, H. T. (2022). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Satpam*. Universitas Muhammadiyah Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Prawoko, F. A. F. (2021). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan, 3(2), 6.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.

Raharjo. (2016). Kemampuan Kerja.

Rahmawati, S., & Zakiy, M. (2023). POS and Psychological Empowerment as Moderating Variables on the Effect of Job Insecurity on Employee Performance in Islamic Banks. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), 124–134.

Rihlati, W. E. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan, 179.

Robbins. (2006). *Perubahan Organisasi*.

Saptutyingsih dan Setyaningrum. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sari, M. H. N., Mukhoirotin, M., Louis, S. L., Zuraidah, Dewi, S. S. S., & Aswan, Y. (2022). *Gizi Dalam Kebidanan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sari, W. P. (2021). Hubungan antara Kreativitas Guru dan Kedisiplinan dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran PAI Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 10 Kota Madiun Tahun Ajaran 2020, (April).

Sugiyono. (2017). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Bandung Alf*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Syamsul, S. P., & Musafir Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo, 1(1), 58–68.

Tanzeh, Ahmad Arikunto, S. (2019). Metode Penelitian, 22–34.

Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 475–484.

Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–15.
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak Di Cabang Pt. Bank X. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 6.
- Winda Tanujaya. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Mediapsi*, 12(1), 1–10.
- Witte, H. De. (2010). Job Insecurity and Psychological Well- being : Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, (September 2012), 155–177.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–12.



LAMPIRAN I
SKALA PENELITIAN

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Psikologis Universitas Medan Area, sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana, perkenalkan identitas diri saya:

Nama : Humairah Hafshah Putri

NIM : 188600026

Judul : Hubungan *Job insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis
Karyawan Honorer Di Kantor Gubernur Sumatera Utara

Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur–jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Dengan ini juga saya akan menjamin kerahasiaan data yang Bapak/Ibu berikan.

Petunjuk pengisian:

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan sejujur – jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun skor penilaiannya adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Identitas Responden:

Nama /Inisial :
 Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Usia : < 30 tahun 30-45 Tahun 45 Tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
 Unit Kerja/Departemen :
 Jabatan :
 Masa Kerja :

Pertanyaan:

***Job insecurity* Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Usia						
1.	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
2.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia					
3.	Rasa kekhawatiran sering terjadi pada setiap golongan usia					
B. Status Seseorang Dalam Jabatan						
4.	Karyawan dengan tingkat jabatan yang lebih tinggi cenderung memberikan perintah kepada bawahannya					
5.	Status jabatan seseorang dapat mempengaruhi penilaian dan persepsi orang lain					
6.	Saya sering kali merasa diabaikan atau tidak dihargai dalam pekerjaan ini karena saya tidak memiliki status yang cukup tinggi					

C. Jadwal Pekerjaan					
7.	Jadwal pekerjaan dapat memberikan kemudahan dalam pengelolaan waktu kerja yang jelas dan efisien				
8.	Jadwal pekerjaan dapat meningkatkan kedisiplinan diri				
9.	Saya merasa jadwal pekerjaan ini tidak seimbang antara waktu kerja dan waktu istirahat.				
D. Kemampuan					
10.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki belum dapat memberikan progres yang baik bagi perusahaan				
11.	Saya perlu mengembangkan kemampuan terbaru sebagai bentuk <i>value</i> pada diri sendiri				
12.	Pekerjaan ini memerlukan teknologi dan keterampilan baru, dan saya merasa kesulitan untuk mengikuti perkembangan tersebut				
E. Upah					
13.	Gaji yang didapatkan sesuai dengan jabatan saya dan saya menerimanya dengan senang hati				
14.	Gaji yang saya dapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari				
15.	Pendapatan yang saya peroleh dari perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan				
F. Perubahan organisasional					
16.	Perubahan organisasional telah membuka peluang baru bagi saya untuk berkolaborasi dengan beragam tim dan memperoleh pengalaman yang berharga.				

