

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP
JOB INSECURITY ANGGOTA POLRI BAGIAN
DITRESKRIMUM DI POLDA SUMUT**

SKRIPSI

OLEH

**MUHAMMAD DWIMAS WICAKSONO
208600087**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 26/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)26/1/26

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP
JOB INSECURITY ANGGOTA POLRI BAGIAN
DITRESKRIMUM DI POLDA SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH:
MUHAMMAD DWIMAS WICAKSONO
208600087**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Job Insecurity*

Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut

Nama : Muhammad Dwimas Wicaksono

NPM : 208600087

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Pembimbing



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

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

Tanggal disetujui : 31 Juli 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Dwimas Wicaksono

NPM : 208600087

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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

Medan, 31 Juli 2025



Muhammad Swimas Wicaksono
208600087

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Dwimas Wicaksono

NPM : 208600087

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

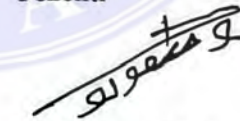
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Job Insecurity* Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut”

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 31 Juli 20
Peneliti



Muhammad Dwimas Wicaksono
(208600087)

ABSTRAK

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP *JOB INSECURITY* ANGGOTA POLRI BAGIAN DITRESKRIMUM DI POLDA SUMUT

OLEH:

MUHAMMAD DWIMAS WICAKSONO
208600087

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *job insecurity* anggota Polri Bagian Ditreskrim Di Poldasu. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologi subjek yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan dalam pekerjaan. *Job insecurity* diukur berdasarkan aspek-aspek dari *job insecurity* yaitu : (1) Aspek ancaman dari beragam aspek pekerjaan; (2) Aspek tingkat pentingnya pekerjaan yang dianggap terancam; (3) Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan; (4) Ketidakberdayaan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh *psychological well being* terhadap *job insecurity* anggota polri. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel berjumlah 92 anggota polri. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala, yaitu skala *psychological well-being* dan skala *job insecurity*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil determinan (r^2) = -0,585 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh negatif *psychological well-being* terhadap *job insecurity*. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *job insecurity* anggota polri. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (r^2) sebesar 0,343 berarti menunjukkan bahwa *psychological well-being* berkontribusi dengan *job insecurity* sebesar 34,3%.

Kata Kunci: *Job Insecurity*; *Job Insecurity* dan Anggota Polri

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON JOB INSECURITY AMONG POLRI MEMBERS IN THE CRIMINAL INVESTIGATION UNIT AT POLDA SUMUT

BY:

MUHAMMAD DWIMAS WICAKSONO
208600087

This research aims to determine the effect of psychological well-being on job insecurity among members of the National Police's Criminal Investigation Directorate in North Sumatra Regional Police. Job insecurity is a psychological condition of the subject characterized by feelings of tension, restlessness, fear, and anxiety in the workplace. Job insecurity is measured based on aspects of job insecurity, namely: (1) Aspects of threats from various job elements; (2) Aspects of the importance level of jobs considered threatened; (3) The importance level of threats from the overall job; (4) Helplessness. The proposed hypothesis is that there is an influence of psychological well-being on job insecurity among police officers. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample size of 92 police officers. The data collection method in this study uses scales, namely the psychological well-being scale and the job insecurity scale. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the data analysis conducted, a determinant result (r^{xy}) of -0.585 with $p = 0.000 < 0.050$ was obtained, meaning there is a negative influence of psychological well-being on job insecurity. From the results of this study, it is known that psychological well-being has a significant influence in increasing job insecurity among police officers. This is indicated by the coefficient of determination (r^2) of 0.343, which means that psychological well-being contributes to job insecurity by 34.3%.

Keywords: *Job Insecurity; Job Insecurity and Police Officers*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 16 Januari 2000, dari Ayah yang bernama Zainal Arifin dan Ibu yang bernama Mariati. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, dengan kakak bernama Fawwaz Dinanty, S.Pd., M.Si.

Pada tahun 2018 penulis menamatkan pendidikan di Madrasah Swasta Darul Arafah. Setelah menempuh pendidikan tersebut, penulis fokus untuk mengejar cita-cita berkarir di Instansi Kepolisian. Setelah berdinis kurang lebih dua tahun, penulis kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Medan Area, Fakultas Psikologi.

Penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada Umi, Bapak, dan Kakak yang telah memberikan dukungan penuh terhadap keputusan penulis untuk mengambil jurusan Psikologi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah *Psychological well-being* dan *Job Insecurity* dengan judul **Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Job Insecurity* Anggota Polri Bagian Ditreskrimum Di Polda Sumut.**

Terima kasih penulis sampaikan Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran, pengarahan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

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

Medan, 15 Februari 2025

Muhammad Dwimas Wicaksono
(208600087)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Hipotesis.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.2 Bentuk-Bentuk <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.4 Aspek <i>Job Insecurity</i>	11
2.2 Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>).....	14
2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis	14
2.2.2 Dimensi-dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psikological Well-being</i>) 17	
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well Being</i>	21
2.3 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> Anggota Polri Bagian Ditreskrim di Polda Sumut	29

2.4	Kerangka Penelitian.....	32
BAB III.....		33
METODOLOGI PENELITIAN		33
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2	Bahan dan Alat Penelitian	33
3.3	Metodologi Penelitian	33
3.4	Populasi dan Sampel	37
3.5	Prosedur Kerja	38
BAB IV		43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Hasil Penelitian	43
4.2	Pembahasan	50
BAB V		53
PENUTUP		53
5.1	Simpulan	53
5.2	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN.....		57

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blueprint <i>Job Insecurity</i>	41
Tabel 2 Blueprint <i>Psychological Well-Being</i>	41
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Setelah Uji Coba	43
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i> Setelah Uji Coba	44
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	45
Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	47
Tabel 7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana	47
Tabel 8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 2 Kurva Normal <i>Psychological Well-Being</i>	48
Gambar 3 Kurva Normal <i>Job Insecurity</i>	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar <i>Informed Consent</i>	58
Lampiran 2 Skala Penelitian.....	59
Lampiran 3 Data Penelitian	64
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi.....	79
Lampiran 6 Surat Penelitian	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Job insecure merupakan suatu kondisi mengancam yang dirasakan oleh seseorang pada kelangsungan hubungan kerja yang diakibatkan oleh ketidakjelasan lingkungan kerja dan mental seseorang sehingga rentan mengalami kekhawatiran. *Job insecure* merupakan timbulnya rasa takut dan khawatir dalam hubungannya dengan kehilangan pekerjaan atau ketidakjelasan pada keadaan status pegawainya.

Job insecure juga merupakan pandangan subjektif individu terhadap situasi atau peristiwa di tempat kerja. Pandangan ini memungkinkan individu berpikir dan menilai situasi secara berbeda (Sverke & Hellgren, dalam Novliadi, 2019). Dengan demikian ada orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai hal yang tidak mengancam dirinya.

Menurut Audina (2018) *Job insecure* adalah merupakan perasaan yang menyertai seorang individu disebabkan perasaan tidak nyaman, bisa disebabkan karena tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerjanya. Salah satu tugas berat yang memungkinkan berdampak pada ketidaknyamanan adalah profesi polisi bagian Sat Reskrim.

Sesuai dengan tugas pokok kepolisian yang terdapat pada pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Terkait dengan tugas dan untuk terselenggaranya tugas tersebut, maka perlu peran unsur pelaksana tugas pokok.

Polisi merupakan suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh wilayah negara. Dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Rahardi (2007) menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga eksekutif dalam hal menjaga keamanan Negara, serta alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Salah satu unsur pelaksana tugas pokok dalam Pasal 10 Peraturan Kepala Kepolisian R.I Nomor 23 Tahun 2010 adalah Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim). Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan penyidik negeri sipil (PPNS).

Sebagai gambaran Dalam Sat Reskrim terbagi lagi menjadi 6 Unit diantaranya Unit RESUM (Reserse Umum), Unit TIPITER (Tindak Pidana Tertentu), Unit JATANRAS (Kejahatan dan Kekerasan), Unit RESEK (Reserse Ekonomi), Unit RENAKTA (Anak dan Wanita), Unit RANMOR (Pencurian Kendaraan Bermotor). Masing-masing tugas unit sangat penuh tantangan dan resiko. Mengingat kejahatan dalam kehidupan manusia merupakan gejala social yang akan selalu dihadapi oleh manusia, masyarakat dan negara, kejahatan ini merupakan suatu tindakan yang meresahkan masyarakat.

Saat ini tantangan yang dihadapi oleh personel polisi Sat Reskrim berupa;

- (1). Kejahatan Transnasional: Kejahatan lintas negara seperti perdagangan manusia, narkoba, dan terorisme memerlukan kerjasama internasional yang rumit.
- (2). Keamanan Dunia Maya: Kejahatan siber yang semakin canggih dan sulit diidentifikasi menjadi salah satu tantangan besar bagi Reskrim.
- (3). Keterbatasan Sumber Daya: Terkadang, Reskrim dihadapkan pada keterbatasan personel dan peralatan dalam menangani kasus yang kompleks. Dengan besarnya tanggung jawab yang diemban setiap personel polisi Sat Reskrim akan memungkinkan mereka mengalami *job insecure*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecure* adalah karakteristik personal, berupa kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Ryff dan Singer dalam Snyder dan Lopez (2012) menguraikan kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang. Robertson dan Cooper memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2021).

