

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN DITINJAU  
DARI *JOB INSECURITY* DAN IKLIM ORGANISASI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh :  
Siti Aisyah  
1831080329



**Pembimbing I : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**Pembimbing II : Ira Hidayati, S.Psi, M.A**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2022 M**

## ABSTRAK

Kesejahteraan psikologis adalah sikap atau kondisi individu mampu menerima dirinya, bersikap optimis, mempunyai orientasi masa depan, mermpunyai hubungan yang baik dengan orang lain, individu yang tidak bergantung terhadap orang lain, dan mampu mengembangkan lingkungan yang sesuai apa yang kita inginkan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah *job insecurity* dan iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT. Great Giant Pineapple pada SubDiv Cannery sebanyak 527 karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *Simpel random sampling*. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak sebanyak 53 karyawan kontrak. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala kesejahteraan psikologis, skala *job insecurity* dan skala iklim organisasi. skala kesejahteraan psikologis berjumlah 23 aitem ( $\alpha = 0.915$ ), Skala *job insecurity* berjumlah 25 aitem ( $\alpha = 0.895$ ) dan skala iklim organisasi berjumlah 23 aitem ( $\alpha = 0.920$ ). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dua prediktor yang dibantu dengan program JASP 0.16.

Hasil penelitian pertama menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT.Great Giant Pineapple dengan nilai  $R = 0,637$  dan nilai  $F = 17,049$  dengan signifikansi  $p < 0.01$  dan sumbangan efektif sebesar 40,5 %. Kemudian kedua terdapat hubungan negative dan signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di PT.Great Giant Pineapple dengan nilai  $(rx1-y) -0,457$  dan  $p < 0,01$ , sumbangan efektif sebesar 12,6 %. Ketiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di PT.Great Giant Pineapple dengan nilai  $(rx2-y)$  sebesar 0,583 dan  $p < 0,01$ , sumbangan efektif sebesar 27,9 %.

**Kata Kunci : kesejahteraan Psikologis, Job Insecurity , dan Iklim Organisasi**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari Job  
Insecurity Dan Iklim Organisasi**

**Nama : Siti Aisyah**

**Program Studi : Psikologi Islam**

**Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas  
Ushuluddin dan Studi Agama

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**NIP. 196301011999031001**

**Ira Hidayati, S.Psi. MA**  
**NIP. 198711212019032012**

**Mengetahui**  
**Ketua Program Studi Psikologi Islam**

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**NIP. 196301011999031001**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703289*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN  
DITINJAU DARI JOB INSECURITY DAN IKLIM ORGANISASI”** disusun oleh  
**:Siti Aisyah, NPM : 1831080329**, program studi : **Psikologi Islam**, telah diujikan  
dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan  
pada Hari/Tanggal : **Rabu, 28 September 2022.**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua Penguji : Abd Qohar, M.Si** (.....)

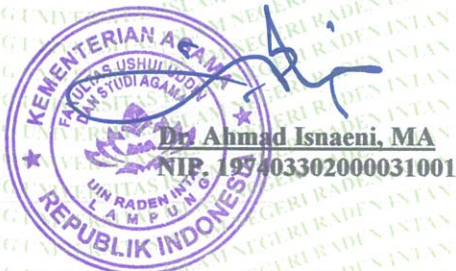
**Sekertaris : Annisa Fitriani, S. Psi, MA** (.....)

**Penguji Utama : Dra. Hj. A. Retnoriani, M, Si, Psikolog** (.....)

**Penguji Pendamping I : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si** (.....)

**Penguji Pendamping II : Ira Hidayati, S.Psi, MA** (.....)

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Aisyah

NIM : 1831080329

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari *Job Insecurity* Dan Iklim Organisasi” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Bandar Lampung, 20 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



**Siti Aisyah**

**Npm. 1831080329**



## MOTTO

﴿إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾﴾

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)



## PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas semua karunia-Mu serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW segala syukur ku ucapkan kepada nya karena telah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan do'a, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tuaku tercinta ayah Syahrul Adnin dan ibu Efi Susilawati. Aku persembahkan karya sederhana ini untuk kalian yang tiada henti memberiku cinta, kasih sayang, doa, keikhlasan dan pengorbanan yang selama ini telah diberikan kepada penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tulus. Berkat pengorbanan, jerih payah, dan motivasi yang selalu diberikan hingga terselesaikan skripsi ini.
2. Untuk saudara dan saudariku yang aku sayangi, Al Qodri, Desi Mardiah, Popy Bidari, Tuti Angraini. Terimakasih telah memberikan dukungan, semangat, doa, menghiburku, serta menjadi tempatku bercerita juga menemani kehidupanku dan proses pendidikanku hingga sekarang. Sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
3. Untuk saudara perempuanku almarhumah Shinta Wulandari, guna meneruskan perjuanganmu yang tertunda aku dedikasikan untukmu atas segala capaian ku hingga saat ini.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap Siti Aisyah, dilahirkan di Terbanggi Besar pada tanggal 23 Maret 1999. Peneliti merupakan anak ketiga dari lima bersaudara, putri dari pasangan Bapak Syahrul Adnin dan Ibu Efi Susilawati . Alamat tempat tinggal Terbanggi Besar Lampung Tengah. Berikut riwayat pendidikan peneliti:

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal, Lulus pada tahun 2005
2. SDN 3 Yukum Jaya, Lulus pada tahun 2012
3. SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, Lulus tahun 2015
4. SMA Negeri 1 Terbanggi Besar, Lulus pada tahun 2018

Setelah menamatkan pendidikan di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar tepatnya pada tahun 2018, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi S1 Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung





## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Alhamdulillahirrabbi'lalamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph. D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku ketua Prodi Psikologi Islam, Pembimbing Akademis dan Pembimbing I peneliti yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan selama perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir serta dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh semangat dan kesabaran .
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi.,MA. Selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan arahan dan informasi mengenai perkuliahan serta membantu dalam kebutuhan administrasi selama perkuliahan.

5. Ibu Ira Hidayati, S.Psi., MA. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, memberikan motivasi, arahan, bimbingan serta memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku ketua sidang munaqosah dan Ibu Dra. Hj. A. Retnoriani, M.Si, Psikolog selaku penguji utama sidang munaqosah telah bersedia membantu memberikan kritik dan saran.
7. Bapak dan ibu dosen Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Para Staff Recruitment & HRBP Agri di PT. Great Giant Pineapple yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian dan mempermudah proses administrasi serta izin penelitian.
9. Para karyawan Kontrak PT. Great Giant Pineapple yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian ini.
10. Kepada yang teristimewa, Renaldho Adiyasha terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah ku, memberikan canda tawa dan kasih sayang serta memberikan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.
11. Untuk teman - teman saya, Selva Wulandari, Arianda Delvira, Mutia Aliya, Marsha Khuznul, Kurnia Indah, Sherly Eka, Dhini Aulia, Asmi Esha, Reka Amelia, Annisa Pratiwi, Dwi Adinda, Vida Hanifa, Annisa Desy, Dhita Ananda, Rina Anggraini, Rahma Hamidah, Rhica Anisa N, Ricky Sanjaya, dan Ardi Prasetia. Terimakasih sudah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah, selalu memberi canda tawa , memberikan dukungan dan juga bantuan untuk saya.
12. Untuk teman-teman Psikologi Islam Angkatan 2018 khususnya kelas D terimakasih atas kebersamaan selama peneliti menempuh perkuliahan dan semoga kebersamaan ini terus berlanjut sampai akhir hayat, aamiin.

13. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan serta motivasi.

14. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keihlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT, aamiin

Bandar Lampung, 20 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Siti Aisyah

NPM. 183108032



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Penelitian Terdahulu.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Kesejahteraan Psikologis.....	13
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	13
2. Dimensi-dimensi Kesejahteraan Psikologis .....	14
3. Faktor-faktor Kesejahteraan Psikologis .....	15
4. Kesejahteraan Psikologis Dalam Prespektif Islam .....	17
B. <i>Job Insecurity</i> .....	18
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	18
2. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> .....	19
3. Bentuk – bentuk <i>Job Insecurity</i> .....	20
C. Iklim Organisasi .....	20
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	20
2. Aspek-aspek Iklim Organisasi .....	21
3. Bentuk- bentuk Iklim Organisasi .....	22

D. Karyawan .....	22
1. Pengertian karyawan .....	22
2. Jenis – jenis karyawan.....	23
E. Dinamika Variabel .....	24
F. Kerangka Penelitian .....	26
G. Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Identitas Variabel Variabel.....	29
B. Defenisi Operasional .....	29
1. Kesejahteraan Psikologis .....	29
2. <i>Job Insecurity</i> .....	29
3. Iklim Organisasi.....	30
C. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel .....	30
3. Teknik Sampling.....	31
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	31
2. Skala <i>Job Insecurity</i> .....	33
3. Skala Iklim Organisasi.....	35
E. Validitas dan Reliabilitas.....	35
F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	38
1. Orientasi Kacah.....	38
2. Persiapan Penelitian .....	38
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	39
4. Seleksi Item dan Reliabilitas Instrumen .....	39
5. Penyusunan Skala Penelitian.....	42
B. Pelaksanaan Penelitian .....	45
1. Penentuan Subyek Penelitian .....	45
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	45
3. Skoring.....	46
C. Analisis Data Penelitian .....	46
1. Karakteristik Sampel.....	46
2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	49

3. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	50
4. Uji Asumsi .....	54
5. Uji Hipotesis .....	59
6. Analisis Persamaan Regresi .....	61
7. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel ...	62
D. Pembahasan.....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Rekomendasi .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala kesejahteraan psikologis .....	32
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>job Insecurity</i> .....	34
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala iklim organisasi .....	35
Tabel 4. Distribusi Seleksi Aitem Skala <i>Try Out</i> kesejahteraan Psikologis .....	40
Tabel 5. Distribusi Seleksi Aitem Skala <i>Try Out Job Insecurity</i> .....	41
Tabel 6 Distribusi Seleksi Aitem <i>Try Out</i> Skala iklim organisasi.....	42
Tabel 7 Sebaran Aitem Baik Skala Kesejahteraan psikologis .....	43
Tabel 8 Sebaran Aitem Baik Skala <i>job insecurity</i> .....	44
Tabel 9 Sebaran Aitem Baik Skala iklim organisasi .....	45
Tabel 10 Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 11 Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 12 Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa kerja .....	48
Tabel 13 Frekuensi Sampel Berdasarkan Status Pernikahan .....	49
Tabel 14 Deskripsi Data Penelitian .....	50
Tabel 15 Rumus Norma Kategorisasi.....	50
Tabel 16 Kategorisasi Skor Variabel Kesejahteraan Psikologis .....	51
Tabel 17 Kategorisasi Skor Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	52
Tabel 18 Kategorisasi Skor Variabel Iklim Organisasi.....	53
Tabel 19 Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 20 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 21 Hasil Uji Hipotesis Pertama Penelitian Model Summary ..	60
Tabel 22 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga. ....	60
Tabel 23 Persamaan Regresi Variabel X1, X2, dan Y .....	61
Tabel 24 Sumbangan Efektif Variabel Independen Penelitian .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan Iklim Organsasi dengan Kesejahteraan Psikologis .....	26
Gambar 2 Diagram Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin..	46
Gambar 3 Diagram Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia .....	47
Gambar 4 Diagram Frekuensi Sampel Berdasarkan masa kerja .....	48
Gambar 5 Diagram Frekuensi Sampel Berdasarkan Status Pernikahan .....	49
Gambar 6 Diagram Lingkaran Kategorisasi Skor Variabel Kesejahteraan Psikologis .....	51
Gambar 7 Diagram Lingkaran Kategorisasi Skor Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	52
Gambar 8 Diagram Lingkaran Kategorisasi Skor Variabel Iklim Organisasi.....	53
Gambar 9 Hasil Uji Normalitas Visual Tiga Variabel .....	53
Gambar 10 Hasil Uji Normalitas Visual Kesejahteraan Psikologis ..	53
Gambar 11 Hasil Uji Normalitas Visual <i>Job Insecurity</i> .....	53
Gambar 12 Hasil Uji Normalitas Visual Iklim Organisasi .....	56
Gambar 13 Q-Q Plots Tiga Variabel .....	56
Gambar 14 Q-Q Plots Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	56
Gambar 15 Q-Q Plots Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	57
Gambar 16 Q-Q Plots Variabel Iklim Organisasi .....	57
Gambar 17 Visualisasi Hasil Uji Linieritas Kesejahteraan Psikologis VS <i>Job Insecurity</i> .....	58
Gambar 18 Visualisasi Hasil Uji Linieritas Kesejahteraan Psikologis VS Iklim Organisasi .....	58
Gambar 19 Visualisasi Hasil Uji Heteroskedasitas Residuals VS Predicted .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Rancangan Skala Penelita .....	81
Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba .....	91
Lampiran. 3 Validitas Dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala .....	95
Lampiran. 4 Skala Penelitian.....	99
Lampiran. 5 Tabulasi Data Penelitian .....	104
Lampiran. 6 Hasil Uji Asumsi .....	106
Lampiran. 7 Hasil Uji Hipotesis .....	112
Lampiran. 8 Sumbangan Efektif .....	117
Lampiran. 9 Surat Perizinan Penelitian .....	119
Lampiran 10 Turnitin.....	122



