

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA  
KARYAWAN *OUTSOURCING*  
BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG MEDAN**

**TESIS**

**Oleh**

**JIHAN SULAIMAN  
NPM: 201804062**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/5/23

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)3/5/23

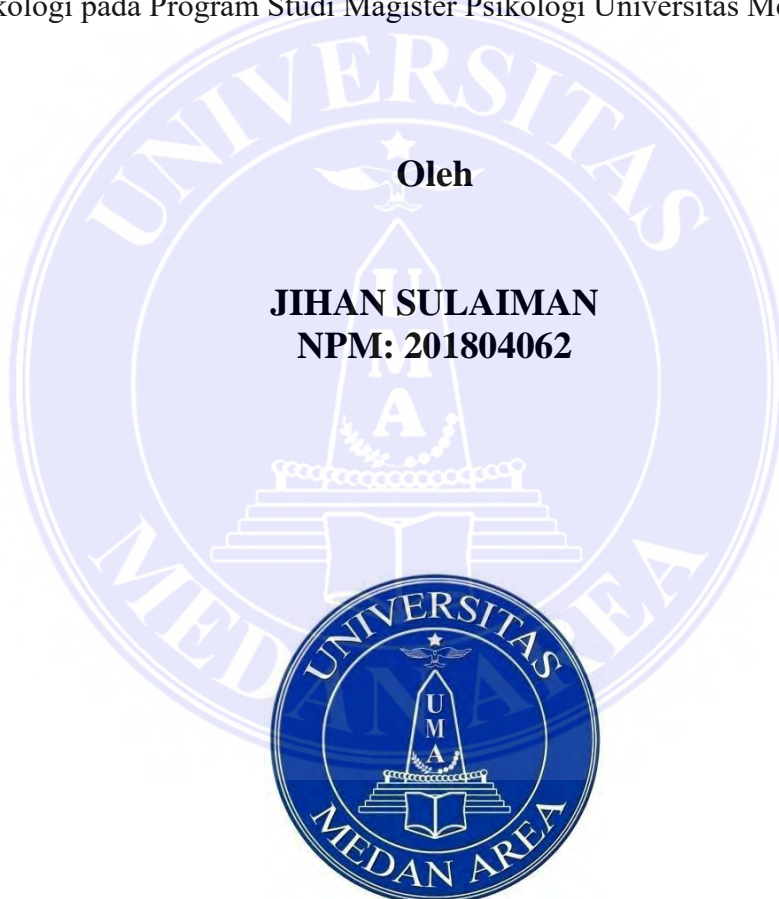
**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA  
KARYAWAN *OUTSOURCING*  
BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG MEDAN**

**TESIS**

(Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area)

Oleh

**JIHAN SULAIMAN**  
**NPM: 201804062**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

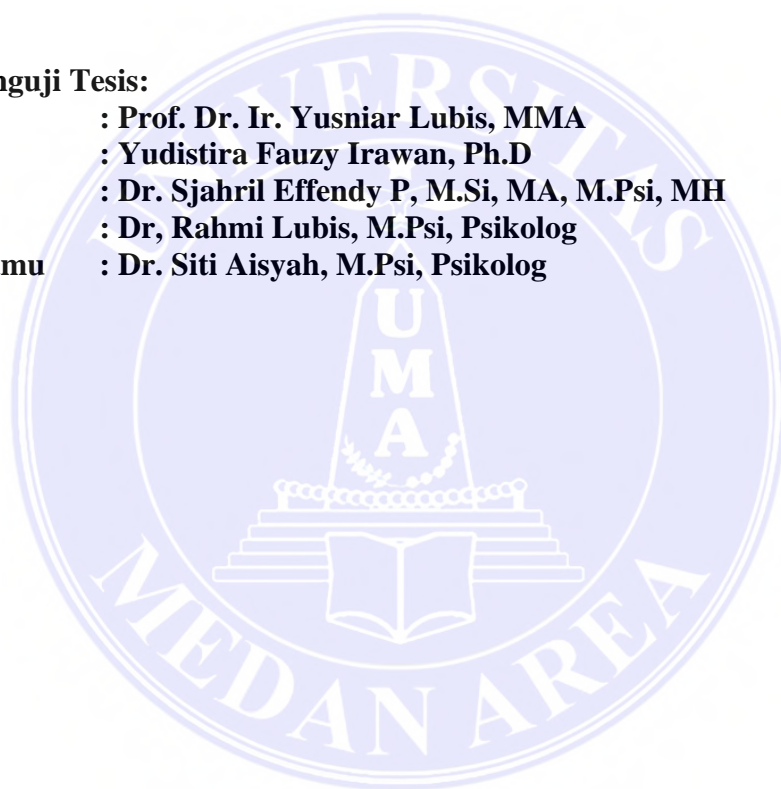
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**TELAH DIUJI PADA TANGGAL 06 APRIL 2023**

**NAMA : JIHAN SULAIMAN**  
**NPM : 201804062**

**Panitia Penguji Tesis:**

**Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA**  
**Sekretaris : Yudistira Fauzy Irawan, Ph.D**  
**Penguji I : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**  
**Penguji II : Dr, Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog**  
**Penguji Tamu : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological-Well Being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan**

**Nama : Jihan Sulaiman  
NPM : 201804062**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog**

**Ketua Program Studi**

**Direktur**

**Magister Psikologi**



**Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psi**



**Dr. Retna Astuti K, MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/5/23

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

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : JIHAN SULAIMAN

NPM : 201804062

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

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 : **Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Social Support* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan**

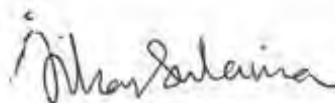
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, September 2022

Pada tanggal :

Yang menyatakan



(Jihan Sulaiman)

Document Accepted 3/5/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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)3/5/23

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan, 06 April 2023



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dan para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, September 2022

Peneliti

Jihan Sulaiman

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan”.

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

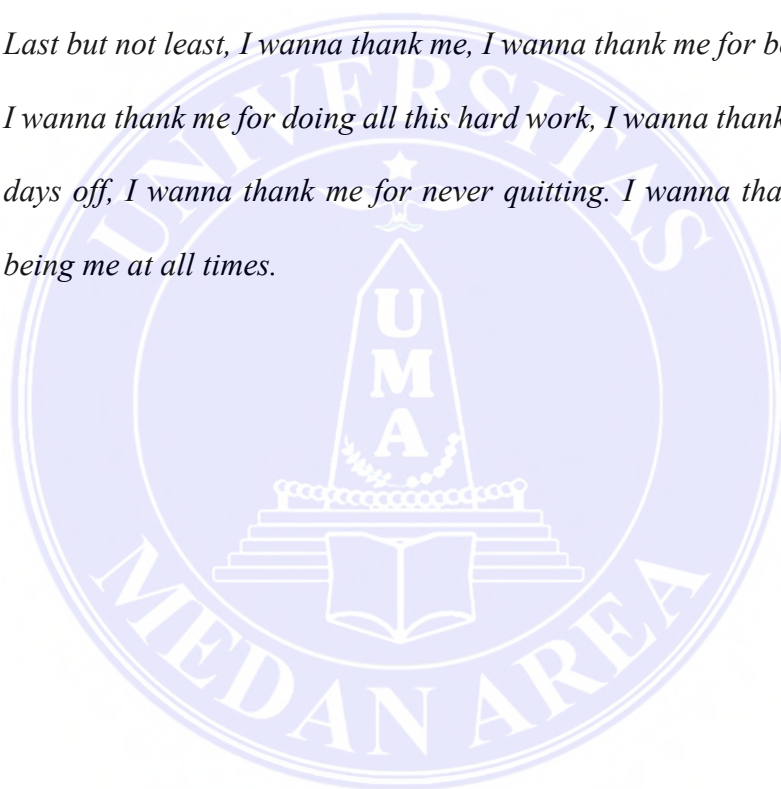
1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang sekaligus juga merupakan salah satu Komisi Pembimbing, Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
4. Komisi Pembimbing Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
5. Seluruh Dosen Magister Psikologi Universitas Medan Area
6. Seluruh Dosen Penguji Thesis.
7. Almh Fatmah, ibunda tercinta peneliti yang telah melahirkan dan membesarkan peneliti dan salah satu impiannya menjadikan anak



perempuan satu satunya mendapatkan gelar magister, dan impian Ibunda sekarang akan terkabul.

8. Abah Sulaiman Umar, ayahanda peneliti yang juga berjuang membesarkan peneliti, dan memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya kepada peneliti.
9. Fahmi Sulaiman ST, MM & istri, abang yang selalu peneliti jadikan panutan di dalam kehidupan sehari-hari peneliti, yang selalu memberikan motivasinya kepada peneliti untuk terus belajar, mencari ilmu, dan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat melanjutkan ke Pendidikan magister psikologi demi untuk mewujudkan keinginan sang ibunda tercinta. Abang yang setiap harinya tidak pernah lupa untuk mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan tesis dengan cepat. Dan kakak ipar yang juga memberikan peneliti semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Keluarga Khalid Sulaiman & istri, abang yang juga memberikan peneliti doa dan dukungan kepada peneliti untuk terus berjuang menyelesaikan tesis.
11. Keluarga Fahad Sulaiman & istri
12. Seluruh staff/ pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area
13. BPJS Kesehatan KC Medan, BPJS Kesehatan Kota Binjai, dan BPJS Kesehatan Kabupaten Langkat
14. Seluruh karyawan *outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan, BPJS Kesehatan Kota Binjai, dan BPJS Kesehatan Kabupaten Langkat.
15. Seluruh keluarga Ibu Faulina S.Pd yang juga selalu memberikan motivasi, semangat, doa, dan dukungan kepada peneliti.

16. Radiah Abdullah, Nayla Abdullah, Zuhra Badres, Nawal Abdullah yang selalu hadir dan direpotkan peneliti.
17. Seluruh keluarga besar Jid Umar Sulaiman yang juga memberika doa dan dukungan kepada peneliti.
18. Seluruh teman-teman magister psikologi kelas B Angkatan 2020.
19. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me having no days off, I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*



## ABSTRAK

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.

Jihan Sulaiman

Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 karyawan *outsourcing* pada BPJS Kesehatan KC Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi adalah sampel, yaitu berjumlah 109 karyawan *outsourcing*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket *job insecurity*, *social support* dan *psychological well-being* yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada *job Insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* dengan F hitung= 12.077 > nilai F tabel =3.08 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) (2) Ada pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap *psychological well-being* dengan nilai T hitung= 4.18 > Ttabel = 1.65, dan taraf signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) (3) Ada pengaruh positif dan signifikan *social support* terhadap *psychological well-being* dengan nilai T hitung= 2.151 > Ttabel = 1.65, dan taraf signifikansi 0.034 ( $p < 0.05$ ).

Kata kunci: *Job insecurity*, *social support*, dan *psychological well-being*

## ABSTRACT

*The Effect of Job Insecurity and Social Support on Psychological well-being in Outsourced Employees of BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.*

Jihan Sulaiman

Master of Psychology, Universitas Medan Area. 2023.

*This study aims to determine the effect of Job Insecurity and Social Support on Psychological well-being in Outsourcing Employees of BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan. Sampling in this study with a total sampling technique, which is 109 outsourcing employees of BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan. The research applied a quantitative approach. The instrument used is job insecurity, social support and psychological well-being questionnaire. This study was analyzed by multiple regression analysis. The results showed that: (1) There was job insecurity and social support for psychological well-being with  $F$  count =  $12.077 > F$  table value =  $3.08$  with a significance value of  $0.000$  ( $p < 0.05$ ) (2) There is a negative and significant effect of job insecurity on psychological well-being with a  $T$  count =  $4.18 > T$  table =  $1.65$  (3). There is a positive and significant effect of social support on psychological well-being with a  $T$  count =  $2.151 > T$  table =  $1.65$ , and a significance level of  $0.034$  ( $p < 0.05$ )*

*Keywords: Job insecurity, social support, and psychological well-being*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN TANGGAL UJICoba .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN.....1**

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....14**

2.1. Psikologi Positif.....	14
2.1.1. Teori Psikologi Positif.....	14
2.2. <i>Psychological well-being</i> .....	15
2.2.1. Definisi <i>Psychological well-being</i> .....	15
2.2.2. Dimensi-Dimensi <i>Psychological well-being</i> .....	16
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological well-being</i> .....	19
2.3. <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.3.1. Definisi <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.3.2. Dimensi-Dimensi <i>Job Insecurity</i> .....	23
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	25
2.4. <i>Social Support</i> .....	27

2.4.1. Definisi <i>Social Support</i> .....	27
2.4.2. Tipe-Tipe <i>Social Support</i> .....	28
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Social Support</i> .....	29
2.4.4. Definisi Keluarga .....	31
2.5. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	32
2.6. Pengaruh <i>Social Support</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	34
2.7. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Social Support</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	37
2.8. Kerangka Konseptual .....	40
2.9. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1. Desain Penelitian.....	42
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	42
3.3. Identifikasi Variabel.....	43
3.4. Definisi Operasional.....	43
3.5. Populasi Dan Sampel .....	45
3.6. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.7. Metode Pengumpulan Data .....	46
3.8. Prosedur Penelitian.....	51
3.9. Teknik Analisis Data.....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1. Orientasi Kancan Penelitian .....	57
4.2. Persiapan Penelitian .....	58
4.2.1. Persiapan Administrasi .....	58
4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	58
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	59
4.2.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Psychological well-being</i> .....	59

4.2.3.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Insecurity</i>	61
4.2.3.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Social Support</i>	63
4.3. Pelaksanaan Penelitian .....	65
4.4. Analisa Data dan Hasil Penelitian .....	67
4.4.1. Uji Asumsi Klasik .....	67
4.4.2. Uji Analisis Regresi Berganda .....	71
4.4.3. Uji Hipotesis .....	72
4.4.4. Hasil Penelitian Tambahan .....	77
4.4.4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	77
4.4.4.2. Kategorisasi Variabel .....	79
4.5. Pembahasan .....	82
4.5.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Social Support</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	83
4.5.2. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Psychological</i> <i>Well Being</i> .....	85
4.5.3. Pengaruh <i>Social Support</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	87
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1. Simpulan .....	98
5.2. Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blueprint Psychological well-being</i> .....	47
Tabel 3.1. <i>Blueprint Job Insecurity</i> .....	49
Tabel 3.1. <i>Blueprint Social Support</i> .....	50
Tabel 4.1. Distribusi Skala <i>Psychological well-being</i> .....	60
Tabel 4.2. Reliabilitas Skala <i>Psychological well-being</i> .....	61
Tabel 4.3. Distribusi Skala <i>Job Insecurity</i> .....	61
Tabel 4.4. Reliabilitas Skala <i>Job Insecurity</i> .....	63
Tabel 4.5. Distribusi Skala <i>Social Support</i> .....	64
Tabel 4.6. Reliabilitas Skala <i>Social Support</i> .....	65
Tabel 4.7. Uji Normalitas Data .....	68
Tabel 4.8. Uji Linieritas .....	69
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.10. Uji Hasil Analisis Regresi Berganda .....	71
Tabel 4.11. Uji F Hipotesis 1 .....	73
Tabel 4.12. Uji T Hipotesis 2 .....	74
Tabel 4.13. Uji T Hipotesis 3 .....	75
Tabel 4.14. Uji Koefisien Determinansi .....	76
Tabel 4.15. Kategori Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Tabel 4.16. Kategori Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 4.17. Kategori Subjek Berdasarkan Tinggal Bersama .....	78
Tabel 4.18. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik .....	81
Tabel 4.19. Kategorisasi <i>Psychological well-being</i> Pada Karyawan <i>Outsourcing</i> Yang Bersama Keluarga dan Tidak Bersama Keluarga .....	90
Tabel 4.20. Kategorisasi <i>Psychological well-being</i> Pada Karyawan <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Lama Bekerja .....	92
Tabel 4.21. Kategorisasi <i>Psychological well-being</i> Pada Karyawan <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94