Danna & Griffin dalam Aziz (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa kesejahteraan psikologis merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam dunia kerja. Pertama, pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis, akan berpengaruh dalam kehidupan individu sehari-hari. Besarnya porsi waktu yang dihabiskan karyawan di pekerjaan

membuat pengalaman-pengalaman selama bekerja melekat pada diri individu dan terbawa kedalam kehidupan sehari-hari. Kedua, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi faktor penting karena akan menumbuhkan kesadaran terhadap faktor-faktor lain yang dapat beresiko bagi karyawan, seperti karakteristik tempat kerja yang mendukung keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja, potensi ancaman kekerasan atau agresi di tempat kerja, bahkan hubungan antara pemimpin dan karyawan yang berimplikasi pada kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja. Penelitian Harter et al. 2003 dalam Robertson dan Cooper (2016) terhadap 8000 Unit kerja di 36 perusahaan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang diteliti dengan tingkat hasil kerja seperti kepuasan konsumen, produktifitas, turnover pekerja dan tingkat ketidakhadiran pekerja karena sakit.

Hasil ini didukung oleh penelitian Haryanto dan Suyasa (2017) menunjukkan hasil adanya hubungan positif *psychological well-being* terhadap performance individu. Kondisi ini membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis akan mempengaruhi keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Warr (dalam Razulzada, 2017) tingginya tingkat kesejahteraan psikologis pekerja akan diikuti pula kenaikan produktifitas dan keuntungan perusahaan.

Bentzen, M., et al (2020). Temuan penelitian terhadap 299 personil, dengan analisis model persamaan struktural dilakukan dengan menggunakan Mplus. Secara kumulatif hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis

(*psychological well being*) dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap ketidakamanan pekerjaan (*job insecure*) di tempat kerja.

Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis seorang individu mempengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama ia menjadi individu. Realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, ditangkap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang individu. Berdasarkan hasil penelitian Nuzulia (2018) menyatakan *core evaluations* berperan positif dalam membentuk kondisi kesejahteraan psikologis individu. Hal ini mengindikasikan peran interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang individu secara psikologis. Interpretasi pengalaman akan menimbulkan berbagai kondisi kerja salah satunya adalah tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Job Insecurity* Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Poldasu”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *job insecurity* anggota polri bagian Ditreskrimum di Polda Sumut

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin melihat pengaruh *psychological well-being* terhadap *job insecurity* anggota polri bagian Ditreskrimum di Polda Sumut.

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh negatif antara *psychological well-being* terhadap *job insecurity* anggota polri.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat;

1.5.1 Manfaat Teoritis

Pada tatanan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi khazanah ilmu pengetahuan untuk dapat digunakan sebagai penunjang penelitian lebih lanjut serta memperkaya wawasan, khususnya dalam bidang pengetahuan ilmu psikologi industri dan organisasi yang mengkaji tentang *psychological well being* dengan *job insecurity*

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan para personel polri agar dapat menyadari bahwa *psychological well being* merupakan faktor yang dapat meminimalisir keadaan *job insecurity*.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Job Insecurity*

2.1.1 *Pengertian Job Insecurity*

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Audina (2018) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Saputra (2017) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang individu yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, semakin banyaknya individu yang mengalami *job insecurity*. Menurut Ayu (2019) *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan.

2.1.2 Bentuk-Bentuk *Job Insecurity*

Menurut Putri (2017) Bentuk-bentuk ketidakamanan kerja yaitu :

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Luthans (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah :

1. Faktor Ketidakjelasan Peran.

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

2. Faktor Konflik Peran.

Konflik peran terjadi ketika individu mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

3. Faktor Komunikasi Organisasi.

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan individu bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

4. Faktor Perubahan Organisasi.

Perubahan organisasi berupa perampangan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat individu merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh individu.

5. Faktor Usia.

Individu yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan individu tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

6. Faktor Jenis Kelamin.

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

7. Faktor keadaan psikologis individu, berupa kecerdasan emosi, *psychological well being*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik akan mampu mengatasi hal-hal yang kurang menyenangkan ditempat kerja, demikian juga individu yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) yang baik; individu akan memiliki tujuan hidup, tingkat penerimaan diri, penguasaan lingkungan, hubungan interpersonal yang baik, sehingga memungkinkan untuk menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan.

8. Faktor Pendidikan.

Individu-individu yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9. Faktor Jenis Pekerjaan.

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada individu kerah biru. Dikarenakan individu kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada individu yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10. Faktor Status Kepegawaian.

Individu sementara dan individu paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada individu permanen disebabkan individu sementara dan individu paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, individu penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

Job insecurity dapat terjadi jika dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut

Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, contohnya seperti komunikasi organisasi dan perubahan organisasi. Perubahan organisasi dapat memicu timbulnya job insecurity pada diri karyawan karena karyawan akan mencoba untuk beradaptasi kembali dengan kondisi perusahaan yang berubah.

Contohnya seperti dilakukannya restrukturasi atau merger yang dilakukan oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual atau jabatan seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, status ekonomi dan sosial, pengalaman kerja di organisasi sebelumnya, dan posisi pada perusahaan. Karakteristik individu dan jabatan dapat menyebabkan job insecurity karena semakin tingginya jabatan karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut merasakan job insecurity. Ketika seorang karyawan memiliki jabatan penting yang sangat berpengaruh di perusahaan, kemungkinan karyawan tersebut untuk dideportasi dari

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah; faktor ketidakjelasan peran, faktor konflik peran, faktor komunikasi organisasi, faktor perubahan organisasi, faktor usia, faktor jenis kelamin, faktor keadaan psikologis individu, berupa kecerdasan emosi, *psychological well being*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*, Faktor Pendidikan, Faktor Jenis Pekerjaan, Faktor Status Kepegawaian, Kondisi lingkungan dan organisasional, dan faktor Karakteristik individual.

2.1.4 Aspek *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018) Aspek yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing individu.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan individu mengenai aspek-aspek pekerjaan. Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan individu terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan individu mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

Pada umumnya aspek yang digunakan dalam pengukuran *job insecurity* mencerminkan kekawatiran pekerja akan pekerjaan masa depan Sverke, Hellgren dan Nashwall (2002) dalam (Maryatmi, AS 2021)

1) Keberlanjutan pekerjaan

Presepsi rasa aman karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan sekarang dan pekerjaan pada masa depan dengan mempertimbangkan keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki.

2) Kestabilan isi atau muatan pekerjaan

Rasa aman para pekerja dalam terjaminnya pekerjaan atau muatan pekerjaan di masa datang dibandingkan dengan keadaan sekarang.

Ashford, Lee dan Bobko (2019) mengemukakan ada lima (5) aspek dari *job insecurity* yaitu :

1. Aspek ancaman dari beragam aspek pekerjaan

Aspek-aspek pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, memperoleh kenaikan gaji, pengawasan, dll. Semakin banyak aspek pekerjaan yang dianggap terancam oleh seorang individu, maka akan semakin besar *job insecurity* yang individu itu rasakan.

2. Aspek tingkat pentingnya pekerjaan yang dianggap terancam

Dimensi ini mengukur seberapa penting aspek-aspek pekerjaan yang dianggap terancam. Apabila aspek pekerjaan yang dianggap terancam semakin penting, maka akan semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

3. Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan

Dimensi ini mengukur seberapa penting peristiwa-peristiwa yang berpengaruh secara negatif terhadap keseluruhan pekerjaan. Semakin penting peristiwa-peristiwa tersebut, maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

4. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan ancaman-ancaman yang muncul, maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* yang digunakan dalam penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori Ashford, Lee dan Bobko (2019) yaitu : (1) Aspek ancaman dari beragam aspek

pekerjaan. (2) Aspek tingkat pentingnya pekerjaan yang dianggap terancam (3) Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan (4) Ketidakberdayaan

2.2 Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Bradburn (1999) menterjemahkan kesejahteraan psikologis berdasarkan pada buku karangan Aristotetea yang berjudul “*Nicomacheon Ethics*” menjadi *happiness* (kebahagiaan). Kebahagiaan berdasarkan pendapat Bradburn berarti adanya keseimbangan efek positif dan negatif. Namun pendapat ini ditentang oleh Waterman merujuk buku yang sama dengan yang digunakan Bradburn dengan menterjemahkan menjadi usaha individu untuk memberikan arti dan arah dalam kehidupannya.

Ryff (2001) mendefinisikan PWB sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya. Evaluasi terhadap pengalaman dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat kesejahteraan psikologis menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidupnya agar sejahtera psikologisnya meningkat.

Robinson (2014) mendefinisikan PWB sebagai evaluasi terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu (misalnya evaluasi terhadap kehidupan keluarga, masyarakat) atau dengan kata lain seberapa baik seseorang dapat menjalankan perannya dan dapat memberikan peramalan yang baik terhadap *well being* (dalam Minna, 2011).

Ryff (2001) merumuskan *psychological well being* yang merupakan integrasi dan teori-teori perkembangan manusia, teori psikologi klinis, dan

konsepsi mengenai kesehatan mental. Ryff mencoba untuk mengintegrasikan beberapa teori psikologi yang dianggapnya berkaitan dengan konsep aktualisasi diri milik Abraham Maslow, konsep kematangan yang diambil dari teori milik Allport, konsep *fully functioning* milik Roger, dan konsep individu dari Jung (dalam Sari, 2016)

Berdasarkan teori Ryff (2001) mendefinisikan *psychological well being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan-keputusan sendiri dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya. Memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha dan mengeksplorasi dirinya. *Psychological well being* atau kesejahteraan psikologis Ryff (2001) suatu keadaan dimana individu mampu menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Psychological well being atau kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi (dalam Liputo, 2019). *Psychological well being* yang selanjutnya disingkat dengan PWB menjelaskan istilah psychological well being sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus

berkembang secara personal. Konsep Ryff berawal dari adanya keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak sekedar tidak adanya penyakit fisik saja.