17.	Perubahan peraturan dalam organisasi memberikan dampak yang kurang baik dalam pekerjaan saya					
18.	Pengaturan sistem yang berubah dengan adanya kepemimpinan yang baru menimbulkan penambahan beban kerja karyawan					

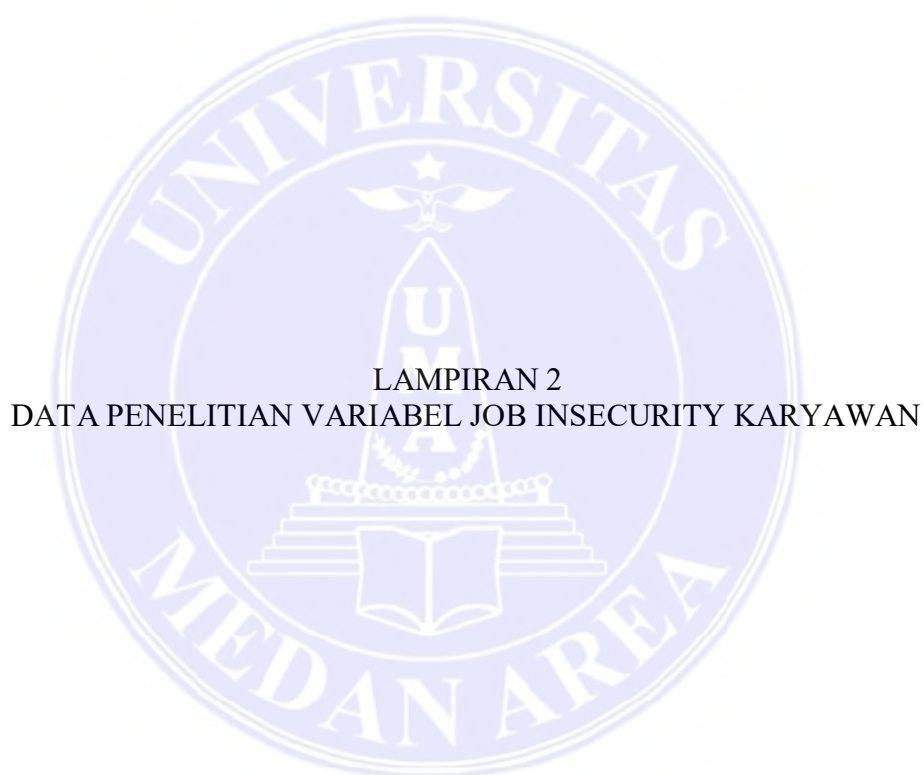
Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Penerimaan Diri						
1.	Saya dan rekan-rekan lain akan selalu menghargai dan memahami keadaan sekitar untuk menciptakan rasa nyaman saat bekerja					
2.	Saya menghargai setiap pendapat yang berbeda dengan saya					
3.	Saya sulit untuk mendapat dukungan dan semangat serta penunjuk dari lingkungan sekitar mulai dari teman kerja maupun pimpinan					
B. Hubungan Positif dengan Orang Lain						
4.	Saya dapat melakukan hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas yang diberikan					
5.	Saya senang berada didalam lingkungan kerja yang selalu menerima saya dengan baik					
6.	Ketidakharmonisan dan persaingan yang kuat antar-karyawan membuat saya merasa stres dan tidak nyaman dalam bekerja.					

C. Otonomi					
7.	Kemampuan saya untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan ini memberi saya rasa kontrol yang positif				
8.	Tekanan yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kemampuan dan kualitas kinerja saya				
9.	Rekan kerja yang <i>toxic</i> dapat mempengaruhi diri saya				
D. Penguasaan Lingkungan					
10.	Saya mampu menciptakan dan mengontrol lingkungan kerja sesuai keadaan psikis yang sedang di alami				
11.	Saya cenderung mampu beradaptasi di lingkungan dengan mudah				
12.	Saya mengalami kesulitan dalam mengatur kegiatan di luar pekerjaan dengan pekerjaan yang diberikan				
E. Tujuan Hidup					
13.	Saya merasa apa yang saya jalani di masa kini dapat mempengaruhi kehidupan di masa mendatang				
14.	Saya melakukan segala keinginan sesuai dengan rencana yang sudah saya siapkan				
15.	Saya tidak dapat merasakan ketenangan dan kepercayaan dalam mencapai tujuan hidup yang saya inginkan				
F. Pertumbuhan Pribadi					
16.	Saya merasa berhasil melakukan pengembangan diri melalui minat yang baru saja saya pelajari				
17.	Saya merasa tidak mengalami perkembangan				

	yang baik dalam menjalankan pekerjaan saya saat ini					
18.	Saya kehilangan minat untuk melakukan suatu perubahan yang mengarah pada inovatif dan kreatif					