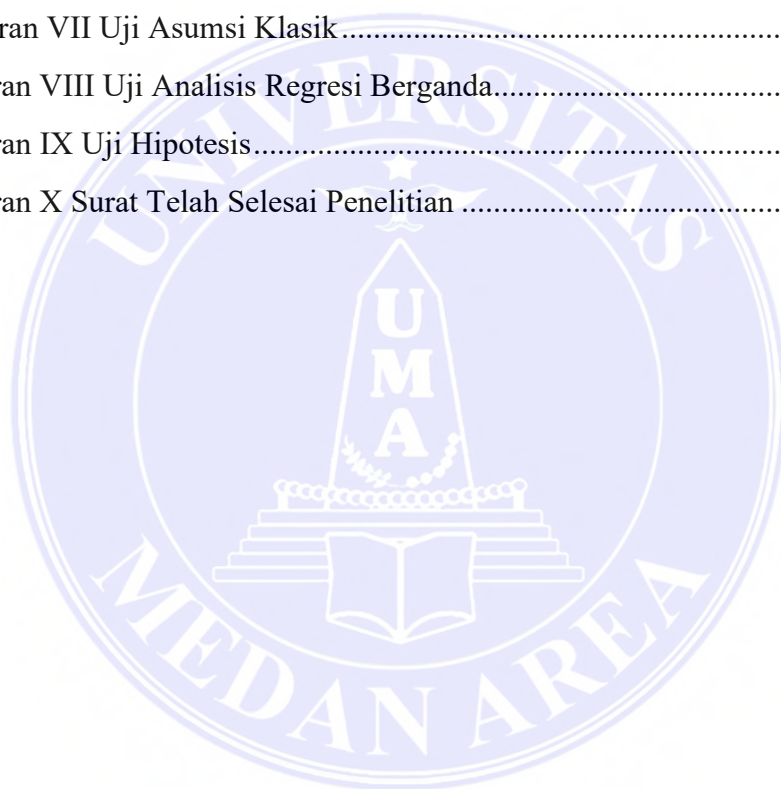
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4.1. Uji Heterokedastisitas .....	71



## LAMPIRAN

Lampiran I Izin Penggunaan Skala Seluruh Variabel.....	107
Lampiran II <i>Booklet</i> Instrumen Penelitian.....	112
Lampiran III Surat Izin Penelitian & Pengambilan Data.....	127
Lampiran IV Surat Konfirmasi Melakukan Penelitian.....	130
Lampiran V Data Mentah Seluruh Variabel.....	132
Lampiran VI Uji Validitas dan Reliabilitas.....	136
Lampiran VII Uji Asumsi Klasik.....	147
Lampiran VIII Uji Analisis Regresi Berganda.....	150
Lampiran IX Uji Hipotesis.....	152
Lampiran X Surat Telah Selesai Penelitian.....	155



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah perguruan tinggi terbanyak di dunia. Dikutip dari laman Pangkalan Data Perguruan Tinggi, Indonesia memiliki 4.488 Perguruan Tinggi. Jumlah lulusan di Indonesia tercatat ada 1.366.572 (Sumber: Statistik Pendidikan Tinggi 2020). Untuk wilayah Sumatera Utara memiliki jumlah lulusan tercatat ada 77.130 (Sumber: Statistik Pendidikan Tinggi 2020). Angka pengangguran wilayah Sumatera Utara didominasi dari lulusan universitas dengan angka mencapai 8,76% (Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Utara 2020). Dengan bertambahnya jumlah lulusan atau para pencari kerja tidak linier dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia. Banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah, dalam rangka perluasan peluang lapangan pekerjaan.

Salah satu upaya pemerintah tersebut adalah membuat kebijakan pemerintah dengan sistem *outsourcing*. Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Salah satu pasal ketenagakerjaan yaitu pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui dua jenis/ tipe alih daya (outsourcing) yaitu pemborongan pekerjaan (job supply) atau*

*penyediaan jasa pekerja/buruh (labor supply)*". Dengan demikian, praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yakni perusahaan pemborongan dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Triyono, 2011). Ketentuan *outsourcing* selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga diatur dalam aturan turunan, yaitu Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain dan Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh.

Di Indonesia sendiri, pelaksanaan *outsourcing* ini didefinisikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, atau buruh (Masida, 2022). Adanya kebijakan dari pemerintah mengenai *outsourcing* dan sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa sekarang ini, membuat banyak para lulusan memilih masuk ke perusahaan *outsourcing* demi mendapatkan pekerjaan.

Kebijakan pemerintah terkait *outsourcing* ini membuat banyak perusahaan lebih memilih perekrutan karyawan atau pengalihan pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini dikarenakan perusahaan akan menjadi lebih fokus pada pekerjaan utama perusahaan itu sendiri. Selain itu, perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* secara tidak langsung telah melakukan penghematan serta pengendalian biaya operasional. Banyak perusahaan mendapatkan keuntungan dari kebijakan ini, namun tidak untuk para pekerjanya. Dimana, dengan adanya sistem

*outsourcing* ini, karyawan tidak memiliki jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, penghasilan yang sulit diprediksi, dan kesejahteraan kurang terjamin.

Penelitian dari PPM manajemen pada bulan Agustus 2008 bahwa 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat 73% perusahaan tenaga *outsourcing*. Sementara itu, sisanya tidak menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional di perusahaannya (Triyono, 2011). Hal ini mencerminkan bahwa *outsourcing* telah menjadi kebutuhan berbagai perusahaan. Di saat ekonomi masih sulit dan bersaing dengan produk luar negeri maka perjanjian kerja *outsourcing* tidak dapat dihindari dan menjadi pilihan terakhir bahkan untuk pekerjaan inti. Selain tuntutan dunia kerja, adanya jumlah pencari kerja yang banyak dengan tingkat kualitas SDM yang masih minim mendorong jumlah perusahaan *outsourcing*.

Adanya *over supply* tenaga kerja, perusahaan tidak menjadi khawatir jika memberhentikan pekerja karena masih banyak pencari kerja yang lain. Hal ini diperkuat dengan jumlah pengangguran di Indonesia yang mencapai 6,49% (Badan Pusat Statistik, 2021). Fenomena ini banyak dijumpai di dalam masyarakat, baik pekerja di sektor industri besar maupun industri kecil menengah.

Adanya sistem *outsourcing* mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan kepastian kerja. Jika proyek yang diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja telah selesai dilaksanakan maka akan ada sebagian karyawan *outsourcing* yang tidak diperpanjang kontrak kerjanya lagi. Sedangkan pada saat ini kebutuhan hidup semakin meningkat dan banyak pesaing yang mengakibatkan sulitnya memperoleh pekerjaan. Karyawan *outsourcing* tidak memiliki pilihan, selain menerima pekerjaan dengan status karyawan *outsourcing*.

Status kerja yang hanya bersifat sementara dan tidak memiliki hubungan yang pasti dengan perusahaan menimbulkan rasa cemas yang akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya.

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) merupakan kondisi pada saat individu mampu menerima kelebihan serta kekurangan yang dimilikinya, mempunyai tujuan hidup yang jelas, menjadi pribadi yang mampu mandiri, mampu membina serta mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, dan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan lingkungannya serta terus berkembang secara personal. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi merasa mampu, mendapatkan dukungan, puas dengan kehidupan dan mempunyai perasaan yang bahagia (Aisyah & Chisol, 2018).

Kesejahteraan psikologis ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak adanya gejala depresi. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga ditandai dengan kemampuan menerima diri sendiri apa adanya sehingga individu dapat bersikap positif terhadap dirinya dan kehidupan yang dijalani, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu menentukan apa yang akan dijalankan untuk diri sendiri, mampu memilih lingkungan yang sesuai dengan dirinya, memiliki tujuan dalam hidupnya, dan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya (Ryff, 1989). Ketika seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka fungsi psikologisnya akan optimal. Sedangkan, seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah akan merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, sulit untuk melakukan hubungan dengan orang lain, sulit membuat keputusan sendiri, sulit mengatur lingkungannya, tidak

memiliki tujuan hidup, serta tidak mampu mengembangkan sikap dan bertingkah laku yang baru (Ryff, 1989). Fungsi psikologis tersebut berkaitan dengan kemampuan menangani masalah - masalah di lingkungan sekitarnya, dan memiliki target-target dalam pekerjaan.

Pada karyawan yang berstatus sebagai karyawan sementara, ketidakamanan dari status pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologisnya. Karyawan merasa adanya ancaman dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Timbulnya kegelisahan, dan tegang yang dialami oleh karyawan kontrak merupakan gambaran individu yang memiliki emosi negatif (Sverke, et.al, 2006).

Penelitian yang dilakukan Prawoko (2021) mengatakan terdapat 15 orang (15%) karyawan kontrak yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi, 70 orang (70%) berada pada level sedang, 15 orang (15%) berada pada level rendah. Rochma, et.al (2020) mengatakan karyawan *outsourcing* pada PT. INALUM memiliki kesejahteraan psikologis yang sedang yaitu sebanyak 118 orang (72.8%), kemudian terdapat 26 orang (16.1%) dengan kesejahteraan psikologis yang rendah, dan terdapat 18 orang (11.1%) dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Sedangkan Maulidina & Nurjahjanti (2016) menunjukkan bahwa tidak ada karyawan kontrak yang memiliki *psychological well-being* yang sangat rendah dan rendah, 80% karyawan kontrak memiliki *psychological well-being* yang tinggi, dan 20% karyawan berada pada kategori *psychological well-being* yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi ataupun perbedaan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing* di beberapa perusahaan.

Berdasarkan data awal saat melakukan wawancara pada beberapa karyawan *outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan, didapatkan bahwa karyawan merasa cemas dengan posisi di mana karyawan tersebut hanya memiliki status sebagai karyawan *outsourcing*. Dalam wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan *outsourcing* tersebut juga merasa tidak puas dengan kehidupannya yang sekarang, tidak dapat menerima kekurangan dalam dirinya, karyawan *outsourcing* juga terkadang masih sulit menerima bahwa dirinya hanya bisa bekerja di BPJS Kesehatan dengan status sebagai karyawan *outsourcing*, mereka ingin sekali menjadi karyawan tetap, tetapi itu dianggap sebagai suatu hal yang sulit terjadi, beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka sedikit sulit membangun hubungan baik dengan orang lain khususnya keluarga, susah untuk terbuka menceritakan kehidupan sehari-harinya bersama orang-orang terdekatnya, sehingga jika ada permasalahan di kantor ataupun di luar kantor hanya dapat dirasakan sendiri tanpa memberitahukan perasaannya pada orang lain dan kadang hanya meluangkannya lewat , beberapa karyawan *outsourcing* juga mengalami kesulitan dalam berbaur dengan orang lain, memiliki perasaan minder ketika bertemu dengan teman-teman yang sepantaran dengan dirinya tetapi memiliki pekerjaan yang lebih darinya, masih sulit membuat keputusan dalam kehidupannya dikarenakan akan takut salah mengambil keputusan. Selain itu, dengan status hanya sebagai karyawan *outsourcing*, mereka tidak memiliki tujuan yang ingin dicapainya dalam waktu jangka panjang, mereka hanya berpikir untuk sekarang dan esok hari dalam menjalani kehidupannya. Beberapa karyawan *outsourcing* juga takut untuk melanjutkan ke tahapan perkembangan dalam hidupnya, yaitu untuk memulai suatu



pernikahan dengan pasangannya, dikarenakan tidak memiliki keberanian untuk membina rumah tangga dan tidak percaya akan dirinya bahwa nantinya akan membuat keluarga yang bahagia jika hanya memiliki pekerjaan sebagai karyawan *outsourcing*.

Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis ataupun *psychological well-being* adalah ketidakamanan kerja ataupun *job insecurity* (Nopiando, 2012; Murni & Yurnalis, 2018). *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Greenhalg & Rosenbalt, 1984). Ketidakamanan kerja ataupun *job insecurity* yang merupakan salah satu kondisi *psychological distress* akan menghambat tercapainya kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) juga membuktikan bahwa karyawan yang berstatus kerja sebagai *outsourcing* mengalami kekhawatiran akan ketidakpastian masa depan pekerjaannya, terutama setiap di akhir masa kontrak. Karyawan *outsourcing* tidak dapat memastikan durasi kontrak kerja karena biasanya pemberitahuan perpanjang kontrak dilakukan beberapa hari sebelum kontrak berakhir. Hal ini menyebabkan munculnya *job insecurity* di kalangan karyawan *outsourcing*.

*Job insecurity* menjadi sumber ketidakpuasan dalam diri karyawan, karena karyawan merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Secara umum, munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang dapat mengurangi tingkat kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Murni & Yurnalis (2018) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kesejahteraan. Ramalisa et.al., (2020) juga mengatakan adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sejalan dengan itu Rochma et.al. (2020) menemukan hal yang serupa bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *psychological well-being*.

*Psychological well-being* tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri individu, melainkan dapat dipengaruhi dari lingkungan individu, yaitu *social support* (Adyani et al., 2018). *Social support* merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk tercapainya kesejahteraan psikologis yang baik. Ketika lingkungan sosial tidak memberikan dukungan di kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu mengalami tekanan dan penolakan sosial (Izzati et al., 2021). Ryff (1989) menjelaskan *social support* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Individu yang mendapatkan *social support* yang tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin dalam menghadapi permasalahan di kehidupannya. Izzati et al (2021) mengatakan *social support* akan memberikan kekuatan yang positif kepada individu ketika mengalami permasalahan. *Social support* merupakan bentuk tanggapan verbal dan nonverbal dari anggota keluarga atau sahabat dekat guna memberikan rasa nyaman, kasih sayang, hormat, dan penghargaan (Khalif & Abdurrohman, 2020). Sarafino & Smith (2011) mengatakan *social support* sebagai penerimaan dari individu lain terhadap individu, yang akan mendapatkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa

disayangi, diperhatikan, dihargai serta ditolong. Perasaan ini membuat timbulnya keyakinan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain.

Macdonald (1998) menyebutkan ada dua sumber utama dalam *social support* yaitu dukungan yang berasal dari keluarga dan dukungan yang berasal dari teman. Dukungan yang bersumber dari keluarga adalah hal paling penting dibandingkan dukungan teman dalam pemberian bantuan (Stuart, 2013). Dukungan keluarga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan motivasi bagi individu untuk menghadapi permasalahan. Dibandingkan dengan teman, keluarga merupakan tempat paling dekat, aman, dan nyaman bagi individu untuk berbagi kebahagiaan maupun berbagi kekhawatiran dalam menghadapi permasalahan (Utami, 2013).

Bentuk-bentuk dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2011) adalah sebagai berikut: (1) Dukungan emosional; dapat bentuk memberikan perhatian, dorongan positif, dan kepedulian yang membuat individu merasa nyaman di situasi keompok, (2) Dukungan instrumental dapat diberikan dalam bentuk bantuan secara langsung berupa material seperti fasilitas, insentif, dan lain-lain, (3) Dukungan informasional diberikan dalam bentuk informasi yang berupa nasihat, arahan, atau umpan balik kepada individu, (4) Dukungan Pendampingan pemberian rasa memiliki atau perasaan menjadi bagian dalam suatu kelompok yang memiliki kesamaan dengan individu. Penelitian yang dilakukan oleh Mustafa, et.al (2013) yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan *psychological well-being*. Hal serupa juga dikatakan dalam penelitian Indriyani & Sugiasih (2016) yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara dukungan

sosial dengan *psychological well-being*. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka *psychological well-being* akan semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka *psychological well-being* akan semakin rendah pula. Kosasih et.al (2022) mengatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan keluarga dengan *psychological well-being*.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dan untuk mengetahui keterkaitan antara *job insecurity* dan dukungan sosial terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing*. Penulis tertarik untuk menjadikannya sebuah karya ilmiah berbentuk tesis dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being* Terhadap Karyawan *Outsourcing* BPJS Kantor Cabang Medan“

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Karyawan *outsourcing* merasa tidak puas dengan kehidupannya yang sekarang, tidak dapat menerima kekurangan dalam dirinya, masih sulit menerima status sebagai karyawan *outsourcing*, sulit membangun hubungan baik dengan orang lain khususnya keluarga, mengalami kesulitan dalam berbaur dengan orang lain, memiliki perasaan minder ketika bertemu dengan teman-teman yang seangkatan dengan dirinya, sulit membuat keputusan dalam kehidupannya, tidak memiliki tujuan yang ingin dicapainya dalam waktu jangka panjang, sulit melangkah ke tahapan perkembangan hidup yang selanjutnya.