Kesejahteraan psikologis terdiri dari adanya kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis (*psychological well*). Ia menambahkan bahwa *psychological well being* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Psychological well being dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Ryff, 2001). Menurut Bradburn, dkk (dalam Ryff, 2001) kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Ryff dan Keyes (2001) memberikan gambaran yang komprehensif mengenai apa itu *psychological well being* dalam pendapatnya yang tercantum dalam Ryff dan Keyes (2001) memandang *psychological well being* berdasarkan sejauh mana seseorang individu memiliki tujuan hidupnya, apakah mereka menyadari potensi-potensi yang dimiliki, kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri.

Berdasarkan pada pendapat beberapa tokoh di atas mengenai kesejahteraan psikologis, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah suatu keadaan dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengevaluasi pengalaman-pengalaman hidupnya.

2.2.2 Dimensi-dimensi Kesejahteraan Psikologis (*Psikological Well-being*)

Ryff (1989) menyebutkan bahwa, selama dua puluh tahun terakhir penelitian mengenai *psychological well-being* tampak pada perbedaan antara efek positif dan negatif serta kepuasan hidup (*life satisfaction*). Penelitian-penelitian mengenai *psychological well-being* tidak didasari oleh tinjauan teori yang kuat, akibatnya pengukuran *psychological well-being* melupakan satu aspek penting yaitu fungsi positif (*positive functioning*) dari manusia.

Fungsi positif tersebut merupakan pemahaman bagaimana seseorang mempunyai kemampuan dan potensi dan mampu mengembangkannya. Ryff (1989) mengembangkan pendekatan multidimensial untuk mengukur *psychological well-being*. Pendekatan multidimensial tersebut berdasarkan pada tinjauan berbagai sudut pandang berbagai ahli psikologi yang tertarik dengan pertumbuhan dan perkembangan penuh potensi individual seperti teori aktualisasi diri Abraham Maslow (1968), *fully functioning person* Carl Rogers (1961), *mature person* Gordon Allport (1961), dan *individuation* Carl Jung (1933) (dalam Ryff, Keyes dan Shmotkin, 2002).

Ryff (1989) telah menyusun pendekatan multidimensional untuk menjelaskan mengenai *psychological well-being*. Dimensi-dimensi tersebut antara lain kepemilikan akan rasa penghargaan terhadap diri sendiri, kemandirian, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan di sekitarnya, memiliki tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan.

Berikut penjelasan mengenai keenam dimensi tersebut (Ryff, 1989), yaitu:

a. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Dimensi penerimaan diri merupakan ciri utama kesehatan mental dan juga sebagai karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi secara optimal dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri sendiri apa adanya, sehingga kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalannya. Seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik positif maupun negatif dan memiliki pandangan positif tentang kehidupan masa lalu.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relationship with Others*).

Pada dimensi ini terkait dengan hubungan saling percaya dan hangat dengan orang lain. Dalam perkembangan orang dewasa, hal ini digambarkan dalam kemampuan berhubungan dekat dengan orang lain (*intimacy*) dan memberi arahan kepada orang lain (*generativity*). Hubungan positif dengan orang lain merupakan tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari oleh kepercayaan, serta perasaan empati, mencintai dan memiliki kasih sayang yang kuat.

Individu yang mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain ditandai dengan adanya hubungan yang berlandaskan rasa saling percaya, memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, memiliki rasa empati, menyayangi, menjalin keintiman dengan orang lain, memahami konsep memberi dan menerima dalam menjalin sebuah hubungan. Demikian

sebaliknya, individu yang tidak dapat menjalin hubungan positif dengan orang lain akan merasa kesulitan untuk menjalin hubungan yang akrab, sulit peduli dan percaya pada orang lain, kurang terbuka, tidak dapat memperhatikan kesejahteraan orang lain, serta merasa terisolasi dalam hubungan interpersonal dengan orang lain.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi merupakan kemampuan individu menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal. Dimensi ini merupakan dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan individu berasal dari dirinya sendiri, tanpa ada kendali dari orang lain.

Individu yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi memiliki kemampuan dalam mengatur perilakunya, mengambil keputusan, berpotensi untuk menolak tekanan sosial dengan cara tertentu, mampu mengevaluasi diri, tidak bergantung pada orang lain serta mampu menentukan mana yang terbaik untuk dirinya. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat otonomi yang rendah akan cenderung bergantung pada orang lain dan membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain.

d. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya dapat didefinisikan sebagai salah satu karakteristik kesehatan mental. Penguasaan terhadap lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis. Individu yang memiliki penguasaan terhadap lingkungan yang tinggi akan mampu dan merasa kompeten dalam mengelola lingkungan yang

kompleks dan memanfaatkan setiap kesempatan yang ada. Sebaliknya, individu yang memiliki penguasaan terhadap lingkungan yang rendah akan memiliki kesulitan dalam mengontrol lingkungannya, tidak mampu mengubah keadaan lingkungan dan tidak menyadari kesempatan yang ada.

e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Dimensi ini menggambarkan tentang kesehatan mental karena di dalamnya terdapat keyakinan individu mengenai tujuan dan makna hidupnya akan membawa kepada kesehatan mental. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mencapai tujuan hidup. Individu yang mempunyai dimensi tujuan hidup yang baik ditandai dengan memiliki target dalam hidupnya, mampu mengarahkan hidupnya, memandang kehidupannya saat ini dan masa lalu sebagai sesuatu yang bermakna dan memegang keyakinan dalam mencapai tujuan hidup. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan memandang masa lalu sebagai sesuatu yang tidak bermakna dan tidak memiliki target yang ingin dicapai dalam hidupnya.

f. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dimensi pertumbuhan pribadi menjelaskan mengenai kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus-menerus. Individu yang memiliki perkembangan pribadi yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, menyadari potensi yang ada dalam dirinya dan terbuka terhadap pengalaman baru. Sebaliknya, individu yang memiliki perkembangan pribadi yang kurang baik ditandai dengan ketidaktertarikannya

dengan kehidupan yang dijalani, kurang merasakan adanya perbaikan diri dan tidak mau menerima sesuatu yang baru.

Dengan demikian disimpulkan bahwa dimensi kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi, yaitu dimensi penerimaan diri, dimensi hubungan positif dengan orang lain, dimensi otonomi, dimensi penguasaan lingkungan, dimensi tujuan hidup dan dimensi pertumbuhan pribadi.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well Being*

Wood, Joseph, & Maltby (dalam Aisyah dan Chisol, 2018) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, diantaranya adalah jenis kelamin, usia, kepribadian, kecerdasan emosi, budaya, status sosial ekonomi dan rasa syukur.

Ryff (1989) menyatakan bahwa *psychological well-being* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: a) faktor demografis, b) dukungan sosial, c) evaluasi terhadap pengalaman hidup, d) *locus of control* (LOC), dan e) faktor religiusitas. Adapun faktor-faktor demografis yang memengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yaitu sebagai berikut: 1) usia, 2) jenis kelamin, 3) status ekonomi, dan 4) budaya.

Psychological well being juga diartikan sebagai kebahagiaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya menurut Eddington & Shuman (2005) antara lain:

- a. Jenis kelamin; wanita memiliki *psychological well being* yang lebih baik dibandingkan pria, namun juga ditemukan bahwa wanita lebih banyak merasakan perasaan negatif dan depresi dibandingkan pria dan membutuhkan terapi untuk gangguan tersenbut. Secara global keduanya baik pria dan wanita

memiliki level kebahagiaan yang hampir sama. Wanita juga merasakan perasaan positif lebih banyak dibandingkan pria, walaupun rentan terhadap depresi karena kejadian-kejadian buruk dalam hidupnya, wanita juga menciptakan kesempatan dalam hidupnya mengalami kejadian menyenangkan yang meningkatkan level kebahagiaannya.

- b. Usia; penelitian menunjukkan lansia memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dikarenakan kepuasan hidup yang dirasakannya, juga persepsi diri yang sudah ideal dan menetap. Sementara individu di usia muda tingkat kebahagiaannya terkait dengan kesenangan yang dijalani dan dirasakan dan tujuan yang dicapai.
- c. Pendidikan; berpengaruh kecil melalui tujuan hidup, dan tingkat penghasilan. Pendidikan terkait dengan pekerjaan dan pendapatan kemudian mempengaruhi kepuasan dan kebahagiaan hidup seseorang.
- d. Pendapatan; berpengaruh kecil, namun terlihat orang yang memiliki pendapatan yang lebih banyak, lebih kaya secara umum akan lebih bahagia dari orang miskin. Namun orang yang menilai materi lebih tinggi sebagai tujuan merasa tidak puas dengan standar hidup dan kehidupannya.
- e. Pernikahan; lelaki dan perempuan yang menikah dan menjalani pernikahan yang baik ditemukan lebih berbahagia daripada lelaki dan wanita yang tidak menikah. Peneliti percaya bahwa hal ini dikarenakan pernikahan memberikan dukungan emosional dan ekonomi yang menghasilkan kondisi yang sejahtera.
- f. Kepuasan kerja; pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan karena menawarkan level stimulasi optimal yang memberikan kesenangan bagi individu melalui

adanya hubungan sosial yang positif, perasaan memiliki identitas dan bermakna buat orang lain.