No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	4	4	2	2	3	54
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	3	4	4	4	4	4	55
3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	1	42
6	2	3	3	3	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
7	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	40
8	2	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	86
10	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	3	52
11	2	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	2	5	4	4	4	65
12	1	3	1	2	2	2	1	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	58
13	1	3	1	2	2	2	1	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	57
14	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	66
15	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	3	4	4	4	4	4	55
16	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	41
17	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	35
18	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	48
19	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	41
20	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	50
21	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	43
22	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	58
23	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	57
24	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	66
25	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	55
26	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	41
27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	35
28	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	48
29	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	41
30	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	26
31	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	34
32	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	32
33	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	54
34	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	76
35	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4	41
36	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	37
37	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	36
38	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	31
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
40	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	2	49

41	1	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	1	5	4	4	4	63
42	2	3	2	2	1	5	5	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	43
43	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	44
44	2	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	55
45	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	4	44
46	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	4	46
47	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	32
48	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	44
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
50	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	35
51	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	43
52	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	32
53	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	67
54	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	1	53
55	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	2	48
56	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	3	56
57	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	1	53
58	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
59	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	1	47
60	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	32
61	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	47
62	2	3	3	2	3	4	4	1	2	3	2	4	1	1	2	1	3	2	43
63	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	36
64	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	43
65	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	35
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
67	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	43
68	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	29
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
70	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22
71	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	32
72	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	60
73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
74	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	43
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
76	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
77	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	28
78	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
79	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	22
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18



LAMPIRAN 3
DATA PENELITIAN VARIABEL KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
KARYAWAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	5	39
2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	1	1	1	37
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	1	1	1	1	36
4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	31
5	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	3	3	4	5	46
6	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	2	49
7	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2	3	3	36
8	2	3	2	2	1	5	5	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	43
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
10	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	1	47
11	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	42
12	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	1	1	1	1	36
13	2	3	2	2	1	5	5	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	43
14	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2	3	2	35
15	2	3	3	3	4	1	4	4	4	1	2	2	1	1	2	4	2	3	46
16	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3	43
17	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	34
18	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	3	41
19	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	35
20	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	48
21	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	41
22	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	1	1	1	37
23	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	48
24	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	32
25	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	1	47
26	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	4	3	42
27	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	36
28	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	2	40
29	2	3	2	2	1	5	5	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	44
30	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	55
31	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69
32	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	67
33	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	54
34	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	30
35	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	39
36	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	1	1	1	37
37	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	3	1	1	1	36
38	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	31
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
40	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	2	49

41	1	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	1	5	4	4	4	63
42	2	3	2	2	1	5	5	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	43
43	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	32
44	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	4	4	4	47
45	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	42
46	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	3	1	1	1	36
47	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	2	40
48	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	1	1	44
49	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	67
50	1	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	1	5	4	4	3	62
51	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	43
52	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	54
53	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	67
54	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	1	53
55	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	1	47
56	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	3	56
57	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	1	53
58	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	1	2	45
59	2	2	1	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	1	1	47
60	1	3	2	3	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	32
61	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	43
62	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	55
63	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	51
64	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	54
65	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	4	4	4	58
66	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	54
67	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	55
68	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	57
69	1	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	1	5	4	3	2	60
70	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	42
71	1	3	3	3	3	5	1	4	5	2	5	5	5	1	5	4	4	4	63
72	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	2	40
73	2	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
74	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	79
75	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	2	1	52
76	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	2	65
77	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	68
78	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	57
79	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	66
80	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	55