2. Karyawan *outsourcing* yang mengalami kekhawatiran akan ketidakpastian masa depan pekerjaannya, terutama setiap di akhir masa kontrak menimbulkan tingginya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Karyawan *outsourcing* tidak dapat memastikan durasi kontrak kerja karena biasanya pemberitahuan perpanjangan kontrak diberitahukan beberapa hari sebelum kontrak berakhir.
3. Tidak mendapatkan dukungan yang berasal dari orang-orang terdekat khususnya keluarga juga akan mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan *outsourcing*. Kesejahteraan psikologis ataupun *psychological well-being* yang rendah yang mengakibatkan karyawan merasa cemas selama menjalankan pekerjaannya dan itu membuat para karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* secara *simultan* pada karyawan *outsourcing* di BPJS KC Medan.
2. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* secara parsial pada karyawan *outsourcing* di BPJS KC Medan.
3. Apakah ada pengaruh *social support* terhadap *psychological well-being* secara parsial pada karyawan *outsourcing* di BPJS KC Medan.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

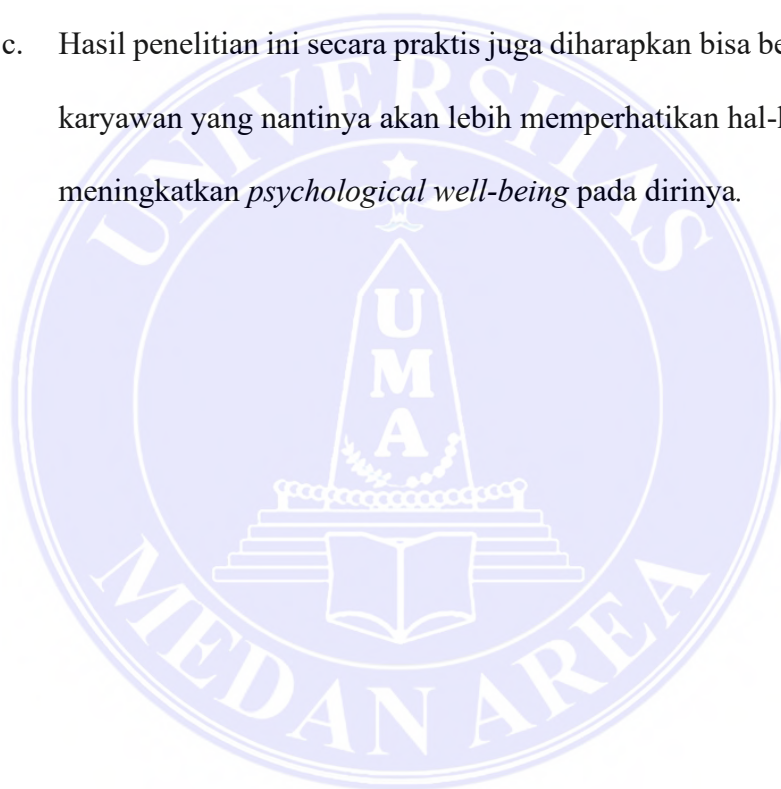
1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being*
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *job insecurity* terhadap *psychological well-being*
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *social support* terhadap *psychological well-being*.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan untuk lebih memperkaya ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang psikologi khususnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan dukungan sosial terhadap *psychological well-being*. Penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu psikologi, khususnya tentang pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* terhadap karyawan *outsourcing*.
2. Secara Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan *psychological well-being* terhadap karyawan *outsourcing*.
- b. Hasil penelitian ini secara praktis juga diharapkan bisa bermanfaat bagi karyawan *outsourcing* untuk dapat memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *psychological well-being* pada dirinya.
- c. Hasil penelitian ini secara praktis juga diharapkan bisa bermanfaat bagi karyawan yang nantinya akan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *psychological well-being* pada dirinya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Adapun *grade theory* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teori psikologi positif yang dikemukakan oleh Seligman (2004).

#### 2.1. Psikologi Positif

##### 2.1.1. Teori Psikologi Positif

Menurut Seligman (2004) psikologi positif adalah memandang manusia sebagai sosok yang positif, sehingga melihat manusia tidak hanya melulu permasalahan psikologis yang dihadapinya. Tetapi terdapat fokus yang dinilai lebih penting, yaitu aspek positif misalnya *well-being*, *fully functioning*, dan kesehatan mental. Psikologi positif adalah studi tentang emosi-emosi positif untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Psikologi positif memfokuskan pada pemahaman dan penjelasan tentang kebahagiaan dan *subjective well-being*. Meskipun demikian, psikologi positif tidak dimaksudkan untuk mengganti atau menghilangkan penderitaan, kelemahan atau gangguan (jiwa), tetapi lebih kepada menambah khasanah atau memperkaya, serta untuk memahami secara ilmiah tentang pengalaman-pengalaman manusia. Psikologi positif berakar dari psikologi humanisme yang pembahasannya fokus pada kebermaknaan dan kebahagiaan. Psikologi positif juga fokus pada upaya mengembangkan, menciptakan, dan menemukan suatu situasi yang positif ke arah lingkungan yang dapat menciptakan kekuatan bagi individu itu sendiri. Seiring berjalannya waktu, kebutuhan setiap manusia berbeda-beda, mulai dari kebutuhan individual atau kelompok.



## 2.2. *Psychological well-being*

### 2.2.1. Definisi *Psychological well-being*

Kesejahteraan psikologis dipopulerkan oleh Ryff di tahun 1989. Kesejahteraan psikologis menjadi salah satu konsep dari psikologi positif. Ryff (1989) kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* merupakan pencapaian dari potensi psikologis individu, individu tersebut dapat menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan, mandiri, mampu beradaptasi dengan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta merasa mampu untuk melalui tahapan perkembangan dalam kehidupannya.

Kemudian Keyes, et.al (2002) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya sebagai kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif, melainkan juga melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan sepanjang hidup. Selanjutnya Keyes & Magyar-Moe (2002) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis diartikan sebagai suatu kondisi yang terhindari dari rasa cemas, depresi, dan simtom *distress* lainnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu, kesejahteraan psikologis sudah diartikan dengan lebih positif, yaitu meliputi kualitas positif yang dimiliki oleh individu sehingga dapat mencapai kesehatan mental yang lebih baik. Maulidina & Nurhajanti (2016) mengartikan *psychological well-being* adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang ditandai oleh menerima kondisi dirinya, mengembangkan pertumbuhan pribadi, membangun hubungan

positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan dapat mengatur dan memposisikan diri di lingkungan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah kondisi subjek dalam menerima segala kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya sendiri, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, pribadi yang mandiri, memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya, memiliki tujuan hidup, dan dapat melalui tahapan perkembangan dalam hidupnya.

### **2.2.2. Dimensi-Dimensi *Psychological well-being***

Ryff (1989) menjabarkan bahwa aspek kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan diri (*self acceptance*). Penerimaan diri yaitu mampu menerima sikap diri dalam hal yang baik maupun yang tidak baik. Individu dengan penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap yang positif mengenai dirinya sedangkan sebaliknya individu dengan penerimaan diri yang rendah adalah orang yang rentan mengalami keputusasaan terhadap dirinya serta merasa kecewa dengan hal-hal yang pernah terjadi dimasa lalu.
2. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relationship with other*)  
Memiliki hubungan yang positif dengan orang lain salah satu kemampuan untuk berinteraksi dan menjalin pertemanan dengan penuh kasih sayang, peduli, percaya dan empati. Individu yang memiliki hubungan negatif

dengan orang lain akan sangat berhati-hati untuk membentuk hubungan pertemanan dengan orang lain.

3. Kemandirian (*Autonomy*). Mandiri yaitu mampu menentukan sendiri pilihan dalam hidup, mampu menahan diri dan tidak tergantung kepada orang lain dalam berpikir dan melakukan tindakan. Individu yang tidak mampu mengambil keputusan sendiri untuk urusan pribadinya adalah salah satu contoh tidak memiliki kemandirian dalam hidupnya.
4. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*). Penguasaan lingkungan adalah mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan dan membuat lingkungan menjadi nyaman bagi dirinya sendiri.
5. Perkembangan diri (*Personal growth*). Perkembangan diri adalah kemampuan individu untuk tidak berhenti belajar, memajukan diri, mencari dan mendapatkan pengalaman baru dan terus berusaha agar bisa berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik. Fungsi diri yang optimal dalam diri seseorang ditandai dengan pertumbuhan pribadi yang baik.
6. Tujuan hidup (*Purpose of life*). Individu yang memiliki tujuan hidup merupakan individu yang mampu merencanakan dan memikirkan masa depannya setelah melewati berbagai pengalaman di masa lalu. Individu yang tidak memiliki tujuan hidup akan cenderung merasa tidak yakin dalam setiap melakukan tindakan dan keputusan.

Menurut Robertson dan Cooper (2011) dimensi kesejahteraan psikologis meliputi:

1. Otonomi (*Autonomy*), yaitu kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda, serta mandiri sekalipun berbeda dengan hal lazim. Seseorang dengan otonomi tinggi dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Serta dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.
2. Penguasaan lingkungan (*Environmental Growth*), yaitu kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan-aturan yang kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan-kesempatan yang ada di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.
3. Pertumbuhan diri memiliki rasa untuk pengembangan diri yang berkesinambungan, melihat diri sebagai pribadi yang bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi-potensi pribadi, melihat perkembangan diri dan perilaku diri dari waktu ke waktu, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan dan keefektifan.
4. Hubungan positif dengan orang lain memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan, dan berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan

mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

5. Tujuan hidup, memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam *psychological well-being* adalah penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with other*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), perkembangan diri (*personal growth*), dan tujuan hidup (*purpose of life*).

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Psychological Well Being**

Ryff (1995) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang antara lain:

1. Faktor demografis. Faktor demografis terdiri dari; usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan budaya;
2. Dukungan sosial. Dukungan sosial diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan atau pertolongan yang dirasakan oleh seorang individu yang diperoleh melalui berbagai sumber, baik pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, maupun organisasi sosialnya;
3. Evaluasi terhadap pengalaman hidup. Pengalaman hidup mencakup dalam semua proses yang dilewati selama hidup. Penilaian individu terhadap

pengalaman hidupnya memiliki pengaruh yang penting terhadap kesejahteraan psikologis;

4. *Locus of control (LOC)*. *Locus of control* diartikan sebagai suatu ukuran ekspektasi umum individu mengenai pengendalian (kontrol) terhadap penguatan (*reinforcement*) yang mengikuti perilaku tertentu, yang dapat memberikan kemungkinan terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Kemudian Huppert (2009) menambahkan beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan, yaitu:

1. Dukungan sosial. Dukungan sosial diartikan sebagai gambaran perilaku mendukung kepada individu yang dilandasi emosi positif dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan lainnya.
2. Kepribadian. Kepribadian adalah individu dengan kepribadian yang mudah bergaul dengan siapapun, bersemangat, dan mampu mengontrol hubungannya dengan orang lain dan nantinya akan memunculkan emosi yang positif. Kepribadian dibagi menjadi dua yaitu *extraversion* (terkait emosi positif) dan *neurotisme* (gaya emosional negatif) (Argyle & Lu, dalam Huppert, 2009). *Neurotisme* adalah gambaran untuk individu yang memiliki emosi negatif, seperti adanya rasa gelisah, khawatir, atau tegang yang dapat dilihat dari ia merespon suatu hal. Timbulnya kegelisahan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja merupakan

ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Sverke, et.al. 2006).

3. Usia. Kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia.
4. Jenis kelamin berkaitan erat dengan kebahagiaan seseorang. Wanita memiliki skor tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial, seperti menjalin hubungan positif dengan orang lain.
5. Status sosial ekonomi berkaitan erat dengan kebahagiaan individu.

Selain dari pemaparan di atas, berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, mengungkapkan bahwa *job insecurity* termasuk dalam faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*, Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* terhadap *psychological well-being*, Nopiando (2012) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Maulidina & Nurtjhajanti (2016) juga mengatakan adanya adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni & Yurnalis (2018) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan. Rochma et.al (2020) juga mengatakan bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Ramalisa, et.al (2020) juga mengatakan hal yang sama bahwa adanya adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah faktor demografis, faktor demografis, dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup, *locus of control (loc)*, kepribadian, status sosial ekonomi, dan *job insecurity*.

### 2.3. *Job insecurity*

#### 2.3.1. Definisi *Job insecurity*

Ashford et al. (1989) memaparkan bahwa *job insecurity* adalah suatu tingkat dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak kekuatan untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Hal sejalan juga dikatakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 (dalam Sverke, et.al 2006) yang mengatakan bahwa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* adalah suatu persepsi atau pandangan individu/ karyawan mengenai ketidakberdayaan atau ketidakmampuan untuk mempertahankan keinginan kelangsungan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Selain itu, Svergeke et al (2006) memberikan pernyataan mengenai *job insecurity* sebagai munculnya rasa takut atau khawatir dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan hilangnya suatu pekerjaan dimasa yang akan datang. Smithson & Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).



*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang memiliki perasaan terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang (Napiando, 2012). Sejalan dengan beberapa pemaparan di atas, Nella et.al (2015) juga mendefinisikan *job insecurity* adalah adanya persepsi subjektif seseorang yang merasakan adanya kemungkinan akan kehilangan pekerjaannya. Hal serupa juga diungkapkan Saylor (dalam Hanafiah, 2014), ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai definisi *job insecurity*, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologi subjek yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan, akan kehilangan pekerjaannya pada masa yang akan datang.

### **2.3.2. Dimensi-Dimensi *Job insecurity***

*Job insecurity* pada dasarnya terdiri dari dua dimensi, yakni dimensi ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan dimensi ancaman kehilangan aset-aset penting dalam pekerjaan, seperti promosi, gaji, dll (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Kedua dimensi tersebut, kemudian dikembangkan oleh Ashford, et. al (1989) menjadi seperti berikut :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Hal ini mencakup seberapa pentingnya aspek pekerjaan yang akan mempengaruhi tingkat ketidakamanan dalam

bekerja. Aspek tersebut meliputi gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman bagi individu (*Job Features*).

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemungkinan mendapat kesempatan promosi, mempertahankan atau memperoleh kenaikan upah. Karyawan yang menonjolkan aspek kerja tertentu dan merasa terancam akan kehilangan atau tidak mendapatkan apa yang diinginkan, cenderung akan gelisah dan merasa tidak aman (*Job Features*).
3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu. Hal ini dapat terjadi ketika karyawan di PHK atau dimutasi ke kantor cabang lain. (*Job Total*)
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Hal ini dapat terjadi sesuai dengan kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam. Misalnya, karyawan yang khawatir tidak mendapat promosi atau menjadi karyawan tetap di perusahaan. (*Job Total*)
5. Ketidakberdayaan. Ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen. (*Powerlessness*) artinya, jika terjadi ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semakin tinggi atau rendah *powerlessness* akan berakibat semakin

tinggi atau rendah *Job Insecurity* yang dirasakan individu (Ashford, et al. 1989). *Job insecurity* merupakan penilaian karyawan terhadap suatu keadaan dimana ia merasa terancam dan merasa tak berdaya akan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya.

Sverke et al (2004) membedakan aspek dimensi dari *job insecurity* menjadi dua, yaitu:

1. Aspek kuantitatif. Aspek kuantitatif dari *job insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan.
2. Aspek kualitatif. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan. Seperti, hilangnya kualitas dalam hubungan kerja, memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir, penurunan gaji, dan kekhawatiran lain yang dianggap penting bagi karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *job insecurity* adalah arti pekerjaan itu bagi Individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, dan ketidakberdayaan.

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Burchell (2002) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Lebih lanjut, Ashford (1989) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

1. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.
2. Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.
3. *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
4. Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, *gender*, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi.

## **2.4. Social Support**

### **2.4.1. Definisi Social Support**

Sarafino & Smith (2011) mengungkapkan dukungan sosial sebagai penerimaan dari orang lain terhadap individu, yang memunculkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa disayangi, dicermati, dihargai serta ditolong, sehingga memunculkan perasaan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain ataupun jadi bagian dari jaringannya. Sarafino & Smith (2011) juga menambahkan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh individu dari individu lain ataupun kelompok. Hal senada juga diungkapkan oleh Santrock (2016) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan dari orang-orang yang memberikan peluang kepada individu agar bisa meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Dukungan sosial

merupakan sumber daya yang diberikan oleh orang lain agar individu dapat mengatasi tekanan yang dihadapi (Baron & Branscombe, 2012).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan bahwa *social support* adalah persepsi subjek mengenai rasa nyaman, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diperoleh dari keluarga.

#### **2.4.2. Tipe-Tipe Social Support**

Sarafino & Smith (2011) mengemukakan tipe-tipe dalam dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan emosional; dapat bentuk memberikan perhatian, dorongan positif, dan kepedulian yang membuat individu merasa nyaman di situasi keompok.
2. Dukungan instrumental; dapat diberikan dalam bentuk bantuan secara langsung berupa material seperti fasilitas, insentif, dan lain-lain.
3. Dukungan informasional; diberikan dalam bentuk informasi yang berupa nasihat, arahan, atau umpan balik kepada individu
4. Dukungan pendampingan; pemberian rasa memiliki atau perasaan menjadi bagian dalam suatu kelompok yang memiliki kesamaan dengan individu.

Menurut Taylor (2012) dukungan keluarga memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Dukungan informasional, merujuk pada pemberian nasehat atau informasi kepada orang lain guna membantu individu memutuskan pilihan terbaiknya.
2. Dukungan instrumental, merujuk pada pemberian pelayanan dan bantuan finansial kepada orang lain.

3. Dukungan emosional, merujuk pada pemberian kehangatan dan pengayoman kepada orang lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, instrumental, informatif, dan pendampingan.

#### **2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Social Support***

Menurut Sarafino (Sarafino & Smith, 2011) tidak semua individu mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitarnya. Ada beberapa faktor yang menentukan seseorang menerima dukungan sosial, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *social support* yang diterima individu:

1. *Recipients* (Penerima dukungan).