- g. Kesehatan; orang yang sehat memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang sakit.
- h. Religiusitas; orang yang taat beragama dan rajin beribadah terbukti lebih bahagia dibandingkan dengan orang yang tidak taat beragama. Pengalaman religius memberikan perasaan bermakna dalam kehidupan sehari-hari dan terlebih lagi dalam menghadapi krisis hidup yang besar. Religiusitas juga memberikan pemenuhan sosial melalui jaringan sosial dari orang yang memiliki sikap dan nilai yang sama. Religiusitas juga memberikan penangkal terhadap stress dan depresi.
- i. Waktu luang; orang yang memiliki waktu luang dan memanfaatkannya untuk menikmati hidup dan kesenangan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Liburan dapat menjadi sumber kebahagiaan dan relaksasi.
- j. Kompetensi; kompetensi dan kecerdasan memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan, seperti halnya pendidikan. Penampilan fisik yang menarik memberikan peluang merasakan kebahagiaan yang lebih banyak dikarenakan popularitas yang didapatnya. Keterampilan sosial juga merupakan kompetensi penting. Kepribadian memberikan lebih banyak kemampuan sosial dan asertifitas yang memberikan mereka alasan untuk lebih bahagia.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Keyes (1995) antara lain :

a. Usia

Bahwa terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis didasarkan pada perbedaan usia. Perbedaan usia ini terbagi dalam tiga fase kehidupan masa dewasa yakni dewasa muda, dewasa madya dan dewasa akhir. Individu-individu yang berada di masa dewasa madya dapat menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada di masa dewasa awal dan dewasa akhir pada beberapa dimensi dari kesejahteraan psikologis. Ryff dan Keyes (1995) menemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, terutama dari dewasa muda hingga dewasa madya. Sedangkan dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, penurunan ini terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir.

b. Jenis Kelamin

Wanita cenderung lebih memiliki kesejahteraan psikologis dibandingkan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi koping yang dilakukan, serta aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki. Selain itu wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dengan bercerita kepada orang lain, dan wanita juga lebih senang menjalin relasi sosial dibanding laki-laki. Wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain.

c. Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi yang meliputi: tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi pula.

d. Faktor Dukungan Sosial

Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Dukungan sosial atau jaringan sosial, berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan. Sejalan dengan hal tersebut Hume menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar interaksi sosial dengan kesejahteraan psikologis.

e. Religiusitas

Ada hubungan antara ketaatan beragama dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami pengalaman traumatik.

f. Kepribadian

Penelitian mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian (*the big five traits*) dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang termasuk dalam kategori *ekstraversi*, *conscientiousness*

dan *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan keberarahan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* mempunyai skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi. Individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *extraversion* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan individu yang termasuk kategori *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi.

Psychological well being dipengaruhi oleh berbagai faktor internal baik (seperti religiusitas, makna hidup, gratitude, keterlibatan, demografi, kepribadian) dan faktor eksternal (seperti dukungan sosial) dipengaruhi oleh berbagai faktor internal baik (seperti harga diri dan kepribadian) dan eksternal (seperti dukungan sosial). Ryff, CD, dan Keyes, 1995, Ryff, CD, 2014. Siswa terlibat ketika mereka mendengarkan dengan cermat dan menaruh perhatian di dalam kelas (Axelson & Flick, 2011) keterlibatan memprediksi pembelajaran dan kesejahteraan masa depan. Datu, J.A, dkk (2015) memprediksi keterlibatan akademik berkembang berpengaruh positif terhadap *psychological well being*.

Emmons (2004) menyatakan bahwa *gratitude* bukan hanya sifat manusia yang bernilai tinggi dalam pemikiran agama Yahudi, Kristen, Islam, Buddha, dan Hindu Carman & Streng (1989), dalam Emmons, (2004), hal ini juga dianggap sebagai kualitas yang kuat dalam tradisi-tradisi ini, yang esensial untuk kehidupan yang baik. Gratitude bisa membuat seseorang lebih baik, seseorang yang lebih bijaksana dan menciptakan keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan dan komunitasnya. Maryam, dkk, (2019) *gratitude* sebagai sifat disposisional telah konsisten terbukti berhubungan dengan kesejahteraan psikologis, kemudian

melaporkan bahwa syukur memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan hidup, berpengaruh positif terhadap optimisme, harapan, serta vitalitas.

Meaning in life/makna hidup adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*the purpose in life*). Pengertian makna hidup menyiratkan bahwa di dalamnya terkandung tujuan hidup, yakni hal-hal yang perlu dicapai dan dipenuhi. Menemukan makna hidup dan menetapkan tujuan hidup merupakan upaya untuk mengembangkan hidup yang bermakna (Bastaman, 2007). Watkins et al. (disitasi Maryam, dkk, 2019) menemukan bahwa rasa syukur dapat berkontribusi pada kesejahteraan oleh mekanisme ini: 1) meningkatkan kemampuan untuk menikmati manfaat, 2) mengadaptasi keadaan emosional, termasuk yang baik, dengan mendorong orang manfaat yang telah berpengalaman, 3) mengganggu orang dari emosi mereka yang tidak menyenangkan dan perasaan negatif, 4) yang melibatkan dalam memori mendorong bias dan meningkatkan penekanan pada aspek positif kehidupan, serta 5) peningkatan imbalan sosial. Psikologi positif sebagai bidang yang menekankan pada mengangkat kesejahteraan individu melalui pengembangan kekuatan manusia, *gratitude* atau rasa syukur telah terbukti menjadi sifat yang diinginkan atau karakteristik dengan kapasitas untuk membuat hidup lebih baik bagi diri sendiri dan untuk lain.

Sullivan & Lorentz (2008) *meaning in life* atau makna hidup itu penting bukan hanya untuk bertahan hidup tetapi juga untuk kesehatan dan kesejahteraan. Penelitian Bano, 2014 menemukan bahwa persepsi yang tinggi akan makna dalam hidup akan mengarah pada kesejahteraan psikologis yang tinggi dan stres yang

rendah di kalangan individu. Peneliti juga telah menemukan hubungan positif yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan memiliki makna hidup yang baik.

Individu sebagai makhluk sosial tetap membutuhkan dukungan orang lain di sekitarnya, sehingga terbentuknya *psychological well being* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu dukungan sosial yang mencakup dukungan batiniah dalam bentuk pikiran, materi dan emosi. Dukungan sosial adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain, keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi individu (Cohen&Syme, dalam Apollo dan Cahyadi, 2012). Dukungan sosial merupakan tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya sebagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antar pribadi seseorang.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *psychological well being* individu adalah religiusitas. Menurut Krauss (2005) religiusitas dalam penelitian ini khusus religiusitas Islami. Religiusitas Islami merupakan tingkat kesadaran akan Allah yang dimengerti menurut pandangan tauhidiah Islam, yaitu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan penuh kesadaran serta tingkat manifestasi kesadaran akan Allah dalam kehidupan sehari-hari yang dipahami melalui ajaran Islam. Menurut Strawbridge, et al, (2008) keterlibatan keagamaan secara aktif meningkatkan kemungkinan hidup lebih lama dari rata-rata sebesar 29%, dan partisipasi dalam praktik keagamaan publik, seperti kehadiran di rumah ibadah, meningkatkan peluang hidup lebih lama dengan 43%. Juga dalam studi menyelidiki peran agama pada kesehatan mental hubungan positif terungkap antara frekuensi doa dan hasil

kesehatan (Hays, et al, 2007). Beberapa individu ditemukan mengalami beberapa tingkat skizofrenia dan depresi serta rendah diri (Watters, 2005). Meningkatnya minat dan perhatian media pada pro dan kontra dari peran agama dalam mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan telah menghasilkan studi penelitian yang besar mengeksplorasi hubungan antara religiusitas dan aspek yang berbeda dari kesejahteraan psikologis. Agama telah diusulkan untuk membawa masyarakat terisolasi dan masyarakat bersama-sama dan membawa hasil positif kepada kesepian (Micklethwait & Wooldridge, 2009).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi (pekerjaan, penghasilan dan tingkat pendidikan), selain itu juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal lain (seperti religiusitas, makna hidup, gratitude, keterlibatan, demografi, kepribadian) dan faktor eksternal (seperti dukungan sosial).

2.3 Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Job Insecurity* Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut

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). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan persepsi karyawan terhadap ancaman yang ada di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, yaitu ketika karyawan merasakan kurangnya kontrol dan perubahan karakteristik pekerjaan, maka karyawan akan mengalami ketidakamanan kerja.

Job insecurity juga merupakan pandangan subjektif individu terhadap situasi atau peristiwa di tempat kerja. Pandangan ini memungkinkan individu berpikir dan menilai situasi secara berbeda (Sverke & Hellgren, dalam Novliadi, 2009). Dengan demikian ada orang yang menganggap situasi atau lingkungannya sebagai hal yang tidak mengancam dirinya *job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Wichert dalam Burchell, et.al 2002).

Kesejahteraan psikologis pada personil Polri merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh institusi POLRI, menurut Ryff & Singer (1996) personil dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang buruk, tidak dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Veit & Ware dalam Aziz (2015) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai indikator kesehatan mental mencakup dua aspek, yang pertama yaitu aspek terbebasnya individu dari tekanan psikologis (*psychological distress*) yang dicirikan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan kehilangan kontrol. Kedua, memiliki kesejahteraan psikologis yang dicirikan dengan adanya perasaan positif secara umum, mampu mengatur emosi dan memiliki kepuasan hidup.