LAMPIRAN 1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
KARYAWAN

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	45.08	143.285	.150	.898
KP2	44.26	137.538	.582	.890
KP3	44.50	133.494	.618	.888
KP4	44.71	145.853	.005	.899
KP5	44.51	134.911	.638	.888
KP6	43.71	128.106	.637	.886
KP7	44.05	133.187	.357	.896
KP8	43.79	128.828	.627	.886
KP9	44.21	133.638	.430	.892
KP10	44.20	121.757	.769	.880
KP11	43.94	120.945	.719	.882
KP12	43.90	118.167	.916	.874
KP13	44.03	124.708	.749	.882
KP14	45.06	133.426	.365	.896
KP15	44.54	130.480	.558	.888
KP16	44.25	127.734	.563	.888
KP17	44.66	130.885	.520	.890
KP18	44.75	134.924	.367	.895

LAMPIRAN 2
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	18

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL JOB INSECURITY

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J11	42.36	224.918	.433	.949
J12	41.95	220.605	.700	.946
J13	42.21	220.499	.683	.946
J14	42.19	221.572	.629	.947
J15	42.14	218.069	.750	.945
J16	41.91	211.119	.685	.945
J17	42.30	217.833	.478	.949
J18	41.80	209.656	.783	.944
J19	41.84	212.188	.688	.945
J110	41.54	203.467	.807	.943
J111	41.74	201.892	.807	.943
J112	41.55	200.478	.874	.942
J113	41.81	203.901	.837	.942
J114	42.15	209.775	.683	.946
J115	41.96	207.530	.799	.943
J116	41.89	210.000	.718	.945
J117	41.80	214.137	.589	.947
J118	41.88	215.731	.611	.947

LAMPIRAN 4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL JOB INSECURITY

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	18

LAMPIRAN 5
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Job Insecurity	Kesejahteraan Psikologis
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.41	46.95
	Std. Deviation	15.408	12.091
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.091
	Positive	.073	.091
	Negative	-.050	-.056
Test Statistic		.073	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.161 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

LAMPIRAN 6
HASIL UJI LINIERITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan Psikologis * Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	5877.193	38	154.663	1.118	.362
		Linearity	1545.755	1	1545.755	11.172	.002
		Deviation from Linearity	4331.438	37	117.066	.846	.695
	Within Groups		5672.607	41	138.356		
	Total		11549.800	79			

LAMPIRAN 7
HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan Psikologis * Job Insecurity	-.366	.134	.713	.509

LAMPIRAN 8
HASIL UJI ANALISIS KORELASI

Correlations			
		Job Insecurity	Kesejahteraan Psikologis
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	-.366**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	80	80
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	-.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

LAMPIRAN 9
HASIL UJI MEAN HIPOTETIK DAN MEAN EMPIRIK

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job Insecurity	80	54	90	65.09	7.064
Kesejahteraan Psikologis	80	18	62	37.76	7.871
Valid N (listwise)	80				



LAMPIRAN 14
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1478/FPSI/01.10/VI/2023

28 Juni 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan

OPD Di Ruang Lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Humairah Hafsa Putri
NPM : 188600026
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Gubernur Sumatera Utara, Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Madras Hulu Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20152 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer Di Kantor Gubernur Sumatera Utara"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Lia Hifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN 15

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan P. Diponegoro Nomor 30 Telephon (061) 4156000
Medan Kode Pos 20153

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NOMOR : 000 . I . A . 1 / 119 / Biro Adm - I / YII / 2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rita Tavip Megawati, S.Sos, M.Si
NIP : 19650319 199203 2 001
Jabatan : Kepala Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU

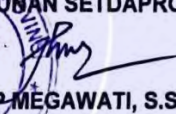
Menyatakan bahwa :

Nama : Humairah Hafshah Putri
NPM : 188600026
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian/pengambilan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara"

Demikian disampaikan atas perhatiannya dan kerja samanya diucapkan

a.n. SEKRETARIS DAERAH
KEPALA BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SETDAPROVSU


RITA TAVIP MEGAWATI, S.Sos, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650319 199203 2 001