Seseorang akan mendapatkan dukungan sosial ketika dia juga melakukan hal-hal yang dapat memicu orang lain untuk memberikan dukungan terhadap dirinya. Yang dimaksud dalam hal tersebut adalah individu harus memiliki proses sosialisasi yang baik dengan lingkungannya, termasuk didalamnya menolong orang lain yang butuh pertolongan ataupun dukungan, dan membiarkan orang lain tahu bahwa dirinya membutuhkan dukungan atau pertolongan jika memang membutuhkan. Seseorang tidak mungkin mendapatkan dukungan sosial jika dia tidak ramah, tidak pernah membantu orang lain, dan terbuka kepada orang lain jika dia membutuhkan dukungan atau pertolongan. Hal ini terjadi karena adanya *feedback* antara individu dan orang-orang sekitarnya, begitu pula sebaliknya.

## 2. *Providers* (Penyedia dukungan).

*Providers* yang dimaksud menunjuk pada orang-orang terdekat individu yang dapat dijadikan sumber dukungan sosial. Ketika individu tidak memperoleh dukungan sosial, bisa saja orang yang seharusnya memberikan dukungan sedang dalam kondisi yang kurang baik seperti tidak memiliki jenis bantuan yang dibutuhkan oleh penerima, sedang mengalami stress, atau kondisi-kondisi tertentu yang membuatnya tidak menyadari bahwa ada orang yang membutuhkan bantuannya.

## 3. Komposisi dan struktur jaringan sosial.

Maksud dari komposisi dan struktur jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat dilihat dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut merupakan anggota keluarga, teman, rekan kerja dan sebagainya) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

Menurut Cohen dan Syme (dalam Suryani, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

### 1. Pemberi dukungan sosial

Dukungan yang bersifat berkesinambungan dari sumber yang sama akan lebih memiliki arti dan bermakna jika dibandingkan dengan dukungan yang



diterima dari sumber yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan faktor kedekatan dan tingkat kepercayaan penerima dukungan.

## 2. Jenis dukungan

Dukungan yang memberikan manfaat dan sesuai dengan situasi yang dihadapi akan sangat berarti bagi penerima dukungan.

## 3. Penerima dukungan

Karakteristik dari penerima dukungan juga memiliki pengaruh bagi keefektifan dukungan yang diperoleh. Karakteristik tersebut diantaranya kepribadian, kebiasaan dan peran sosial. Serta dukungan akan efektif apabila penerima dan pemberi dukungan memiliki kemampuan untuk mencari dan mempertahankan dukungan yang diperoleh.

## 4. Lamanya pemberian dukungan

Waktu pemberian dukungan berpengaruh pada kapasitas yang dimiliki oleh pemberi dukungan untuk memberikan dukungan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah, penerima dukungan, penyedia dukungan, dan komposisi serta struktur jaringan sosial.

### 2.4.4. Definisi Keluarga

Keluarga diartikan sebagai rumah tangga yang mempunyai hubungan sedarah atau perkawinan atau menyediakan terlaksananya fungsi fungsi ekspresif keluarga bagi setiap anggota yang ada dalam suatu jaringan (Lestari, 2012).

DeGenova (2008) mendefinisikan keluarga sebagai sekumpulan orang yang

disatukan oleh pernikahan, darah, adopsi atau hubungan seksual, yang saling bekerja sama untuk memberikan dukungan satu dengan yang lain, memutuskan untuk memiliki hubungan interpersonal yang kuat, anggota melihat dirinya sebagai bagian dari grup dan grup memiliki ciri khasnya sendiri. Galvin et al. (2018) mengartikan keluarga sebagai sekumpulan orang yang memutuskan untuk tinggal bersama dalam waktu lama yang disatukan oleh tali pernikahan, garis darah, hukum atau komitmen.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keluarga adalah sekumpulan orang yang mempunyai hubungan garis darah, tali pernikahan yang tinggal Bersama dengan waktu yang lama.

## **2.5. Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Psychological well-being***

Adanya sistem *outourcing* mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan kepastian kerja. Jika proyek yang diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja telah selesai dilaksanakan maka akan ada sebagian karyawan *outsourcing* yang tidak diperpanjang kontrak kerjanya lagi tapi ada pula yang akan memperpanjangnya. Timbulnya kegelisahan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja merupakan ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut (Sverke, et.al 2006).

*Job insecurity* adalah kondisi psikologi karyawan yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan, akan kehilangan pekerjaannya pada masa yang akan datang. *Job insecurity* jika dipandang dari kesehatan mental diartikan sebagai suatu kondisi yang menghambat tercapainya mental yang sehat

secara psikologis. Tidak mendapatkan rasa aman akan mengakibatkan timbulnya *job insecurity* pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Wichert dalam Burchell, et.al 2002). Hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak mampu, sangat erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan suatu kemampuan dimana individu tersebut mampu menciptakan, mengontrol, beradaptasi dengan lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Hidalgo et al. dalam Wells, 2010). Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja tersebut akan berdampak ganda yaitu selain mengurangi kesejahteraan psikologis juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan (Prawoko, 2021). Munculnya rasa kekhawatir dan ketakutan sebagai inti dari *job insecurity* merupakan emosi negatif. Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* berarti tidak yakin pada kemampuannya untuk bertahan menghadapi ketidakpastian dalam hubungan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. Tingginya tingkat *job insecurity* akan diikuti dengan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah begitupun juga sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi berarti memiliki perasaan yang aman dalam kehidupannya.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada karyawan kontrak. Semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) maka semakin rendah kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan kontrak dan sebaliknya, semakin rendah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan (*psychological well-being*). Penelitian Prawoko (2021) juga menyebutkan hal yang sama bahwa *job insecurity* menunjukkan hubungan yang negatif dengan *psuchological well being* pada karyawan.

Dari beberapa penjelasan mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* maka memaparkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* BPJS KC Medan.

## **2.6. Pengaruh Social Support Terhadap Psychological well-being**

Sebagai karyawan dengan status kerja sebagai karyawan *outsourcing*, karyawan akan selalu mengalami bentuk kekhawatiran dengan ketidakjelasan masa depan terutama setiap akhir masa kontraknya. Karyawan tidak bisa memastikan apakah dia akan mendapatkan perpanjangan kontrak atau tidak, hal ini membuat tingkat kesejahteraan psikologis menjadi rendah. Pada karyawan *outsourcing*, *psychological well-being* juga merupakan sesuatu yang sangat penting, agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kesejahteraan

psikologis disini berperan penting, karena kesejahteraan psikologis itu sendiri mampu membuat individu menyikapi segala sesuatu dengan positif, dan berinteraksi dengan orang lain menjadi lebih baik. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Ketika lingkungan sosial tidak mendukung kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu mengalami tekanan dan penolakan sosial (Izzati et al., 2021). Hal ini didukung oleh Ryff yang menjelaskan dukungan sosial adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seseorang (Ryff, 1989). Individu yang memperoleh dukungan sosial tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin dalam menghadapi permasalahan.

Izzati et al (2021) mengatakan dukungan sosial dapat memberikan kekuatan yang positif terhadap individu ketika mengalami permasalahan. Dukungan sosial merupakan bentuk tanggapan verbal dan nonverbal dari anggota keluarga atau sahabat dekat guna memberikan kenyamanan, rasa sayang, hormat, dan penghargaan (Khalif & Abdurrohman, 2020). Sarafino & Smith (2011) mengungkapkan dukungan sosial sebagai penerimaan dari orang lain terhadap individu, yang memunculkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa disayangi, dicermati, dihargai serta ditolong, sehingga memunculkan perasaan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain ataupun jadi bagian dari jaringannya.

Macdonald (1998) menyebutkan ada dua sumber utama dalam dukungan sosial yaitu dukungan keluarga dan dukungan teman. Dukungan yang bersumber

dari keluarga adalah hal paling penting dibandingkan dukungan teman dalam pemberian bantuan (Stuart, 2013). Dukungan keluarga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan motivasi bagi individu untuk menghadapi permasalahan. Dibandingkan dengan teman, keluarga merupakan tempat paling dekat, aman, dan nyaman bagi individu untuk berbagi kebahagiaan maupun berbagi kekhawatiran dalam menghadapi permasalahan (Utami, 2013).

Dukungan sosial yang berkaitan dengan dukungan secara emosional, instrumental, informatif, serta persahabatan (Sarafino & Smith, 2011). Bentuk-bentuk dukungan tersebut didapatkan dengan beberapa hal sederhana seperti perhatian, semangat, kerjasama, saling menolong dan penghargaan dapat membuat karyawan memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya dan lingkungan kerjanya.

Dukungan sosial yang tinggi pada individu dapat membuat individu tersebut memiliki kehidupan yang lebih baik, dalam segi cara pandangan yang lebih positif, harga diri dan kepercayaan diri yang lebih tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik dan komunikasi yang lebih baik (Sarafino, 2011). Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain, atau mendapat dukungan. Namun ini juga merujuk pada indra atau persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan tersedia jika diperlukan yaitu, dukungan yang dirasakan. Seperti yang akan kita lihat nanti, dukungan yang diterima dan dirasakan dapat memiliki efek yang berbeda pada Kesehatan (Rahama & Izzati, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan Ismail & Indrawati (2013) mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan

*psychological well-being* pada mahasiswa STIE Dharmaputera Program Studi Ekonomi Manajemen Semarang. Sementara, hal itu juga sejalan dengan penelitian dari Mami & Suharman (2015) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* perempuan dewasa yang masih lajang. Peneliti Indriani & Sugiasih (2016) yang juga mengatakan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*, semakin tinggi tingkat dukungan sosial seseorang, maka semakin tinggi pula *psychological well-being* pada karyawan PT. SC Enterprises Semarang. Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Rahama & Izzati (2021) juga mengatakan terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan.

Dari beberapa penjelasan mengenai hubungan antara *social support* dan *psychological well-being* maka memaparkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* BPJS KC Medan.

## **2.7. Pengaruh *Job insecurity* Dan *Social Support* Terhadap *Psychological well-being***

Penggunaan karyawan *outsourcing* memang memberikan dampak positif bagi perusahaan karena perusahaan dapat lebih efisien dan efektif, namun dalam satu sisi sistem ini membuat para karyawan *outsourcing* khawatir, karena tidak adanya kepastian yakni hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara dan tidak adanya jaminan seorang karyawan *outsourcing* untuk dapat

kembali bekerja di perusahaan yang sama setelah kontrak selesai. Hal ini membuat karyawan *outsourcing* mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Sebagai karyawan dengan status kerja sebagai karyawan *outsourcing*, karyawan akan selalu mengalami bentuk kekhawatiran dengan ketidakjelasan masa depan terutama setiap akhir masa kontraknya. Karyawan tidak bisa memastikan apakah dia akan mendapatkan perpanjangan kontrak atau tidak. Pemberitahuan mendapatkan perpanjangan kontrak biasanya hanya beberapa hari sebelum kontrak mereka habis. Kondisi inilah yang mengakibatkan munculnya kekhawatiran berupa *job insecurity*. Keadaan munculnya *job insecurity* dari kacamata psikologi dianggap sebagai kondisi yang menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai kesejahteraan psikologis. (Napiando, 2012). *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Wichert dalam Burchell, et.al 2002).

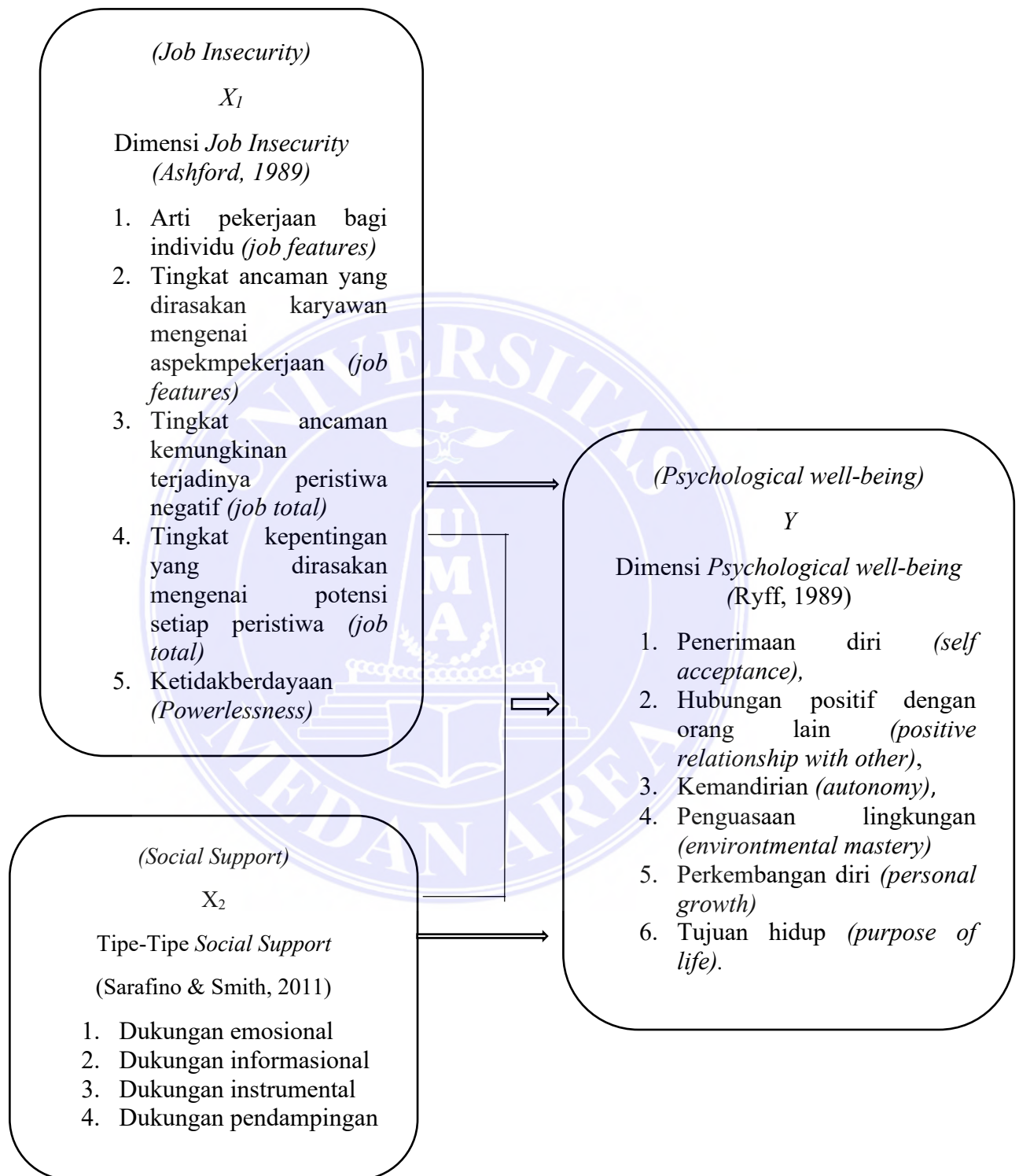
Hal lain yang dapat mencapai kesejahteraan psikologis dalam setiap individu, adalah mendapatkan dukungan sosial. Individu yang memperoleh dukungan sosial tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin dalam menghadapi permasalahan. Izzati et al (2021) mengatakan dukungan sosial dapat memberikan kekuatan yang positif terhadap individu ketika mengalami permasalahan. Dukungan sosial merupakan bentuk tanggapan verbal dan nonverbal dari anggota keluarga atau sahabat dekat guna memberikan kenyamanan, rasa sayang, hormat, dan penghargaan (Khalif & Abdurrohman, 2020). Tidak didapatnya bentuk dukungan sosial dari keluarga berupa saran, pujian,



semangat akan membuat karyawan merasa sulit mencapai kesejahteraan psikologisnya. Karyawan yang kesejahteraan psikologisnya tinggi bisa merasa nyaman ketika bekerja dan secara tidak langsung bisa memunculkan perilaku berupaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. Salah satu nilai utama kesejahteraan psikologis adalah kesejahteraan yang menekankan pada pertumbuhan dan pemenuhan individu yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (Ryff & Singer, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Rustanti (2021) mengatakan ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak dan ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Hal sejalan juga diungkapkan oleh Dhiba (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, dan terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial keluarga dengan kesejahteraan psikologis.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *psuchological well being* pada karyawan *outsourcing* BPJS KC Medan.

## 2.8. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti

## 2.9. Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh secara simultan *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan. Dengan asumsi memiliki pengaruh positif.
2. Ada pengaruh secara parsial *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan. Dengan asumsi memiliki pengaruh negatif.
3. Ada pengaruh secara parsial *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan. Dengan asumsi memiliki pengaruh positif.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Berdasarkan pendekatan analisisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerik (angka) yang selanjutnya akan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2017).