Alniaj, Y. A. (2020) melakukan penelitian pada 236 karyawan di Damascus, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada efek signifikan dari dimensi kesejahteraan psikologis (otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif dengan orang lain, tujuan kehidupan, penerimaan diri) pada *job*

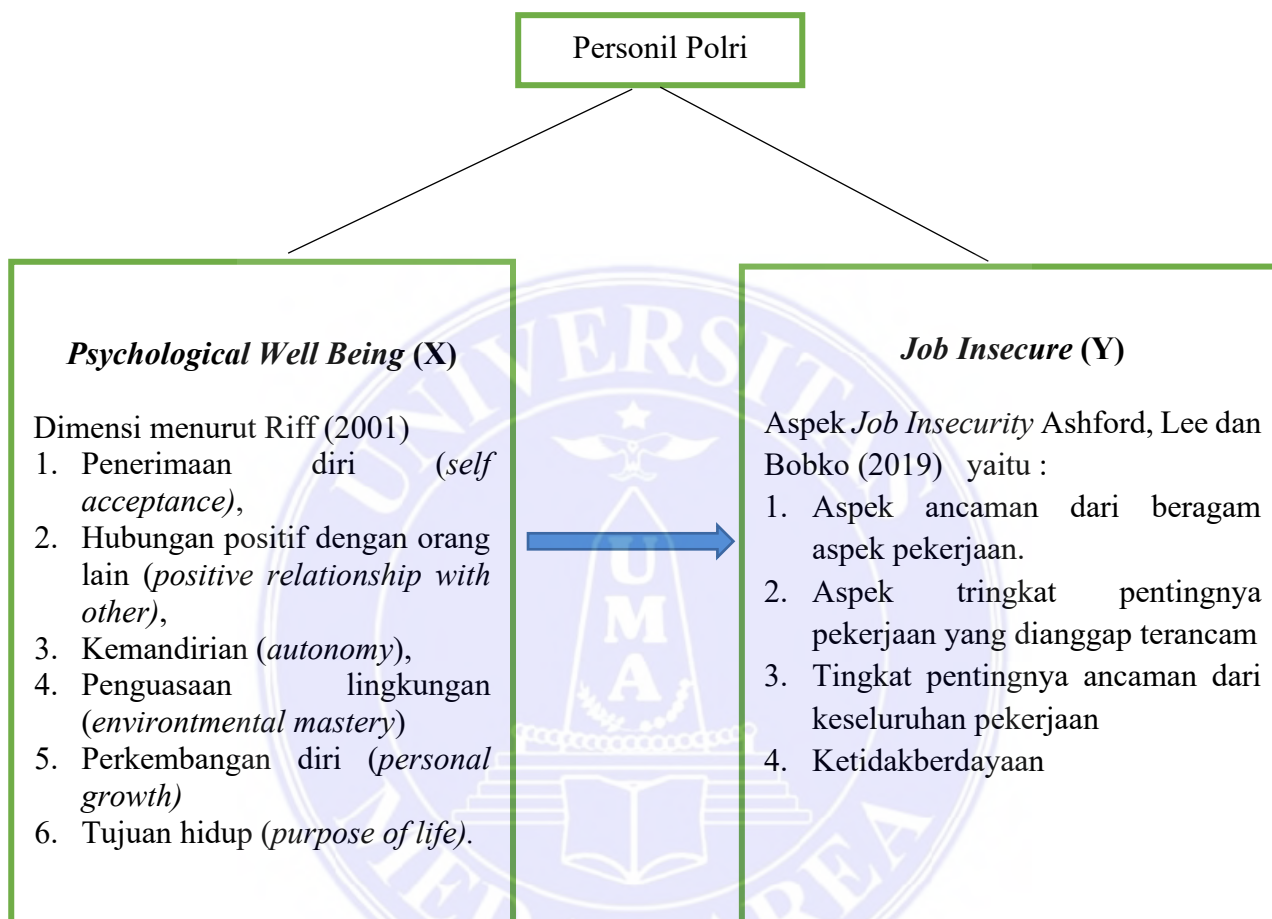
insecurity untuk pekerja di perusahaan sektor swasta di kota Damaskus, dan ada efek signifikan dari kesejahteraan psikologis secara keseluruhan terhadap *job insecurity* untuk pekerja di perusahaan sektor swasta di kota Damaskus.

Jalil, AN (2023) menemukan bahwa ketidakstabilan pekerjaan menimbulkan *job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) kondisi tersebut dapat diatasi saat pekerja memiliki *psychological well being*, *job insecurity* berhubungan negatif dengan Keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja ditemukan berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Ini mendukung gagasan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah mediator yang signifikan dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menekankan bahwa pekerja Malaysia yang genting dengan kesejahteraan psikologis dengan mencapai keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan keamanan kerja.

Personil Polri 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. Hal sejalan juga diungkapkan oleh Dhiba (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa ada pengaruh *psychological well being* terhadap *job insecurity* anggota Polri.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kepolisian Daerah Sumatera Utara, biasa disebut sebagai Poldasu, merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Polda Sumut berada di Jalan Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 21 Januari 2025 sampai dengan 06 Februari 2025 kepada anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

3.2.2 Alat

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala *psychological well-being* dan skala *job insecurity*. Skala ini kemudian diperiksa kembali oleh dosen pembimbing untuk melihat sejauh mana validitas isi dari skala yang dibuat.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling

utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan (Sugiyono, 2012). Penelitian ini melibatkan dua variabel penelitian yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Berikut variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (*independent*) : *Psychological Well Being* (X)
2. Variabel terikat (*dependent*) : *Job Insecure* (Y)

3.3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologi subjek yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan dalam pekerjaan. *Job insecurity* diukur berdasarkan 5 aspek dari *job insecurity* yaitu :

(1) Aspek ancaman dari beragam aspek pekerjaan. (2) Aspek tingkat pentingnya pekerjaan yang dianggap terancam (3) Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan (4) Ketidakberdayaan. *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 personil Polri dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala *job insecurity* maka semakin rendah pula *job insecurity*.

2. *Psychological Well Being*

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 (*enviromtmental 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* dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala ini maka semakin rendah pula *psychological well-being*.

3.3.2 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan ukuran seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukurnya secara tepat dan cermat (Azwar, 2017). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam

penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages for Social Science)* versi 21.0 *for windows*.

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) reliabilitas diambil dari kata *reliability* yang dalam bahasa Inggris berasal dari kata *reliable* artinya dapat dipercaya dan konsisten. Tes dapat dikatakan reliabel apabila tes tersebut membuktikan hasil yang dapat dipercaya. Dalam pengukuran skala harus memiliki ketetapan dan konsistensi apabila pengukuran yang dilakukan dengan skala itu dilakukan secara berulang.

3.3.3 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya (Umar, 2008). Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)* versi 21.0 *for windows*.

Sebelum data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
2. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS* versi 21.0 *for windows*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2008). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain.

Populasi adalah seluruh individu yang menjadi subjek penelitian yang nantinya akan dikenai generalisasi. Populasi penelitian adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polri bagian Ditreskrimum di Polda Sumut berjumlah 203 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan purposive sample. Menurut Arikunto (2006) pengertiannya adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Menurut Notoatmodjo (2010) pengertiannya adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri dan berdasarkan kriteria. Adapun yang menjadi sampel dalam

penelitian ini adalah personel Polri bagian Ditreskrimum di Polda Sumut berjumlah 92 personel.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2008), sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ciri/karakteristik. Karakteristik tersebut yaitu :

1. Pengalaman kerja berdasarkan masa kerja 5-10 tahun
2. Berjenis kelamin laki-laki
3. Bertugas di luar kantor

Jumlah sampel yang digunakan adalah 92 personel.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi peneliti, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Ditreskrimum di Polda Sumut. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, selanjutnya mengurus surat perizinan untuk melakukan penelitian pada bagian Ditreskrimum di Polda Sumut.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Salah satu kegiatan yang sangat penting dalam suatu penelitian adalah mengadakan pengukuran dan baik buruknya suatu penelitian sebahagian

tergantung pada metode pengambilan datanya, yaitu suatu kegiatan yang ditunjukkan untuk mengidentifikasi data yang diperlukan dan mengingat tujuan penelitian, situasi waktu serta biaya yang ada, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan menggunakan skala Likert. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 2002).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2002), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai

setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

a. Skala *Job Insecure*

Skala *job insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, dikembangkan oleh Audina (2018) 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* 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 1 Blueprint Job Insecurity

No	Dimensi	Sebaran Aitem	Jumlah
1	Aspek-aspek penting dalam pekerjaan (<i>Job features</i>)	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13
2	Ancaman kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan (<i>Job features</i>)	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	12
3	Pentingnya pekerjaan (<i>Job total</i>)	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	10
4	Ancaman kehilangan pekerjaan (<i>Job total</i>)	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	10
5	Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	46, 47, 48	3
Jumlah			48

b. Skala Psychological Well Being

Skala *psychological well-being* disusun berdasarkan dimensi menurut Ryff, 2001, yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi. Skala 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 2 Blueprint Psychological Well-Being