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian pengaruh. Menurut (Sujarweni, 2019) mengatakan untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel atau lebih. Pengolahan data menggunakan uji regresi linier berganda.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **A. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang (KC) Medan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang beralamatkan di Jalan Karya No. 135 Kelurahan Sei Agul Kecamatan Medan Barat, Kota Medan. Kantor Cabang (KC) Medan ini membawahi 2 Kantor Kabupaten dan Kota yaitu Kantor Kabupaten Langkat dan Kantor Kota Binjai

##### **B. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan April 2022 sampai September 2022.

### 3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau peran dari variabel lain. Sedangkan variabel bebas merupakan suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2017). Adapun variabel yang digunakan adalah:

- a. Variabel terikat : *Psychological well-being*
- b. Variabel bebas : *Job Insecurity* dan *Social Support*

### 3.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel penelitian yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Adapun defenisi operasional dari penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. *Psychological well-being*

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah kondisi subjek dalam menerima segala kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya sendiri, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, pribadi yang mandiri, memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya, memiliki tujuan hidup, dan dapat melalui tahapan perkembangan dalam hidupnya. *Psychological well-being* diukur

berdasarkan dimensi kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), perkembangan diri (*personal growth*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with other*), tujuan hidup (*purpose of life*), dan penerimaan diri (*self acceptance*).

*Psychological well-being* diukur dari total skor pada skala *psychological well-being* dengan asumsi bahwa semakin tinggi skor pada skala ini maka semakin tinggi pula *Psychological well-being* pada diri karyawan *outsourcing* dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala ini maka semakin rendah pula *Psychological well-being* pada diri karyawan *outsourcing*.

## 2. *Job insecurity*

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologi subjek yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan, akan kehilangan pekerjaannya pada masa yang akan datang. *Job insecurity* diukur berdasarkan dimensi, arti pekerjaan itu bagi Individu (*Job features*), tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan (*Job features*), tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu (*Job total*), tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa (*Job total*), dan ketidakberdayaan (*Powerlessness*).

*Job insecurity* diukur melalui jumlah skor pada skala *job insecurity* dengan asumsi bahwa semakin tinggi skor pada skala ini maka semakin tinggi pula *Job insecurity* pada diri karyawan *outsourcing* dan sebaliknya semakin

rendah skor pada skala ini maka semakin rendah pula *Job insecurity* pada diri karyawan *outsourcing*.

### 3. *Social Support*

*Social support* adalah persepsi subjek mengenai rasa nyaman, perhatian, penghargaan dan bantuan yang diperoleh dari keluarga. *social support* diukur berdasarkan tipr-tipe yaitu: dukungan emosional, instrumental, informatif, dan pendampingan. *Social support* diukur melalui jumlah skor total pada skala dukungan sosial dengan asumsi bahwa semakin tinggi skor pada skala ini maka semakin tinggi pula dukungan sosial pada diri karyawan *outsourcing* dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala ini maka semakin rendah pula dukungan sosial pada diri karyawan *outsourcing*.

### 3.5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok subjek yang memiliki karakteristik sama dan hendak didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitiannya (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yang membawahi 2 kantor kabupaten yaitu Kantor Kabupaten Langkat dan Kantor Kota Binjai yang berjumlah 109 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan *outsourcing* pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yang membawahi 2 kantor kabupaten yaitu Kantor Kabupaten Langkat dan Kantor Kota Binjai yang berjumlah 109 karyawan *outsourcing*.

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. *Total sampling* merupakan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Yang artinya dalam penelitian ini, sampel merupakan seluruh anggota populasi, yang berjumlah 109 karyawan *outsourcing*.

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan tiga instrumen untuk mengumpulkan data penelitian yaitu:

1. Skala *Psychological well-being*

Skala *Psychological well-being* dikembangkan oleh Ryff (1989) yang telah menjabarkan aspek-aspek kepada 6 aspek yaitu; kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), perkembangan diri (*personal growth*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with other*), tujuan hidup (*purpose of life*), dan penerimaan diri (*self acceptance*).

Skala *Psychological well-being* yang akan digunakan dalam penelitian ini, adaptasi dari Revelia (2019) yang dilakukan pada 159 orang. Metode yang digunakan untuk mengujinya adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan software LISREL 8.70. Terdapat 37 aitem yang dinyatakan valid (signifikan,  $t > 1.96$ ). Model fit dengan *Chi-Square*=763.91,  $df=702$ ,  $P\text{-value}=0.05221$ ,  $RMSEA=0.024$ . Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan  $P\text{-value} > 0.05$  (tidak signifikan),



yang artinya model dengan satu faktor dapat diterima, bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu: *psychological well-being*. Skala *psychological well-being* ini memberikan 4 alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skor aitem untuk pilihan sangat sesuai (SS)= 4, sesuai (S)= 3, tidak sesuai (TS)= 2, dan sangat tidak sesuai (STS)= 1.

**Tabel 3.1. Blueprint Psychological well-being**

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Autonomy</i>	1. Dapat mengemukakan pendapat 2. Mampu menentukan pilihan sendiri 3. Tidak bergantung pada orang lain	1,5,21,32	15,27	6
<i>Environmental Mastery</i>	1. Dapat beradaptasi dengan lingkungan 2. Dapat membuat lingkungan menjadi nyaman 3. Dapat cocok dengan semua lingkungan di sekitar	2,16,33,37	6,10,22,28	8
<i>Personal Growth</i>	1. Memiliki kemampuan untuk terus belajar 2. Terus mencari dan mendapatkan pengalaman baru 3. Mampu untuk selalu berkembang menjadi lebih baik	7,17,29	11,23,34	6
<i>Self Acceptance</i>	1. Mampu menerima segala kelebihan dan kekurang yang ada pada diri 2. Puas dengan pencapaian diri sendiri	4,20	8,12,30	6

<i>Purpose In life</i>	1. Memiliki tujuan hidup untuk masa depan 2. mampu membuat rencana untuk kedepannya	9,25,31	3,13,19,36	7
<i>Positive Relations With Others</i>	1. Memiliki hubungan positif dengan orang lain 2. Memiliki kepercayaan terhadap orang lain, dan sebaliknya 3. Dapat memberikan kenyamanan pada orang lain.	18,24,35	14,26	4
Jumlah		19	18	37

## 2. Skala *Job Insecurity*

Skala *Job Insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, dikembangkan oleh Ashford, et.al, 1989) yaitu: arti pekerjaan itu bagi Individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja individu, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, dan ketidakberdayaan

Skala *Job Insecurity* yang akan digunakan dalam penelitian ini, adaptasi dari Yahya, et.al (2016) yang diuji coba pada 525 karyawan yang tersebar di 64 instansi Perseroan Terbatas di Indonesia. Hasil adaptasi menunjukkan bahwa memiliki koefisien validitas antara 0,513 sampai 0,784 dengan nilai signifikansi 0,01 dimana setiap butir aitem > 0,083 dan reliabel dengan koefisien alpha 0,910. Skala ini terdiri dari 57 aitem. Skala *job insecurity* ini

memberikan lima pilihan alternatif yaitu sangat tidak penting, tidak penting, netral, penting dan sangat penting. Skor item untuk pilihan sangat tidak penting = 1, tidak penting = 2, netral = 3, penting = 4 dan sangat penting=5.

**Tabel 3.2. Blueprint *Job Insecurity***

Dimensi	Aitem	Jumlah
Aspek-aspek penting dalam pekerjaan ( <i>Job features</i> )	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	17
Ancaman kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan ( <i>Job features</i> )	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	17
Pentingnya pekerjaan ( <i>Job total</i> )	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Ancaman kehilangan pekerjaan ( <i>Job total</i> )	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Ketidakberdayaan ( <i>powerlessness</i> )	1,2,3	3
Total		57

### 3. Skala *Social Support*

Skala *social support* yang diusung oleh Sarafino dan Smith (2011) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

Skala *social support* dikembangkan oleh Fatimah (2022) yang bertujuan untuk mengukur persepsi pekerja terhadap dukungan sosial yang diperoleh dari anggota keluarga yang diterimanya. Skala *social support* yang diperoleh dari keluarga ini berbentuk skala likert dengan 34 item. Peneliti melakukan uji validitas tampang (*face validity*) dan uji validitas logis (*logical validity*) kepada 165 partisipan. Dari uji validitas dan reliabilitas

skala dukungan sosial diperoleh hasil bahwa seluruh item skala dukungan sosial valid dan reliabel tanpa ada item yang gugur. Dengan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif, yakni antara 0,235 sampai dengan 0,727 serta nilai *cronbach's alpha* = 0,856.

Skala *social support* ini memberikan lima pilihan alternatif yaitu tidak pernah, jarang, kadang kadang, sering dan sangat sering. Skor item untuk pilihan tidak pernah = 1, jarang = 2, kadang kadang = 3, sering = 4 dan sangat sering = 5. Total skor skala menunjukkan bahwa tinggi – rendahnya persepsi individu terhadap perilaku positif keluarga yang diterimanya mengenai pekerjaan dan kehidupan pribadinya Skor tertinggi dalam skala ini adalah 170 dan skor terendahnya adalah 34.

**Tabel 3.3. Blueprint Skala Social Support**

Tipe	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Emosional	1. Mendapatkan perhatian-perhatian 2. Mendapatkan semangat	1, 2, 11, 12, 22, 23, 31	3, 13, 21, 30, 32	12
Dukungan Instrumental	1. Mendapatkan dukungan secara finansial 2. Mendapatkan bantuan secara langsung	4, 5, 15	14, 24, 25, 33	7
Dukungan Informasional	1. Mendapatkan nasehat nasehat yang membangun 2. Mendapatkan masukan-masukan yang membangun 3. Mendapatkan saran-saran yang baik	6, 7, 8, 16, 17, 18, 26	27, 28, 34	10
Dukungan Pendampingan	1. Dianggap kehadirannya 2. Mendapatkan rasa nyaman	9, 10, 19	20, 29	5
Total		20	14	34

### 3.8. Prosedur Penelitian

#### a. Tahap Persiapan

##### 1. Izin Penelitian

Setelah fenomena ditemukan pada instansi, selanjutnya peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut

##### 2. Pencarian Alat Ukur Yang Telah Teruji Coba

Sebelum peneliti mengambil data di lapangan, peneliti mencari instrumen penelitian berdasarkan teori yang digunakan, dan peneliti meminta izin kepada pengembang instrumen penelitian melalui pengiriman melalui *email*. Pengembang alat ukur juga telah memberikan persetujuannya kepada peneliti.

#### b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penelitian ini dilakukan setelah uji coba dan revisi alat ukur dilakukan. Peneliti menyebarkan skala penelitian yang ditujukan kepada subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

#### c. Tahap Pengolahan Data

Setelah memperoleh data dari instrumen yang digunakan pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengolahan data penelitian dengan menggunakan program komputer SPSS versi 26 for windows.

### 3.9. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

## 1. Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menguji validitas dari butir-butir pertanyaan, serta menguji tingkat kehandalan alat ukur yang digunakan. Uji instrumen tersebut adalah:

### a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Instrumen yang dikatakan valid artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2018). Valid artinya data yang diperoleh melalui angket dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sampel / responden) pada derajat kebebasan  $r$  tabel ( $df = n-k$ ) harus lebih besar dari ( $>$ ) 0,30.

### b. Uji Reliabilitas

Apabila Koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (Sugiyono, 2018). Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang & Lutfi, 2012):

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,8 maka reliabilitas sangat baik.

2.  $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$  maka reliabilitas baik.
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  maka tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan dalam menguji model regresi linier berganda karena model ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (*job insecurity* dan *social support*) dengan variabel terikat (*psychological well-being*). Agar perkiraan menjadi tidak bias berikut dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yakni:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem data yang diambil. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafis yaitu *Normalitas Probabilitas Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat distribusi data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan pendekatan *smirnov kolmogorov*.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent* (Erlina, 2011). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variabel Inflation Factor*)

melalui SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF  $q < 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastissitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada scatterplot. Jika probabilitasnya signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Model perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y	= <i>Psychological well-being</i>
$\alpha$	= Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= <i>Job Insecurity</i>
$X_2$	= <i>Social Support</i>

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Serentak)

Uji F (uji serentak) adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. (Ghozali, 2012) Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:



$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent*.

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Nilai  $f_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$H_0$  diterima jika ( $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ ) atau ( $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ) atau ( $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *independent* terhadap variabel *dependent*.

Bentuk pengujiannya yaitu:

$H_0: b_i = 0$  (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

$H_a: b_i \neq 0$  (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$H_0$  diterima jika ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan, dapat simpulan yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* dan *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan dengan F hitung = 12.077 > nilai F tabel = 3.08 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $P < 0.05$ ) yang berarti semakin menonjol *job insecurity* dan *social support* maka semakin meningkat pula *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan. Sebaliknya apabila *job insecurity* dan *social support* tidak menonjol maka akan semakin rendah *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan dengan T hitung T hitungnya = 4.18 > T tabel = 1.65, dan dengan taraf signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) dan dikarenakan nilai koefisien regresi mengandung tanda negatif (-) maka

dikatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being*.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *social support* terhadap *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* di BPJS Kesehatan KC Medan dengan T hitungnya adalah  $2.151 > T \text{ tabel} = 1.65$  dengan tingkat signifikansi  $0.034$  ( $p < 0.05$ ).



## 5.2. Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran praktis terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi karyawan *outsourcing*, dapat meningkatkan *social support* yang dimiliki saat ini. Salah satunya dengan menjaga hubungan yang baik dengan keluarga. Karyawan *outsourcing* diharapkan juga bisa terus memiliki komunikasi yang baik dengan keluarga agar dukungan sosial ini bisa terus memberikan pengaruh dalam meningkatkan *psychological well-being* dan menurunkan *job insecurity*. Selain itu, bagi karyawan *outsourcing* juga agar dapat menurunkan tingkat *job insecurity*-nya, dengan cara menambah pengetahuan, *softskills*, dan juga *hardskill* agar nantinya dapat meningkatkan kinerja saat melakukan pekerjaan.
2. Bagi BPJS Kesehatan KC Medan disarankan untuk memperhatikan kenyamanan karyawan *outsourcing* agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menurunkan tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. BPJS Kesehatan KC Medan dapat melakukan hal tersebut dengan menghilangkan aspek-aspek yang ada pada *job insecurity* yaitu perasaan takut akan kehilangan pekerjaan, dan rasa tidak berdaya karyawan. Perusahaan juga dapat meningkatkan dukungan sosial ditempat kerja, dukungan dapat diberikan secara emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan oleh rekan kerja, atasan, dan BPJS Kesehatan KC Medan itu sendiri.

3. Bagi Perusahaan *Outsourcing*, disarankan untuk juga memperhatikan tingkat *psychological well-being* karyawannya, dengan cepat tanggap apabila di perusahaan tempat bekerja karyawan *outsourcing* sekarang akan memutuskan kontrak kerjanya, sehingga perusahaan *outsourcing* akan segera membantu karyawan *outsourcing* untuk dapat bekerja di perusahaan lainnya. Selain itu, disarankan juga untuk tidak terlambat dalam pemberian hak kepada karyawan *outsourcing*.

4. Bagi keluarga karyawan *outsourcing*. BPJS Kesehatan KC Medan, diharapkan untuk selalu dapat memberikan dukungan karyawan *outsourcing* baik dengan memberi rasa nyaman, perhatian, semangat, informasi yg bermanfaat, bantuan materil, bantuan fasilitas maupun mendampingi karyawan *outsourcing* disaat mereka membutuhkan bantuan dan juga semangat dari orang yang dicintai.

Peneliti mengajukan beberapa saran metodologis terhadap penelitian selanjutnya yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif ataupun *mixed design* agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (I)*. Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology (13th Ed.)*. New Jersey: Pearson
- Burchell, Et.Al (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. New York: Routledge
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press.
- DeGenova, M.K. (2008). *Intimate relationships, marriages & families*. (7th ed.). New York: McGraw Hill
- Galvin, K. M., Braithwaite, D. O., Schrodtt, P., & Bylund, C. L. (2018). Family communication: Cohesion and change, tenth edition. In *Family Communication: Cohesion and Change, Tenth Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315228846>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenbalatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. Academy Of Management, University of Kent.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2002). *The Measurement and Utility of Adult Subjective-Well-Being*. Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures.
- Robertson & Cooper. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Santrock, J. W. (2016). *Adolescence 16th Edition*. Mcgraw-Hill Education.
- Santoso, S. (2018). Menguasai SPSS versi 25. In *PT Elex Media Komputindo*.
- Sarafino, E. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th Ed)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th Ed.)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Seligman, M. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Atria Books.
- Stuart, G. W. (2013). *Principles and practice of psychiatric nursing. (10th ed)*. St. Louis: Mosby Elsevier Inc.

- Situmorang dan Lufti. 2012. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan : USU Press
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- Wells, Ingrid E. (2010). *Psychological Well-Being*. New York: Nova Science Publiser.