No	Dimensi	Indikator	Diskriptor	Sebaran Aitem		Jumlah
				Fav	Unfavo	
1	Penerimaan diri	Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri	Kemampuan menghargai hal-hal yang dimiliki	1	13	3
		Menerima pengalaman yang tidak menyenangkan	Memanfaatkan kesempatan tanpa menghiraukan <i>feedback</i> yang negatif, Puas dengan pengalaman masa lalunya	2	-	
2	Hubungan positif dengan orang lain	Memiliki hubungan saling percaya dan hangat dengan orang lain	Kemampuan berhubungan dekat dengan orang lain	3	14	3
			Kemampuan dalam berhubungan secara hangat dengan orang lain	4	-	
3	Otonomi	Memiliki kemampuan dalam mengatur perilakunya	Kemampuan individu menentukan langkah yang diambil	5	15	4
		Mampu mengambil keputusan	Tidak bergantung pada orang lain dan mampu menentukan mana yang terbaik untuk dirinya	6	16	
4	Penguasaan lingkungan	Memiliki kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis	Merasa kompeten dalam mengelola lingkungan	7	17	3
		Mampu memanfaatkan setiap kesempatan yang ada	Mampu mengubah keadaan lingkungan dan menyadari kesempatan yang ada	8	-	

No	Dimensi	Indikator	Diskriptor	Sebaran Aitem		Jumlah
				Fav	Unfavo	
5	Tujuan hidup	Memiliki target dalam hidupnya	Keyakinan individu mengenai tujuan dan makna hidup	9	18, 19	4
		Mampu mengarahkan hidupnya	Memegang keyakinan dalam mencapai tujuan hidup	10	-	
6	Pertumbuhan pribadi	Menyadari potensi yang ada dalam dirinya	Kemampuan mengembangkan potensi yang ada	11	20	3
		Terbuka terhadap pengalaman baru	Mengembangkan potensinya secara terus-menerus	12	-	
Jumlah				12	8	20

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Januari 2025 sampai dengan 06 Februari 2025 kepada anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut. Teknis pelaksanaan penelitian dibantu dan dipandu oleh staff bagian Ditreskrimum di Polda Sumut. Peneliti memasuki ruangan yang telah diisi oleh 92 anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti memperkenalkan diri terlebih dulu, kemudian menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan peneliti dan dilanjutkan dengan pembagian skala penelitian serta menjelaskan tata cara pengisian skala.

Setelah diketahui nilai masing-masing dari para anggota polri untuk skala penelitian tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke program *Microsoft Excel 2010* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. Kemudian dilakukan pengolahan data berupa analisis regresi linear sederhana menggunakan program *SPSS V.21 for windows*. Ini menjadi data induk penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap *job insecurity* dilihat dari nilai koefisien determinan (r^{xy}) = -0,585 dengan $P = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh negatif *psychological well-being* terhadap *job insecurity*. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan *job insecurity* pada anggota polri. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (r^2) sebesar 0,343 berarti menunjukkan bahwa *psychological well-being* berkontribusi dengan *job insecurity* sebesar 34,3%.
2. Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata empirik (44,10) yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (47,5). Hal tersebut membuktikan bahwa *psychological well-being* berada pada kategori yang sedang. Sedangkan untuk variabel *job insecurity* personel tergolong sedang, sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh (113,54) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetiknya (100).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka peneliti dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran kepada Anggota Polri

Anggota polri selalu memperhatikan kesehatan fisik maupun psikologis sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya *job insecurity*. Selain itu, individu

juga harus menjaga keadaan *psychological well-being* agar kualitas kerja anggota polri menjadi lebih baik sehingga mampu untuk bekerja dengan optimal.

2. Saran kepada Instansi Kepolisian

Instansi kepolisian diharapkan mampu untuk selalu menjaga *psychological well-being* dan mampu mendeteksi terjadinya *job insecurity* pada anggota polri sehingga dapat menentukan intervensi dan penanganan yang tepat untuk setiap anggota polri agar dapat bekerja dengan baik.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik yang sama diharapkan untuk mengontrol pesebaran data pada saat pengisian skala secara langsung, agar tidak terjadi kekeliruan. Kemudian diharapkan untuk mendapatkan data secara lebih variatif pada divisi dan instansi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alniaj, Y. A. (2020). The Impact of Psychological Wellbeing on Job Insecurity (Case Study on the Workers on Private Company in Damascus). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 981–999.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: P.T Rineka Cipta
- Asford, Susan., Et Al. 2019. 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.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains. Manajemen & Akuntansi*, 87-88, 90-91.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (I)*. Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology* (13th Ed.). New Jersey: Pearson
- Bentzen, Marte, Göran Kenttä, Anne Richter and Pierre-Nicolas Lemyre (2020). Impact of Psychological Well-Being on Job Insecurity among High Performance Coaches. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2020**, 17(19), 6939; <https://doi.org/10.3390/ijerph17196939>
- 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., Schrod, 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>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hadi, S. (2002). *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- 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.
- Jalil, Abdul N.I.; Tan, S.A. (2023). The Influence Psychological Well-Being between Job Insecurity and among Malaysian Precarious Workers: Work–

Life Balance as a Mediator. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 2758. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032758>

Luthans, Fred. 2021. *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach* Twelfth Edition. ISBN-13: 978-0-07-353035-2. McGraw-Hill Companies, Inc.,

Robertson & Cooper. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.

Riff C. D dan Keyes C. L, "The Structure of Psychological Well Being Revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005

Santrock, J. W. (2016). *Adolescence* 16th Edition. McGraw-Hill Education.

Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS versi 25*. In PT Elex Media Komputindo.

Seligman, M. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Atria Books

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Umar, H., 2008. *Metologi Penelitian Raja Grafindo*. Jakarta

Wells, Ingrid E. (2010). *Psychological Well-Being*. New York: Nova Science Publisers

LAMPIRAN



Lampiran 1 Lembar *Informed Consent*

LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Usia :

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudara “M. Dwimas Wicaksono”, Mahasiswa Fakultas Psikologi dengan judul “Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Job Insecurity* Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut”.

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, manfaat 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 dari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 2025

Yang membuat pernyataan

(_____)

Lampiran 2 Skala Penelitian

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara

1. Nama : _____
2. Jabatan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam tiga bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan bersama teman sekantor

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Semakin besar gaji yang saya terima maka semakin penting posisi personil di dalam kepolisian	SS	S	N	TS	STS
2	Saya tidak banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan	SS	S	N	TS	STS
3	Nasib saya dipegang penuh oleh kepolisian	SS	S	N	TS	STS
4	Saya merasa tidak bisa berbuat apa-apa mengenai peraturan yang ada di kepolisian	SS	S	N	TS	STS
5	Bagi saya, dalam bekerja masih banyak hal yang lebih penting dari pada promosi jabatan	SS	S	N	TS	STS
6	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji	SS	S	N	TS	STS
7	Saya menerima gaji penuh selama bekerja	SS	S	N	TS	STS
8	Kehilangan pekerjaan membuat saya merasa tidak berharga	SS	S	N	TS	STS
9	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang	SS	S	N	TS	STS
10	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan	SS	S	N	TS	STS
11	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi	SS	S	N	TS	STS
12	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya walaupun tidak mengikuti arahan Kepala Divisi	SS	S	N	TS	STS
13	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja	SS	S	N	TS	STS
14	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di kepolisian ini	SS	S	N	TS	STS
15	Peraturan yang ditetapkan tidak memberatkan saya dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
16	Bagi saya Kepala Divisi mempunyai pengaruh yang besar dalam pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
17	Divisi ini bisa saja melakukan pengurangan personil secara tiba-tiba	SS	S	N	TS	STS
18	Bagi saya, bekerja dalam tim hanya akan memperlambat pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
19	Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	N	TS	STS
20	Saya bangga dengan pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
21	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik	SS	S	N	TS	STS
22	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat	SS	S	N	TS	STS

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
23	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting	SS	S	N	TS	STS
24	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
25	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
26	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya	SS	S	N	TS	STS
27	Tercapainya target kerja merupakan hasil kerja keras Kepala Divisi dalam membimbing personil	SS	S	N	TS	STS
28	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja	SS	S	N	TS	STS
29	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras personil	SS	S	N	TS	STS
30	Bagi saya, Kepala Divisi tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
31	Gaji menandakan kesuksesan seseorang dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
32	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan kepolisian	SS	S	N	TS	STS
33	Saya merasa khawatir divisi ini akan memindahkan saya ke divisi lain	SS	S	N	TS	STS
34	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan	SS	S	N	TS	STS
35	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya	SS	S	N	TS	STS
36	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya dipindahkan ke divisi lain	SS	S	N	TS	STS
37	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
38	Kepolisian mempunyai kuasa penuh terhadap personilnya	SS	S	N	TS	STS
39	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada tim	SS	S	N	TS	STS
40	Kebijakan kepolisian sering kali merugikan saya	SS	S	N	TS	STS
41	Prosedur kerja yang diterapkan kepolisian membuat saya sulit untuk berkembang	SS	S	N	TS	STS
42	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan kepolisian	SS	S	N	TS	STS
43	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima	SS	S	N	TS	STS
44	Gaji yang diterima tidak mencerminkan kinerja dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
45	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
46	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja dikontrol sepenuhnya oleh kepolisian	SS	S	N	TS	STS

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
47	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di kepolisian	SS	S	N	TS	STS
48	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi	SS	S	N	TS	STS