### **Jurnal Ilmiah, Prosiding, Artikel, Tesis**

- Adyani, et. al, (2018). *Perceived Social Support and Psychological Well-Being Among Interstate Students at Malikussaleh University*. Jurnal Indigenou, 3(2), 98–104.
- Asford, Susan., Et Al. 1989. *Content, Causes, And Consequence of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test*. Academy Of Management Journal. Vol 32 No.4 Page 803-829.
- Aisyah & Chisol. (2018). *Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar*. Jurnal Proyeksi.
- Dhiba, Herfida Farah. (2018). *Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak*. Skripsi
- Fatimah. Putri. (2022). *Peran Dukungan Keluarga Dan Stress Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Bunda Thamrin*. Thesis
- Fauziah, Aliah Rizki. (2022). *Bagaimana Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan di Indonesia Selama Pandemi?*. Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi Volume 10 No 3 | September 2022: 530-537 DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>. p-ISSN : 2477-2666 e-ISSN : 2477-2674
- Hanafiah. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. Ejournal Psikologi, 1(3), 303-3012
- Huppert, F. A. (2009). *Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences*. Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being, 1(2), 137–164.



- Indriani & Sugiasi. (2016). *Dukungan Sosial Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati Pt. Sc Enterprises Semarang*. Jurnal Psikologi Proyeksi
- Ismail & Indrawati (2013). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological well-being Pada Mahasiswa Stie Dharmaputera Program Studi Ekonomi Manajemen Semarang*. Jurnal Empati
- Izzati, et. al. (2021). *Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 11(3), 315-325.
- Keyes, Et.Al (2002). *Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions*. Journal Of Personality and Social Psychology, 82(6), 1007-1022.
- Khalif, A, & Abdurrohman, A. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebahagiaan Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas II A Semarang*. PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi, 1, 240–253.
- Kosasih, et.al. (2022). *Dukungan Keluarga Dan Psychological well-being Ibu Work from Home Saat Pandemi Covid-19 Di Denpasar*. Jurnal Psikologi Sains dan Profesi. Vol.6, No.1, April 2022: 66-75
- Lestari, S. (2012). Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga,. In *Jakarta:Prenada Media Group* (Edisi Pert). PRENADAMEDIA.
- Macdonald, G. (1998). *Development Of A Social Support Scale: An Evaluation Of Psychometric Properties*. Research on Social Work Practice, 8(5), 564–576.
- Mami & Suharman (2015). *Harga Diri, Dukungan Sosial Dan Psychological well-being Perempuan Dewasa Yang Masih Lajang*. Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia
- Maulidina & Nurhajanti (2016). *Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 189-194. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
- Masida, Rani. (2022). Pengertian, Jenis, dan Hak-Hak Pegawai *Outsourcing Yang Perlu Diketahui*. Artikel.
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). *Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada kantor pusat administrasi universitas syiah kuala banda aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 3(4), 77-89.

- Mustafa, et. al. (2013). *Psychological Well-Being Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Santriwan-Santriwati Di Yayasan Al-Burhan Hidayatullah Semarang*. Universitas Diponegoro
- Nella, et. al. (2015). *Consequences Of Job Insecurity on The Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants*. Epub Biomed Research International.
- Nopiando, B. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing*. Journal of Social and Industrial Psychology, 1(2), 1-6.
- Prawoko, Faurin. (2021). *Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
- Rahama & Izzati (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well Being Pada Karyawan*. Jurnal Penelitian Psikologi
- Ramalisa, et.al. (2020). *Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin*. Jurnal Psikologi. Vol.9 No.31. 31-37
- Revelia, Merlyana. (2019). *Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff's Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (Cfa)*. JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia), 7(1), 2018, 8-14
- Rochma, et.al. (2020). *The Influence of Job Insecurity on Pscyhological Well-Being of Outsourcing Employees*. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)
- Rustanti, Indah Mila. (2021). *Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Thesis
- Ryff, C. D. (1989). *Happines Is Everything, Or Is It? Exploration On the Meaning of Psychological Well-Being*. Journal Of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological well-being in adult life*. Current Directions in Psychological Science, 57(6), 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). *Know Thyself and Become What You Are: A Eudamonic Approach to Psychological Well-Being*. Journal Of Happiness Studies, 9(13).

- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract*. *Personnel Review*, 29(5-6), 680-702. Doi: 10.1108/00483480010296465.
- Suryani, Cahya. (2017). *Dukungan Sosial Di Media Sosial*. Bunga Rampai Komunikasi Indonesia. Buku Litera Yogyakarta.
- Sverke, Et.Al. (2006). *Job Insecurity A Literature Review*. Sweden: National Institute for Working Life And Authors.
- Sverke, Magnus. Et Al. (2004). *Job Insecurity and Union Membership European Unions In The Wake Of Flexible Production*. Brusel: P. I. E, - Peter Lang S.A.
- Taylor, S. E. (2012). Social Support: A Review. In *The Oxford Handbook of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
- Triyono. (2011). *Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusahaan*. Jurnal Kependudukan Indonesia.
- Utami, N. M. S. N. (2013). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Penerimaan Diri Individu Yang Mengalami Asma*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 12–21.
- Yahya, et.al. (2016). *Adaptasi Job Insecurity Scale*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 Tentang *Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*
- Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 101/MEN/VI/2004 Tentang *Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*.
- Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia No.012/PUU-112003
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan* Pasal 64

### **Lain-Lain**

- Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. (2020).
- Badan Pusat Statistik. (2021)
- Statistik Pendidikan Tinggi. (2020)



## IZIN PENGGUNAAN SKALA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*



Jihan Sulaiman <jihansulaiman1996@gmail.com>

### Request Permission

Jihan Sulaiman <jihansulaiman1996@gmail.com>  
To: cryff@wisc.edu

Thu, Apr 7, 2022 at 2:15 AM

Dear Ms Carol Ryff,  
Greetings from Indonesia!  
My name is Jihan Sulaiman. I am from Indonesia. I am a college student at psychology department, Universitas Medan Area, Indonesia.  
I have been doing research about psychological well-being in Indonesia and I am interested in the Psychological Well-Being Scale that you have conceptualized. In fact, I have an interest for using that scale for my research paper which will study about the psychological well-being in Indonesia.  
Ms Ryff,  
I would like to ask your permission to use your scale. This scale will be adapted into Indonesian and will only be used for research purpose. I hope you do not mind to give me permission to use your scale.  
Looking forward to hearing from you.

Best Regards  
Jihan Sulaiman



**THERESA M BERRIE** <berrie@wisc.edu>

Fri, Apr 8, 1:02 AM

to me

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.  
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.  
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:  
- psychometric properties  
- scoring instructions  
- how to use different lengths of the scales  
(see note about the 18-item scale, which is not recommended)

"Ryff PWB Reference Lists" includes:  
- a list of the main publications about the scales  
- a list of published studies using the scales

Also attached are the translation(s) and translator information of which we are aware. We cannot vouch for the quality of any translations, as we were not involved in creating them.

You also have Dr. Ryff's permission to translate the scales, should you choose to do so. We would appreciate receiving a copy of the translation when it is completed, along with complete contact information for yourself and/or the translator that we can share with others.

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study. We do ask that you please send us copies of any journal articles you may publish using the scales to:  
[berrie@wisc.edu](mailto:berrie@wisc.edu) and [cryff@wisc.edu](mailto:cryff@wisc.edu).

Best wishes for your research,

--

Theresa Berrie  
UW-Madison Institute on Aging  
[berrie@wisc.edu](mailto:berrie@wisc.edu)  
Hours: Tues-Thurs, 7:30am-4:30pm

\*\*\*



Jihan Sulaiman <jihansulaiman1996@gmail.com>

**Request Permission**

Jihan Sulaiman <jihansulaiman1996@gmail.com>  
 To: merlynrevelia@gmail.com

Tue, Apr 26, 2022 at 9:11 PM

Kepada Yth.  
 Ibu Merlyna Revelia

Salam  
 Semoga Ibu senantiasa dalam keadaan yang baik.  
 Perkenalkan nama saya Jihan Sulaiman mahasiswi  
 Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya tengah melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Job Insecurity Dan Dukungan Sosial Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing"  
 Bersama surat ini, saya memohon izin kepada Ibu untuk memberikan izin penggunaan skala psychological well being dan juga memberikan blueprint skala pwb tersebut, yang akan saya gunakan dalam tesis yang akan saya buat.  
 Saya sangat menghargai saran dan masukan mengenai penelitian ini. Atas perhatian dan izin dari Ibu saya ucapkan terima kasih.

Horat saya,  
 Medan, 26 April 2022  
 Jihan Sulaiman


**Merlyna Revelia** <merlynrevelia@gmail.com> Wed, Apr 27, 11:13 PM ☆ ↶ ⋮  
 to me =

🗨️ Detect language > English Translate message Turn off for Indonesian x

Dear Jihan,  
 Terima kasih sudah menghubungi, silahkan dipergunakan alat ukurnya, semoga dapat membantu dalam penelitian Anda.



## IZIN PENGGUNAAN SKALA *JOB INSECURITY*



**Jihan Sulaiman** <jihansulaiman1996@gmail.com>  
to jane.doe ▾ Thu, Apr 7, 8:45 PM ☆ ↶ ⋮

Dear Me Ashford,  
Greetings from Indonesia!  
My name is Jihan Sulaiman. I am from Indonesia. I am a college student at psychology department, Universitas Medan Area, Indonesia.  
I have been doing research about Job Insecurity in Indonesia and I am interested in the Job Insecurity Scale that you have conceptualized. In fact, I have an interest for using that scale for my research paper which will study about the Job Insecurity in Indonesia.  
Mr Ashford,  
I would like to ask your permission to use your scale. This scale will be adapted into Indonesian and will only be used for research purpose. I hope you do not mind to give me permission to use your scale.  
Looking forward to hearing from you.

Besr Regarsd  
Jihan Sulaiman

**Sue Ashford** <sja@umich.edu>  
to me ▾ Thu, Apr 14, 7:43 AM ☆ ↶ ⋮

Permission granted, certainly! Good luck in your research!  
Best,  
Sue Ashford

Sent from my iPhone

On Apr 13, 2022, at 7:27 PM, Squarespace <form-submission@squarespace.info> wrote:

**Gmail** Jihan Sulaiman <jihansulaiman1996@gmail.com>

**Request Permission**

**Jihan Sulaiman** <jihansulaiman1996@gmail.com>  
To: repository@umm.ac.id Thu, Apr 7, 2022 at 2:41 AM

Kepada Yth,  
Universitas Muhammadiyah Malang

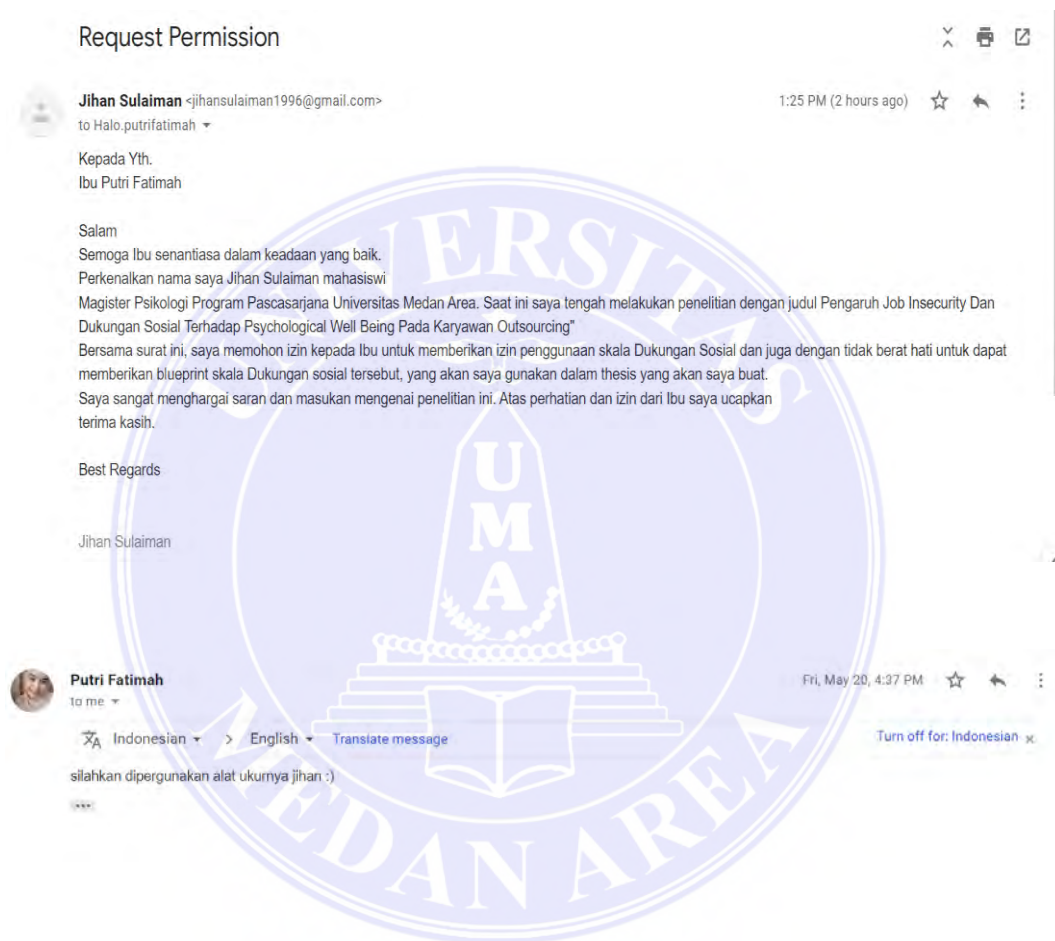
Salam  
Semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam keadaan yang baik.  
Perkenalkan nama saya Jihan Sulaiman mahasiswa Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini saya tengah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Job Insecurity Dan Dukungan Sosial Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing.  
Bersama surat ini, saya memohon izin kepada Bapak/Ibu untuk memberikan full text Adaptasi Job Insecurity Scale agar nantinya dapat menjadi referensi saya dalam mengerjakan tesis. Saya sangat menghargai saran dan masukan mengenai penelitian ini. Atas perhatian dan izin dari Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
Medan, 7 April 2022  
Jihan Sulaiman

**UMM Repository**  
File sudah kami kirimkan. Semoga bermanfaat. Wed, Apr 13, 7:37 AM ☆

File sudah kami kirimkan.  
Semoga bermanfaat.

## IZIN PENGGUNAAN SKALA DUKUNGAN SOSIAL







**BOOKLET**

**SKALA PENELITIAN**

**Oleh**

**JIHAN SULAIMAN**

**201804062**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/5/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))3/5/23

## LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Bersama dengan ini saya, Jihan Sulaiman, Mahaaiswa Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Saat ini. Saya sedang mengadakan penelitian sebagai salah satu kegiatan dalam memenuhi tugas dan melengkapi syarat memperoleh gelar Master Psikologi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman-pengalaman saat Anda bekerja, untuk mengetahui perasaan Anda sebagai karyawan tidak tetap, dan untuk mengetahui peran anggota keluarga dalam hidup Anda. Penelitian ini saya lakukan dengan pengisian kuesioner yang telah turuji. Penelitian ini tidak membahayakan dan tidak mempunyai efek samping dalam kehidupan Anda. Identitas Anda akan disamarkan, sehingga hanya peneliti, pembimbing peneliti, dan anggota komisi etik yang dapat melihat data tersebut. Anda akan mendapatkan sesuatu sebagai ucapan terima kasih Saya atas membantu mengisi kuesioner ini. Bila data ini dipublikasikan, kerahasiaan akan tetap dijaga. Penelitian ini juga akan sedikit mengambil waktu Anda saat sedang bekerja.

Jika Anda telah mengerti isi dari lembar penjelasan ini dan bersedia untuk menjadi subjek penelitian, maka mohon kiranya Anda untuk mengisi dan menandatangani surat pernyataan persetujuan sebagai subjek penelitian yang terlampir pada lembar berikutnya. Perlu Anda ketahui, bahwa surat kesediaan tersebut tidak mengikat dan Anda dapat mengundurkan diri dari penelitian ini bila Anda merasa keberatan. Jika selama menjalani penelitian ini terdapat keluhan, silahkan segera diinformasikan kepada saya melalui email [jihansulaiman1996@gmail.com](mailto:jihansulaiman1996@gmail.com) atau telfon ke nomor +6289630238520.

Demikian informasi ini saya sampaikan. Atas bantuan, partisipasi, dan kesediaan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Jihan Sulaiman

### LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Kontak :

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudari Jihan Sulaiman, Mahasiswi Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, serta dampak yang mungkin terjadi dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak – hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan daari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Juni 2022

Yang membua pernyataan

( \_\_\_\_\_ )

### LEMBAR INFORMASI UMUM

Jawablah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan:

1. Tinggal bersama

- Tidak bersama keluarga/ sendiri
- Bersama Keluarga

2. Tempat Bekerja: ( \_\_\_\_\_ )

3. Lama Bekerja

- Kurang dari 3 tahun
- Lebih dari 3 tahun



### LEMBAR SKALA I

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Perlu diketahui, bahwa pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, tidak ada penilaian benar maupun salah. Maka, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda!

No	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Aku tidak takut menyatakan pendapatku bahkan ketika bertentangan dengan pendapat banyak orang.				
2	Umumnya, aku merasa berwenang di situasi di mana aku berada.				
5	Aku hidup saat ini dan tidak memikirkan hari esok.				
6	Ketika aku melihat perjalanan hidupku, aku puas dengan apa yang terjadi.				
7	Keputusanku biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.				
8	Tuntutan kehidupan setiap hari sering membuatku lesu.				
9	Aku pikir merupakan hal yang penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikirku maupun cara berpikir orang lain.				
10	Memelihara hubungan dekat merupakan hal yang sulit dan mengecewakan.				
11	Aku memiliki arah dan tujuan hidup.				
14	Aku tidak begitu cocok dengan orang lain dan lingkungan di sekitarku.				

15	Aku pikir aku belum meningkatkan kemampuanku.				
16	Aku sering merasa sepi karena hanya memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi.				
17	Aktivitas harianku terlihat sepele dan tidak penting bagiku.				
18	Aku merasa orang lain yang ku tahu memiliki banyak kehidupan yang mereka inginkan dibandingkan denganku.				
19	Aku cenderung dipengaruhi oleh orang yang memiliki pendapat kuat.				
20	Aku cukup baik dalam mengatur banyak kewajiban di kehidupan sehari-hari.				
21	Aku merasa bahwa aku banyak berkembang dari waktu ke waktu.				
22	Aku menikmati percakapan perseorangan ataupun percakapan ramai-ramai dengan anggota keluargaku ataupun dengan temanku.				
23	Aku tidak merasa baik dari apa yang sedang aku capai di dalam hidup.				
24	Aku menyukai banyak hal tentang kepribadianku.				
25	Aku percaya diri dengan pendapatku meskipun bertentangan dengan pendapat umum.				
26	Aku sering merasa kewalahan atas kewajibanku.				
27	Aku tidak menikmati berada di situasi baru yang mengharuskanku mengubah cara-cara yang biasa aku lakukan.				
28	Orang-orang menggambarkanku sebagai orang yang senang memberi, bersedia berbagi waktu dengan orang lain.				
29	Aku senang membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk membuatnya menjadi kenyataan.				
30	Di banyak hal, aku kecewa dengan pencapaian hidupku.				

31	Sulit bagiku mengutarakan pendapatku tentang hal yang diperdebatkan.				
32	Aku kesulitan mengatur kehidupanku dengan cara yang memuaskan.				
33	Bagiku, kehidupan merupakan proses belajar, berubah, dan berkembang secara terus-menerus.				
34	Aku tidak mengalami kehangatan dan mempercayai hubungan dengan orang lain.				
35	Beberapa orang menjalani hidup tanpa tujuan, namun aku bukanlah salah satu dari mereka.				
37	Aku menilai diriku dengan apa yang aku anggap penting, bukan dengan apa yang orang lain anggap penting.				
38	Aku mampu membangun lingkungan yang nyaman.				
39	Aku menyerah untuk melakukan perbaikan besar atau mengubah kehidupanku beberapa waktu lalu.				
40	Aku tahu aku bisa mempercayai teman-temanku, dan mereka pun tahu mereka bisa mempercayaku.				
41	Terkadang saya merasa saya telah melakukan semua di kehidupanku.				
43	Aku mampu membangun gaya hidup untuk diriku di mana sesuai dengan yang aku sukai.				



### LEMBAR SKALA II

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Perlu diketahui, bahwa pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, tidak ada penilaian benar maupun salah. Maka, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda!

A. Dalam pekerjaan anda, seberapa penting aspek-aspek berikut bagi anda secara pribadi?

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting
1.	Letak geografis tempat Anda Bekerja					
2.	Peluang mendapat promosi					
3.	Mengelola gaji Anda saat ini					
4.	Mengupayakan peluang untuk menerima kenaikan gaji berkala					
5.	Status yang Anda dapatkan di institusi/ perusahaan					
6.	Kebebasan untuk mengatur jadwal pekerjaan Anda sendiri					
7.	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang Anda Kehendaki					
8.	Akses ke sumber daya (manusia, peralatan, informasi) dalam institusi/ perusahaan					
9.	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja					
10.	Feedback dari atasan mengenai kinerja Anda					
11.	Kualitas pengawasan yang Anda Terima					
12.	Tuntutan fisik di tempat Anda Bekerja					
13.	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					

14.	Pekerjaan yang menuntut Anda melakukan berbagai tugas					
15.	Pekerjaan yang menuntut Anda mengerjakan dari awal hingga akhir					
16.	Pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan pada oranglain					
17.	Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk membuktikan seberapa baik Anda melakukannya					

B. Bayangkan masa yang akan datang, kemungkinan perubahan apa yang dapat terjadi. Dimana perubahan itu tidak Anda inginkan atau tidak Anda sepakati yang akan berpengaruh secara negatif pada aspek-aspek pekerjaan di bawah ini!

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Mungkin	Tidak Mungkin	Netral	Mungkin	Sangat Mungkin
1.	Letak geografis tempat Anda Bekerja					
2.	Peluang Anda untuk berkembang dalam instansi/ perusahaan					
3.	Peluang Anda untuk mengelola gaji Anda saat ini					
4.	Peluang untuk mengupayakan kenaikan gaji					
5.	Status yang Anda dapatkan di institusi/ perusahaan					
6.	Kebebasan Anda saat ini untuk mengatur jadwal pekerjaan Anda sendiri					
7.	Kebebasan Anda saat ini untuk melakukan pekerjaan Anda dengan cara yang Anda kehendaki					
8.	Akses Anda saat ini terhadap sumber daya (manusia, peralatan, informasi) dalam institusi/ perusahaan					
9.	Rasa kebersamaan yang Anda rasakan saat ini ketika bekerja dengan rekan kerja					
10.	Banyaknya feedback yang saat ini Anda terima dari atasan Anda					
11.	Pengarahan yang Anda terima					

12.	Tuntutan fisik di tempat Anda bekerja					
13.	Peluang untuk berinteraksi dengan publik					
14.	Berbagi tugas yang Anda kerjakan					
15.	Peluang untuk melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir					
16.	Arti penting dari pekerjaan Anda					
17.	Sejauh mana Anda dapat mengetahui seberapa baik Anda melakukan pekerjaan Anda					

C. Bayangkan kejadian-kejadian berikut terjadi pada diri Anda, seberapa penting kemungkinan kejadian berikut untuk Anda secara pribadi?

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting
1.	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah di dalam institusi/ perusahaan					
2.	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat yang sama di dalam institusi/ perusahaan					
3.	Jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan pada Anda bisa berubah-ubah dari hari ke hari					
4.	Anda mungkin dipindahkan ke tugas lain dengan jabatan yang lebih tinggi di tempat kerja Anda sekarang					
5.	Anda mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan jabatan yang lebih tinggi di lokasi kerja yang lain					
6.	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan untuk sementara waktu					
7.	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan secara permanen					
8.	Masa depan divisi tempat Anda bekerja mungkin tidak pasti					

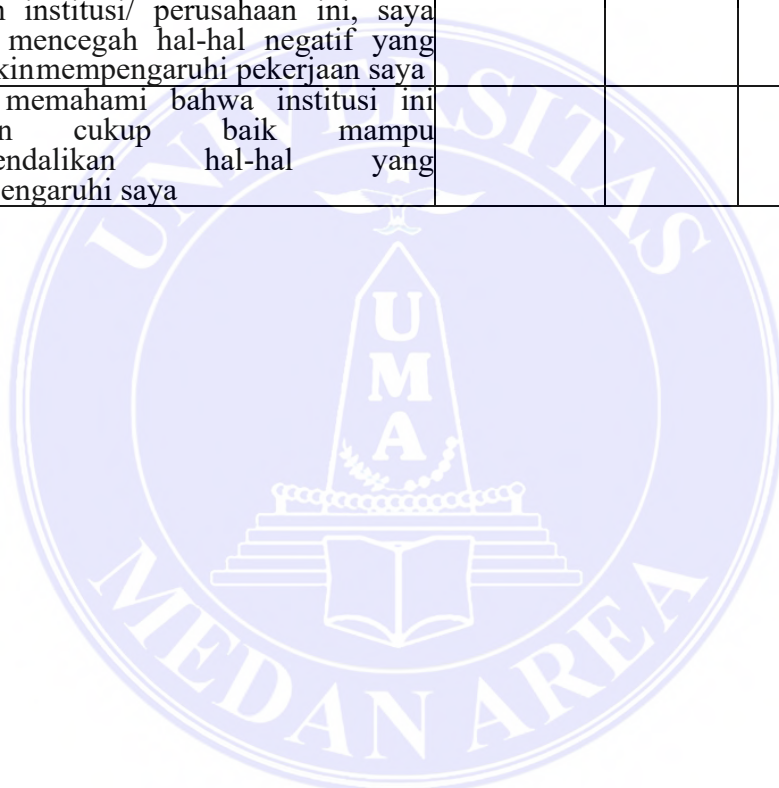
9.	Anda mungkin dipecat					
10.	Anda mungkin ditekan untuk menerima pensiun dini					

D. Berpikirlah tentang masa yang akan datang, apakah mungkin kejadiankejadian berikut ini akan terjadi pada pekerjaan Anda saat ini?

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Mungkin	Tidak Mungkin	Netral	Mungkin	Sangat Mungkin
1.	Kehilangan pekerjaan Anda dan dipindah ke tingkat yang lebih rendah dalam institusi/ perusahaan					
2.	Kehilangan pekerjaan Anda dan dipindah ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dalam institusi/ perusahaan					
3.	Jumlah jam kerja di perusahaan Anda berubah-ubah dari hari ke hari					
4.	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi diperusahaan Anda bekerja saat ini					
5.	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi di lokasi yang lain					
6.	Kehilangan pekerjaan Anda dan diberhentikan untuk sementara waktu					
7.	Kehilangan pekerjaan Anda dan diberhentikan secara permanen					
8.	Menemukan bahwa masa depan divisi Anda tidak menentu					
9.	Kehilangan pekerjaan Anda karena dipecat					
10.	Kehilangan pekerjaan Anda karena mengalami tekanan untuk menerima pensiun dini					

E. Tunjukkan seberapa banyak Anda setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan berikut

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya memiliki kekuasaan yang cukup dalam institusi/ perusahaan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
2.	Dalam institusi/ perusahaan ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
3.	Saya memahami bahwa institusi ini dengan cukup baik mampu mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya					



### LEMBAR SKALA III

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Perlu diketahui, bahwa pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, tidak ada penilaian benar maupun salah. Maka, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda!


NO	Pernyataan	Sangat Sering	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Sering	Sangat Tidak Sering
1	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan keluarga mendengarkan dengan seksama					
2	Keluarga memperhatikan kesehatan saya					
3	Keluarga mencemooh pekerjaansaya					
4	Jika saya mengalami kesulitan finansial, keluarga akanmembantu					
5	Keluarga bersedia membantu ketika saya memiliki banyak tugas					
6	Keluarga mengingatkan saya untuk makan dengan teratur					
7	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja					
8	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya					
9	Keluarga bersedia menemani saya makan saat waktu luang					
10	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga					
11	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja					
12	Keluarga menanyakan perihal pekerjaan saya					
13	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha					

	Saya					
14	Saya memenuhi kebutuhan saya sendiri tanpa ada bantuan dari keluarga saya					
15	Saat saya sibuk bekerja, keluarga bersedia menggantikan saya mengerjakan pekerjaan rumah					
16	Keluarga menasehati saya agar bersungguh - sungguh dalam bekerja					
17	Kata – kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik					
18	Keluarga menyarankan hal – hal yang dapat membantu pekerjaannya					
19	Keluarga mau bepergian bersamaya					
20	Saya merasa tidak dianggap adadalam keluarga saya					
21	Keluarga tidak peduli pekerjaannya					
22	Keluarga mengetahui rutinitassaya					
23	Saya dibanggakan oleh keluarga					
24	Ketika saya membutuhkan suatu barang, keluarga tidak mau meminjamkan					
25	Keluarga tidak mau membantu menyelesaikan masalah saya					
26	Keluarga mengingatkan saya untuk berpikir positif					
27	Saya tidak diberi semangat oleh keluarga					
28	Keluarga tidak memberikan saransaat saya mengambil keputusan					
29	Keluarga jarang menemani saya					
30	Keluarga bersikap apatis perihal masalah dalam pekerjaan saya					
31	Keluarga menenangkan ketika emosi saya tidak stabil					
32	Keluarga tidak peduli dengan kondisi saya					
33	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikanbantuan					
34	Keluarga tidak memberikan nasehat apapun pada saya					





## SURAT IZIN PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PASCASARJANA**  
Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi  
Program Doktor : Ilmu Pertanian  
Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia  
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8216331

---

Nomor : 872 /PPS-UMA/D/01/VII/2022 28 Juli 2022  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. :  
BPJS KC Medan  
Jl. Karya No. 135, Kelurahan Sei Agul, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan  
Di -  
Medan

Dengan hormat,


Schubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Jihan Sulaiman  
NPM : 201804062  
Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing BPJS KC Medan".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.


Direktur,  
  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
1. Ketua Program Studi – M.Psi

---

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

## SURAT IZIN PENGAMBILAN DATA

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PASCASARJANA**  
*Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi*  
*Program Doktor : Ilmu Pertanian*  
Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia  
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

---

Nomor : 872 /PPS-UMA/D/01/VII/2022      27 Juli 2022  
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. :  
BPJS KC Medan  
Jl. Karya No. 135, Kelurahan Sei Agul, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan  
Di -  
Medan

Dengan hormat,

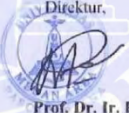
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Jihan Sulaiman  
NPM : 201804062  
Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing BPJS KC Medan".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

  
Direktur,  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
1. Ketua Program Studi – M.Psi

---

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



**LAMPIRAN IV**  
**SURAT KONFIRMASI MELAKUKAN PENELITIAN**

## SURAT KONFIRMASI MELAKUKAN PENELITIAN

 **BPJS Kesehatan**  
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Medan, 29 Juli 2022

Nomor : 1150/I-01/0722  
Hal : Konfirmasi Izin Penelitian

Yth.  
Direktur Pascasarjana  
U/P Ketua Program Studi Magister Psikologi  
Universitas Medan Area

Menindaklanjuti surat No. 872/PPS-UMA/D/01/VII/2022 tertanggal 28 Juli 2022 perihal tersebut pada pokok surat pada prinsipnya kami memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis pada Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dengan keterangan sebagai berikut:

Nama : Jihan Sulaiman  
NPM : 201804062  
Judul : Pengaruh *Job Insecurity* dan *Social Support* Terhadap *Psychological Well Being* Pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan KC Medan.

Untuk selanjutnya silakan Saudara menghubungi di subbagian umum dan SDM pada jam kerja untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan mohon Saudara dapat memberikan laporan setelah selesai melaksanakan penelitian di BPJS Kesehatan KC Medan.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

Medan, 29 Juli 2022  
Kepala Cabang BPJS Kesehatan KC Medan

  
dr. Sari Quratulaini M.M, AAK

**Kantor Cabang Medan**  
Jl. Karya No. 135 Medan 20117 - Sumatera Utara  
Telp. (061) 8613317 Faks. (061) 8612108  
E-mail: kcu-medan@bpjs-kesehatan.go.id  
www.bpjs-kesehatan.go.id



DATA MENTAH VARIABEL JOB INSECURITY

Table with 37 columns (ID, 1-37) and 37 rows of data. The table contains numerical values for each cell, representing the raw data for the Job Insecurity variable. A large watermark for Universitas Medan Area is visible in the background of the table.