SKALA B

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Ketika ada kesempatan, saya segera menyampaikan ide/gagasan pada saat rapat	SS	S	TS	STS
2	Setiap masukan dari rekan kerja akan saya terima, sebab akan menyempurnakan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
3	Dalam menjalin persahabatan saya akan memberikan kepercayaan pada rekan kerja	SS	S	TS	STS
4	Saya akan senang hati ketika diajak berdiskusi tentang hal apa saja bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
5	Saya akan segera ambil alih tanggung jawab ketika ketua kelompok dari grup saya tidak hadir	SS	S	TS	STS
6	Saya berani menyatakan tidak pada rekan kerja yang mengajak saya untuk melakukan hal yang negatif	SS	S	TS	STS
7	Meskipun ada waktu luang, saya akan tetap berada di lokasi kerja	SS	S	TS	STS
8	Saya akan ambil kesempatan untuk berdiskusi pada rekan kerja terkait hambatan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10	Saya akan melanjutkan pekerjaan lain, begitu selesai jam istirahat	SS	S	TS	STS
11	Saya memiliki kemampuan yang tidak kalah dari rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
12	Saya akan lebih serius ketika mengerjakan tugas agar hasilnya lebih baik dari yang sudah-sudah	SS	S	TS	STS
13	Pendapat yang saya kemukakan tidak diterima oleh rekan kerja, sehingga saya tidak akan memberikan masukan lagi.	SS	S	TS	STS
14	Saya kurang suka bersahabat dengan personel dari unit lain	SS	S	TS	STS
15	Saya kesal saat jadwal rapat tetapi atasan tidak hadir.	SS	S	TS	STS
16	Saya takut dianggap salah ketika memberikan gagasan/ide yang saya miliki	SS	S	TS	STS
17	Saya ingin segera pulang kerumah begitu selesai jam kerja	SS	S	TS	STS
18	Selesai bekerja saya merasa sangat lelah	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa apa yang dilakukan terasa tidak bermanfaat	SS	S	TS	STS
20	Rasanya lama sekali waktu yang saya habiskan di kantor/tempat kerja.	SS	S	TS	STS

Lampiran 3 Data Penelitian

Psychological Well Being (X)																				
NO	Item																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2
3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3
4	2	1	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3
5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
6	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
7	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
8	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
9	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
10	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
13	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
14	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1
15	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
16	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
17	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3
19	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
20	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
21	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2

Psychological Well Being (X)																				
NO	Item																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
23	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
28	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
31	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
32	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
33	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
38	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
43	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3
46	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2

Psychological Well Being (X)																				
NO	Item																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
47	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
48	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
51	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
52	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
53	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
57	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	2	3
58	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
61	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
62	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
63	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
66	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
68	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

Psychological Well Being (X)																				
NO	Item																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
71	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
72	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
73	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
77	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2
79	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4
80	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
81	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3
82	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2
83	2	3	2	2	3	3	3	1	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	3
84	2	1	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3
85	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
86	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
87	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
88	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
89	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
90	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
92	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2

Job Insecurity (Variabel Y)																																																		
NO	Item																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	
2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2		
3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2		
4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	4	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3		
5	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1		
6	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3			
8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2		
9	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	
10	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	
11	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
12	1	2	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	3	1	4	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	2	4	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1		
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3		
14	4	4	3	1	2	3	1	4	1	2	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	1	3	1	4	2	4	1	1	1	1	4	1	1	3	3	4	1	2	4	4	1		
15	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	
16	4	4	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	4	1	3	3	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	2		
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
19	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3		
20	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2		
21	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4		
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3		

Job Insecurity (Variabel Y)																																																	
NO	Item																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
25	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
26	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	
27	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	1	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	
30	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
31	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	
32	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	1
33	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
34	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
35	4	4	2	3	4	3	2	4	1	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	2	3	4	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3	4	1	3	2	2	2	
36	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
37	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
39	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	
40	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
41	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
42	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	3	4	1	2	4	2	2	2	4	3	4	2	1	1	1	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
45	4	4	1	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	1	4	1	4	1	4	4	3	3	1	1	4	1	3	3	4	4	4	1	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	
46	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
47	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
48	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2

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

Job Insecurity (Variabel Y)																																																			
NO	Item																																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
49	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	4	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	1			
50	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2				
51	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2			
52	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1		
53	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1			
54	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4			
55	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2			
56	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2			
57	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2			
58	4	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3		
59	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
60	4	4	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	1	2	2	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	1			
61	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4			
62	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2			
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
64	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
65	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	3		
66	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3			
67	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	4	2	1	3	4	4	2	3	2	4	2	1	4	2	2	4	2	3	2	4	4	3	2	1	2	2	4	3	1	3	3	3	2	2	2	4	2			
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4				
69	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2			
71	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3			
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	1	2	4	2	2	2	4	3	4	1	1	1	1	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2			

Job Insecurity (Variabel Y)																																																		
NO	Item																																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
73	3	3	1	4	2	4	1	2	2	4	3	3	1	4	4	3	4	3	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	4	2	1	1	3	4	3	1	4	3	2	2	4	3	3	1		
74	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
75	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2		
76	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3		
77	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	1	2	2	3	1	1	2	4	1	2	2	3	3	2		
78	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
79	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	1		
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
81	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
82	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	4	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3		
83	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	
84	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3		
86	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2		
87	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2
88	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	
89	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
90	1	2	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	3	1	4	3	1	3	1	3	3	2	2	4	1	2	4	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1		
91	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3		
92	4	4	3	1	2	3	1	4	1	2	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	1	3	1	4	2	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	4	1	2	4	4	1		

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Notes		
Output Created		13-FEB-2025 14:15:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	92
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 /SCALE('Psychological Well Being') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: Psychological Well Being

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	2.27	.537	92
a2	2.33	.631	92
a3	2.27	.595	92
a4	2.29	.584	92
a5	2.33	.631	92
a6	2.40	.575	92
a7	2.39	.679	92
a8	2.26	.644	92
a9	2.27	.537	92
a10	2.42	.667	92
a11	2.27	.595	92
a12	2.29	.584	92
a13	2.33	.631	92
a14	2.27	.595	92
a15	2.47	.702	92
a16	2.27	.595	92
a17	2.29	.584	92
a18	2.27	.537	92
a19	2.24	.618	92
a20	2.40	.575	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	44.08	41.785	.308	.877
a2	44.02	39.450	.550	.869
a3	44.08	38.445	.733	.863
a4	44.05	39.063	.658	.866
a5	44.02	39.450	.550	.869
a6	43.95	41.524	.317	.877
a7	43.96	41.075	.307	.878
a8	44.09	40.608	.388	.875
a9	44.08	41.785	.308	.877
a10	43.92	40.247	.416	.874
a11	44.08	38.445	.733	.863
a12	44.05	39.063	.658	.866
a13	44.02	39.450	.550	.869
a14	44.08	38.445	.733	.863
a15	43.88	40.062	.411	.875
a16	44.08	38.445	.733	.863
a17	44.05	39.063	.658	.866
a18	44.08	41.785	.308	.877
a19	44.11	43.373	.056	.886
a20	43.95	41.524	.317	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.35	44.207	6.649	20

Reliability

Notes

Output Created		13-FEB-2025 14:16:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	92
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38 a39 a40 a41 a42 a43 a44 a45 a46 a47 a48 /SCALE('Job Insecurity') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.04
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1]

Scale: Job Insecurity

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.32	.710	92
a2	3.40	.630	92
a3	2.55	.717	92
a4	2.90	.757	92
a5	2.88	.644	92
a6	3.20	.559	92
a7	2.57	.816	92
a8	3.20	.802	92
a9	2.79	.871	92
a10	2.80	.683	92
a11	3.14	.764	92
a12	3.10	.680	92
a13	2.35	.844	92
a14	2.40	.799	92
a15	3.26	.693	92
a16	2.92	.745	92
a17	2.97	.748	92
a18	2.60	.727	92
a19	3.25	.765	92
a20	2.80	.855	92
a21	3.09	.780	92
a22	3.40	.612	92
a23	3.02	.629	92
a24	3.11	.671	92
a25	2.57	.760	92
a26	2.68	.725	92
a27	3.16	.651	92
a28	2.34	.881	92

a29	2.91	.706	92
a30	2.83	.779	92
a31	3.13	.683	92
a32	3.00	.679	92
a33	3.02	.726	92
a34	2.33	.827	92
a35	2.73	.891	92
a36	2.78	.900	92
a37	2.75	.736	92
a38	3.25	.705	92
a39	2.92	.759	92
a40	2.80	.855	92
a41	3.20	.559	92
a42	3.00	.663	92
a43	3.20	.802	92
a44	2.79	.871	92
a45	2.80	.683	92
a46	3.14	.764	92
a47	3.10	.680	92
a48	2.35	.844	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	136.49	309.923	.633	.935
a2	136.40	310.902	.673	.935
a3	137.25	313.179	.495	.936
a4	136.90	318.309	.273	.938
a5	136.92	313.895	.524	.936
a6	136.61	318.768	.359	.937
a7	137.24	306.272	.676	.935
a8	136.61	307.208	.655	.935
a9	137.01	303.439	.726	.934
a10	137.00	315.297	.432	.936
a11	136.66	311.193	.537	.936
a12	136.71	314.078	.485	.936
a13	137.46	308.119	.588	.935
a14	137.40	320.111	.192	.938
a15	136.54	314.295	.467	.936
a16	136.88	311.667	.533	.936
a17	136.84	315.193	.395	.937
a18	137.21	318.407	.282	.937
a19	136.55	311.041	.542	.936
a20	137.00	311.824	.454	.936
a21	136.72	310.249	.560	.936
a22	136.40	314.880	.506	.936

a23	136.78	319.842	.267	.937
a24	136.70	316.500	.390	.937
a25	137.24	312.382	.494	.936
a26	137.12	319.821	.227	.938
a27	136.64	317.222	.371	.937
a28	137.47	309.241	.524	.936
a29	136.89	314.999	.429	.936
a30	136.98	307.648	.658	.935
a31	136.67	315.035	.443	.936
a32	136.80	317.390	.347	.937
a33	136.78	318.480	.279	.937
a34	137.48	312.318	.453	.936
a35	137.08	311.258	.452	.936
a36	137.02	307.802	.559	.935
a37	137.05	314.755	.420	.937
a38	136.55	320.382	.213	.938
a39	136.88	309.623	.601	.935
a40	137.00	308.198	.577	.935
a41	136.61	318.768	.359	.937
a42	136.80	324.906	.038	.939
a43	136.61	307.208	.655	.935
a44	137.01	303.439	.726	.934
a45	137.00	315.297	.432	.936
a46	136.66	311.193	.537	.936
a47	136.71	314.078	.485	.936
a48	137.46	308.119	.588	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139.80	326.247	18.062	48