DATA MENTAH VARIABEL PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Table with columns: NO, ITEM (1-37), and TOTAL. It contains a large grid of numerical data points for each item across 105 subjects.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/5/23

- 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



**LAMPIRAN VI**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *JOB INSECURITY*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	58

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3.94	.797	109
aitem_2	4.04	.793	109
aitem_3	4.46	.660	109
aitem_4	3.92	.783	109
aitem_5	4.50	.603	109
aitem_6	3.99	.764	109
aitem_7	4.05	.798	109
aitem_8	4.17	.664	109
aitem_9	3.94	.768	109
aitem_10	3.93	.754	109
aitem_11	4.19	.673	109
aitem_12	4.36	.500	109
aitem_13	4.29	.477	109

aitem_14	3.99	.764	109
aitem_15	4.57	.498	109
aitem_16	4.01	.776	109
aitem_17	4.30	.462	109
aitem_18	4.54	.501	109
aitem_19	4.34	.476	109
aitem_20	4.34	.476	109
aitem_21	4.59	.495	109
aitem_22	4.36	.482	109
aitem_23	4.26	.439	109
aitem_24	4.30	.462	109
aitem_25	4.32	.469	109
aitem_26	4.34	.476	109
aitem_27	4.34	.476	109
aitem_28	4.53	.501	109
aitem_29	4.52	.502	109
aitem_30	4.34	.476	109
aitem_31	4.34	.476	109
aitem_32	4.31	.465	109
aitem_33	4.40	.493	109
aitem_34	4.57	.498	109
aitem_35	4.35	.479	109
aitem_36	4.17	.397	109
aitem_37	3.92	.722	109
aitem_38	4.45	.500	109
aitem_39	4.04	.881	109
aitem_40	3.85	.756	109
aitem_41	4.40	.493	109
aitem_42	3.81	.713	109
aitem_43	3.81	.713	109
aitem_44	4.45	.500	109
aitem_45	4.45	.500	109
aitem_46	3.74	.630	109
aitem_47	3.71	.582	109
aitem_48	4.50	.502	109
aitem_49	4.40	.493	109
aitem_50	4.46	.501	109

aitem_51	4.49	.502	109
aitem_52	4.41	.495	109
aitem_53	4.21	.806	109
aitem_54	3.75	.641	109
aitem_55	4.48	.502	109
aitem_56	3.75	.641	109
aitem_57	4.24	.815	109
Total	241.22	28.855	109

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	478.50	3243.641	.949	.750
aitem_2	478.40	3244.799	.941	.750
aitem_3	477.98	3265.648	.852	.752
aitem_4	478.52	3247.085	.926	.751
aitem_5	477.94	3270.941	.857	.752
aitem_6	478.45	3251.935	.894	.751
aitem_7	478.39	3245.815	.923	.750
aitem_8	478.27	3265.067	.854	.752
aitem_9	478.50	3250.456	.906	.751
aitem_10	478.51	3251.826	.907	.751
aitem_11	478.25	3262.947	.871	.752
aitem_12	478.08	3281.854	.842	.753
aitem_13	478.15	3286.700	.794	.754
aitem_14	478.45	3249.120	.927	.751
aitem_15	477.87	3279.706	.885	.753
aitem_16	478.43	3247.748	.928	.751
aitem_17	478.14	3288.138	.794	.754
aitem_18	477.90	3284.462	.796	.754
aitem_19	478.10	3284.258	.842	.753
aitem_20	478.10	3284.258	.842	.753
aitem_21	477.85	3280.534	.876	.753
aitem_22	478.08	3284.058	.835	.753
aitem_23	478.18	3299.522	.608	.755

aitem_24	478.14	3292.361	.714	.754
aitem_25	478.12	3289.495	.756	.754
aitem_26	478.10	3284.184	.843	.753
aitem_27	478.10	3284.184	.843	.753
aitem_28	477.91	3285.158	.783	.754
aitem_29	477.92	3283.632	.809	.753
aitem_30	478.10	3287.147	.789	.754
aitem_31	478.10	3287.147	.789	.754
aitem_32	478.13	3289.817	.756	.754
aitem_33	478.04	3280.147	.886	.753
aitem_34	477.87	3279.706	.885	.753
aitem_35	478.09	3284.380	.834	.754
aitem_36	478.28	3301.775	.624	.755
aitem_37	478.52	3257.437	.879	.751
aitem_38	477.99	3278.750	.898	.753
aitem_39	478.40	3235.761	.936	.750
aitem_40	478.59	3251.763	.906	.751
aitem_41	478.04	3282.665	.841	.753
aitem_42	478.63	3255.623	.912	.751
aitem_43	478.63	3255.623	.912	.751
aitem_44	477.99	3278.750	.898	.753
aitem_45	477.99	3278.750	.898	.753
aitem_46	478.70	3267.713	.865	.752
aitem_47	478.73	3273.697	.846	.753
aitem_48	477.94	3278.431	.899	.753
aitem_49	478.04	3282.665	.841	.753
aitem_50	477.98	3282.352	.833	.753
aitem_51	477.95	3282.711	.824	.753
aitem_52	478.03	3281.601	.857	.753
aitem_53	478.23	3249.086	.878	.751
aitem_54	478.69	3269.846	.821	.752
aitem_55	477.96	3282.888	.822	.753
aitem_56	478.69	3269.031	.832	.752
aitem_57	478.20	3248.051	.879	.751
Total	241.22	832.599	1.000	.993

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SOCIAL SUPPORT

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.727	35

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2.46	.536	109
aitem_2	2.55	.601	109
aitem_3	2.57	.583	109
aitem_4	2.50	.571	109
aitem_5	2.56	.600	109
aitem_6	2.49	.618	109
aitem_7	2.62	.590	109
aitem_8	2.58	.566	109
aitem_9	2.46	.601	109
aitem_10	2.54	.586	109
aitem_11	2.63	.588	109
aitem_12	2.51	.633	109
aitem_13	2.60	.610	109
aitem_14	2.61	.545	109
aitem_15	2.55	.601	109
aitem_16	2.58	.566	109

aitem_17	2.61	.545	109
aitem_18	2.54	.586	109
aitem_19	2.58	.598	109
aitem_20	2.56	.600	109
aitem_21	2.55	.616	109
aitem_22	2.58	.598	109
aitem_23	2.54	.586	109
aitem_24	2.58	.582	109
aitem_25	2.64	.631	109
aitem_26	2.73	.676	109
aitem_27	2.53	.661	109
aitem_28	2.67	.639	109
aitem_29	2.51	.633	109
aitem_30	2.50	.555	109
aitem_31	2.54	.553	109
aitem_32	2.61	.545	109
aitem_33	2.64	.631	109
aitem_34	2.67	.639	109
Total	87.39	8.357	109

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	172.31	274.031	.356	.723
aitem_2	172.22	270.358	.436	.719
aitem_3	172.20	272.033	.361	.721
aitem_4	172.28	274.794	.321	.724
aitem_5	172.21	270.594	.424	.720
aitem_6	172.28	269.242	.479	.718
aitem_7	172.15	272.052	.356	.721
aitem_8	172.19	272.694	.338	.722
aitem_9	172.31	271.180	.393	.720
aitem_10	172.23	272.252	.348	.721
aitem_11	172.14	270.546	.436	.720
aitem_12	172.26	268.674	.494	.718

aitem_13	172.17	272.997	.405	.722
aitem_14	172.17	272.121	.385	.721
aitem_15	172.22	273.988	.319	.723
aitem_16	172.19	272.694	.338	.722
aitem_17	172.17	271.787	.403	.721
aitem_18	172.23	271.660	.379	.721
aitem_19	172.19	270.916	.409	.720
aitem_20	172.21	270.594	.424	.720
aitem_21	172.22	271.081	.388	.720
aitem_22	172.19	270.916	.409	.720
aitem_23	172.23	271.660	.379	.721
aitem_24	172.19	273.231	.299	.723
aitem_25	172.13	270.650	.399	.720
aitem_26	172.04	267.591	.510	.717
aitem_27	172.24	269.406	.437	.719
aitem_28	172.10	271.443	.355	.721
aitem_29	172.26	268.674	.494	.718
aitem_30	172.27	271.308	.422	.720
aitem_31	172.23	274.512	.314	.724
aitem_32	172.17	272.121	.385	.721
aitem_33	172.13	270.650	.399	.720
aitem_34	172.10	271.443	.355	.721
Total	87.39	69.832	1.000	.851



### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	38

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2.03	1.032	109
aitem_2	1.90	.860	109
aitem_3	1.92	.818	109
aitem_4	1.93	.813	109
aitem_5	2.17	.826	109
aitem_6	2.19	.811	109
aitem_7	2.26	.775	109
aitem_8	2.28	.756	109
aitem_9	2.16	.894	109
aitem_10	1.99	.897	109
aitem_11	2.04	1.071	109
aitem_12	2.09	.986	109
aitem_13	2.02	.952	109
aitem_14	2.09	.918	109
aitem_15	2.14	.907	109
aitem_16	2.01	.908	109
aitem_17	1.94	.936	109

aitem_18	1.92	.983	109
aitem_19	1.88	1.120	109
aitem_20	2.05	1.092	109
aitem_21	2.27	1.033	109
aitem_22	2.19	.967	109
aitem_23	2.19	1.126	109
aitem_24	2.05	1.092	109
aitem_25	2.01	.877	109
aitem_26	1.89	.820	109
aitem_27	1.83	.743	109
aitem_28	1.95	.750	109
aitem_29	1.97	.810	109
aitem_30	1.93	.824	109
aitem_31	2.19	.967	109
aitem_32	1.83	.743	109
aitem_33	1.99	.844	109
aitem_34	1.94	.768	109
aitem_35	1.92	.783	109
aitem_36	1.95	.750	109
aitem_37	1.62	.730	109
Total	74.71	14.685	109

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	147.39	844.276	.321	.730
aitem_2	147.51	842.363	.389	.729
aitem_3	147.50	843.271	.392	.729
aitem_4	147.49	842.585	.409	.729
aitem_5	147.24	848.276	.287	.731
aitem_6	147.22	849.340	.305	.731
aitem_7	147.16	852.244	.311	.732
aitem_8	147.14	853.379	.316	.733
aitem_9	147.26	845.230	.318	.730
aitem_10	147.42	842.654	.366	.729
aitem_11	147.38	822.866	.627	.723

aitem_12	147.32	826.183	.624	.724
aitem_13	147.39	833.982	.503	.726
aitem_14	147.32	829.498	.609	.725
aitem_15	147.28	831.720	.573	.725
aitem_16	147.40	832.836	.551	.726
aitem_17	147.48	829.381	.599	.725
aitem_18	147.50	835.049	.467	.727
aitem_19	147.53	823.714	.584	.723
aitem_20	147.37	824.716	.584	.723
aitem_21	147.15	827.775	.567	.724
aitem_22	147.22	827.136	.620	.724
aitem_23	147.22	823.025	.592	.723
aitem_24	147.37	824.716	.584	.723
aitem_25	147.40	849.595	.287	.732
aitem_26	147.52	840.530	.449	.728
aitem_27	147.59	852.967	.334	.733
aitem_28	147.46	851.899	.327	.732
aitem_29	147.44	852.786	.318	.733
aitem_30	147.49	845.048	.320	.730
aitem_31	147.22	827.136	.620	.724
aitem_32	147.59	852.967	.310	.733
aitem_33	147.42	849.080	.319	.731
aitem_34	147.47	848.603	.321	.731
aitem_35	147.50	853.215	.401	.733
aitem_36	147.46	851.899	.410	.732
aitem_37	147.79	849.446	.465	.731
Total	74.71	215.635	1.000	.885



**LAMPIRAN VII**  
**UJI ASUMSI KLASIK**

## 1. UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.25205964
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.045
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## 2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB *	Between Groups	(Combined)	13941.589	37	376.800	2.862	.000
JIS	Groups	Linearity	3494.321	1	3494.321	26.543	.000
		Deviation from Linearity	10447.268	36	290.202	2.204	.002
Within Groups			9347.017	71	131.648		
Total			23288.606	108			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB *	Between Groups	(Combined)	6880.213	28	245.722	1.198	.000
SS	Groups	Linearity	1196.268	1	1196.268	5.832	.000
		Deviation from Linearity	5683.945	27	210.516	1.026	.002

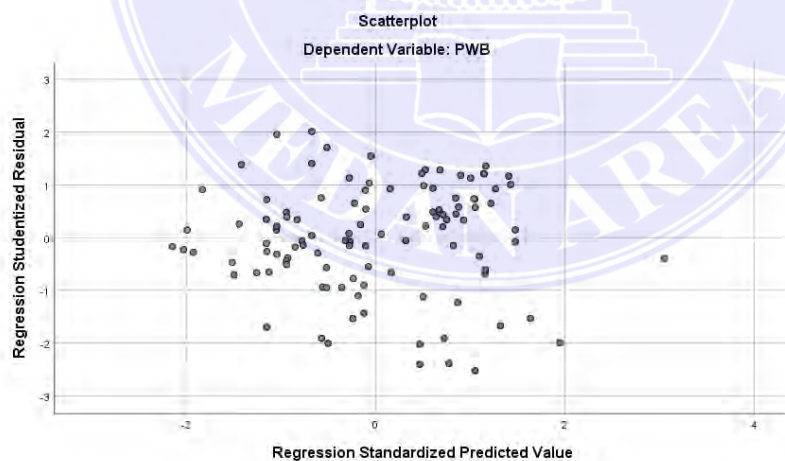
Within Groups	16408.392	80	205.105		
Total	23288.606	108			

### 3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.321	17.769		3.451	.001		
	JIS	-.175	.042	-.368	-4.180	.000	.990	1.010
	SS	.333	.155	.189	2.151	.034	.990	1.010

a. Dependent Variable: PWB

### 4. UJI HETEROKEDASTISSITAS



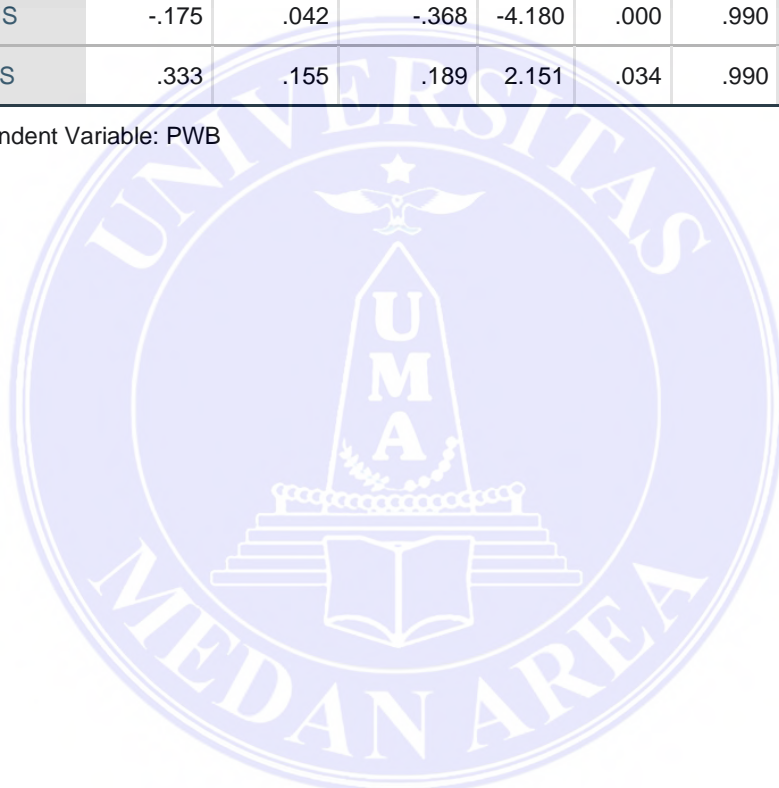


**LAMPIRAN VIII**  
**UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.321	17.769		3.451	.001		
	JIS	-.175	.042	-.368	-4.180	.000	.990	1.010
	SS	.333	.155	.189	2.151	.034	.990	1.010

a. Dependent Variable: PWB







**LAMPIRAN IX  
UJI HIPOTESIS**

### 1. Uji F Hipotesis 1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4321.960	2	2160.980	12.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18966.645	106	178.931		
	Total	23288.606	108			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), SS, JIS

### 2. Uji T Hipotesis 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.321	17.769		3.451	.001		
	JIS	-.175	.042	-.368	-4.180	.000	.990	1.010
	SS	.333	.155	.189	2.151	.034	.990	1.010

a. Dependent Variable: PWB

### 3. Uji T Hipotesis 3

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.321	17.769		3.451	.001		
	JIS	-.175	.042	-.368	-4.180	.000	.990	1.010
	SS	.333	.155	.189	2.151	.034	.990	1.010

a. Dependent Variable: PWB

### 4. Uji Koefisien Determinansi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.402 <sup>a</sup>	.250	.130	13.020	
2	.431 <sup>b</sup>	.286	.170	13.376	.724

a. Predictors: (Constant), JIS

b. Predictors: (Constant), SS, JIS

c. Dependent Variable: PWB



**LAMPIRAN X**  
**SURAT TELAH SELESAI PENELITIAN**

## SURAT TELAH SELESAI PENELITIAN

 **BPJS Kesehatan**  
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial  
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN  
Nomor:1149/I-01/0922

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Sari Quratulaini M.M, AAK  
NPP : 04232  
Jabatan : Kepala Cabang BPJS Kesehatan KC Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Jihan Sulaiman  
NPM : 201804062

Telah selesai melakukan penelitian di BPJS Kesehatan KC Medan, terhitung pada tanggal 29 Juli 2022 sampai dengan 09 September 2022 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawan Outsourcing BPJS Kesehatan KC Medan**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Medan, 09 September 2022  
Kepala Cabang BPJS Kesehatan KC Medan

  
dr. Sari Quratulaini M.M, AAK



**Kantor Cabang Medan**  
Jl. Karya No. 135 Medan 20117 - Sumatera Utara  
Telp. (061) 6613317 Fax. (061) 6612108  
E-mail: kcu-medan@bpjs-kesehatan.go.id  
www.bpjs-kesehatan.go.id