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi

NPar Tests

Notes

Output Created		13-FEB-2025 14:44:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	92
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00.16
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Psychological Well Being	92	44.10	7.159	31	58
Job Insecurity	92	113.54	14.975	67	149

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Psychological Well Being	Job Insecurity
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.10	113.54
	Std. Deviation	7.159	14.975
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.082
	Positive	.118	.082
	Negative	-.061	-.060
Test Statistic		.118	.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.066	.162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes

Output Created		13-FEB-2025 14:45:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	92
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Job Insecurity * Psychological Well Being	92	100.0%	0	0.0%	92	100.0%

Report

Job Insecurity

Psychological Well Being	Mean	N	Std. Deviation
31	138.00	3	6.245
32	136.00	1	.
33	129.00	1	.
34	124.67	3	11.015
35	115.00	5	29.975
36	140.50	2	12.021
37	120.00	1	.
38	122.00	13	11.972
39	122.00	2	1.414
41	114.33	3	9.452
42	119.33	3	10.693
43	110.14	7	7.403
44	107.00	1	.
45	109.00	8	12.059
46	109.00	3	8.888
47	109.14	7	11.838
48	109.75	4	7.848
49	106.00	3	13.454
50	105.00	3	3.000
51	111.25	4	8.461
52	115.50	2	4.950
53	99.00	2	2.828
54	106.33	3	12.097
56	104.67	3	10.504
57	94.00	3	23.516
58	92.00	2	.000
Total	113.54	92	14.975

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
Job Insecurity * Psychological Well Being	Between Groups (Combined)	9441.278	25	377.651
	Linearity	6992.591	1	6992.591
	Deviation from Linearity	2448.688	24	102.029
	Within Groups	10965.548	66	166.145
	Total	20406.826	91	

ANOVA Table

		F	Sig.
Job Insecurity * Psychological Well Being	Between Groups (Combined)	2.273	.004
	Linearity	42.087	<.001
	Deviation from Linearity	.614	.908
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Insecurity * Psychological Well Being	-.585	.343	.680	.463

Regression

Notes

Output Created		13-FEB-2025 14:46:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	92
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).	
Resources	Processor Time	00:00:01.40
	Elapsed Time	00:00:01.00
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory	896 bytes
	Required for Residual Plots	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Job Insecurity	113.54	14.975	92
Psychological Well Being	44.10	7.159	92

Correlations

		Job Insecurity	Psychological Well Being
Pearson Correlation	Job Insecurity	1.000	-.585
	Psychological Well Being	-.585	1.000
Sig. (1-tailed)	Job Insecurity	.	<.001
	Psychological Well Being	.000	.
N	Job Insecurity	92	92
	Psychological Well Being	92	92

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Psychological Well Being ^b		Enter

a. Dependent Variable: Job Insecurity

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 ^a	.343	.335	12.208	2.098

a. Predictors: (Constant), Psychological Well Being

b. Dependent Variable: Job Insecurity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6992.591	1	6992.591	46.915	<.001 ^b
	Residual	13414.235	90	149.047		
	Total	20406.826	91			

a. Dependent Variable: Job Insecurity

b. Predictors: (Constant), Psychological Well Being

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	167.538	7.985		20.981	<.001	
	Psychological Well Being	-1.224	.179	-.585	-6.849	<.001	1.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Psychological Well Being	1.000

a. Dependent Variable: Job Insecurity

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Psychological Well Being
1	1		1.987	1.000	.01	.01
	2		.013	12.467	.99	.99

a. Dependent Variable: Job Insecurity

Casewise Diagnostics^a

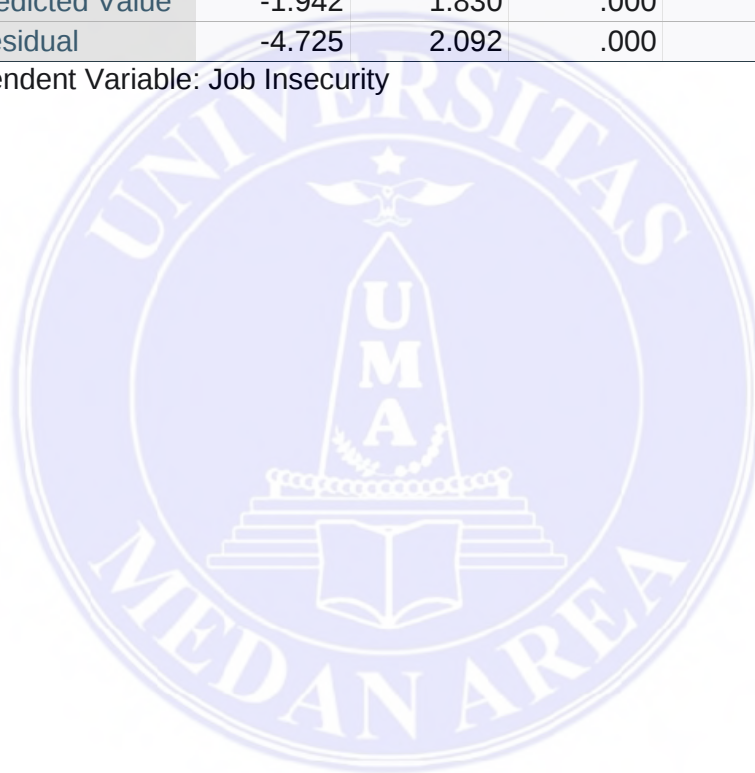
Case Number	Std. Residual	Job Insecurity	Predicted Value	Residual
12	-4.725	67	124.68	-57.683

a. Dependent Variable: Job Insecurity

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	96.52	129.58	113.54	8.766	92
Residual	-57.683	25.541	.000	12.141	92
Std. Predicted Value	-1.942	1.830	.000	1.000	92
Std. Residual	-4.725	2.092	.000	.994	92

a. Dependent Variable: Job Insecurity



Lampiran 6 Surat Penelitian



Nomor : 170/FPSI/01.10/I/2025

20 Januari 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu **Direktur**
Ditreskrimum Poldasu
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Kepolisian Daerah Sumatera Utara** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Dwimas Wicaksono

Nomor Pokok Mahasiswa : 208600087

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Job Insecurity pada Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Kepolisian Daerah Sumatera Utara**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA**

Jl. Sisingamangaraja Km 10, 5 No. 60 Medan

Medan, 21 Januari 2025

Nomor : B/615 II/S.I.P./2025/Ditreskrimum
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Kepada

Yth. **DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

di

Medan

1. Rujukan :

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : /FPSI/01.10/I/2025 tanggal 20 Januari 2025, hal Penelitian.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini memberikan izin penelitian kepada mahasiswa :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Muhammad Dwimas Wicaksono	208600087	Psikologi

untuk melaksanakan penelitian guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul " Pengaruh Psycological Well-Being Terhadap Job Insecurity pada Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut".

3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. **DIREKTUR RESERSE KRIMINAL UMUM POLDA SUMUT
KASUBBAGRENMIN**

**TONY SIMANJUNTAK, S.H.
KOMISARIS POLISI NRP 72050422**

Tembusan :

1. Kapolda Sumut.
2. Irwasda Polda Sumut.
3. Dirreskrimum Polda Sumut.



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA

Jl. Sisingamangaraja Km 10, 5 No. 60 Medan Medan, 7 Pebruari 2025

Nomor : B/1087/II/S.I.P./2025/Ditreskrimum
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Medan

1. Rujukan :

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : /FPSI/01.10/II/2025 tanggal 20 Januari 2025, hal Penelitian.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Muhammad Dwimas Wicaksono	208600087	Psikologi

telah selesai melaksanakan penelitian di Ditreskrimum Polda Sumut, dengan skripsi yang berjudul " Pengaruh Psyclogical Well-Being Terhadap Job Insecurity pada Anggota Polri Bagian Ditreskrimum di Polda Sumut".

3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. DIREKTUR RESERSE KRIMINAL UMUM POLDA SUMUT
KASUBBAGRENMIN

Tembusan :

1. Kapolda Sumut.
2. Irwasda Polda Sumut.
3. Dirreskrimum Polda Sumut.

TONY SIMANJUNTAK, S.H.
KOMISARIS POLISI NRP 72050422