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini kompetisi bisnis di dunia kerja begitu masif dan negara berkembang harus siap menghadapi negara maju yang unggul dalam segala aspek. Kecanggihan teknologi tentu saja mempengaruhi kualitas produk dan modal mempengaruhi perkembangan perusahaan tetapi yang terpenting adalah sumber daya manusia. Namun kecanggihan teknologi pun mempengaruhi kesejahteraan karyawan, kemajuan teknologi dan komunikasi seperti jaringan internet dan *smartphone* semakin membuat interaksi antar individu semakin meningkat, salah satu caranya melalui sosial media. Individu yang menggunakan sosial media seringkali melakukan perbandingan sosial di media sosial, menurut Chae (2017) banyak pengguna sosial media membandingkan dirinya dengan orang lain dari apa yang di *posting* di sosial media. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai konsep diri yang tidak stabil karena rendahnya kesejahteraan psikologis dan hal tersebut akan mempengaruhi kehidupan seseorang (Reer, Tang, & Quandt, 2019). Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, SDM atau sumber daya manusia adalah individu yang memberikan jasa, energi, dan semangat mereka agar terwujudnya tujuan di suatu perusahaan (Hasibuan, 2012).

Dalam UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang sumber daya manusia dalam perusahaan, dimana berisi tentang syarat-syarat, hak dan kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada buruh atau pekerja (Muru & Pati, 2020). Sejak dikeluarkan undang-undang tersebut banyak perusahaan di Indonesia yang lebih memilih sistem kerja kontrak dikarenakan perusahaan tidak perlu membayar dana pensiun atau pesangon. Nyatanya sistem kerja kontrak ini menimbulkan kegelisahan bagi pekerja karena tidak pasti waktu kerja mereka dan tidak pasti akan hak-hak apa saja yang diterima pekerja (Filia & Wijaya, 2019). Dapat dikatakan bahwa keadaan yang di alami oleh karyawan kontrak

sangat berbeda dengan karyawan tetap hal tersebut tentu saja mengurangi kesejahteraan pada karyawan.

Kesejahteraan psikologis ditempat kerja yang baik adalah ketika individu mempunyai motivasi, terlibat disuatu kerjaan, mempunyai energi positif, merasa bahagia dengan semua aktivitas yang dijalani dan bertahan lama pada pekerjaan yang saat ini ia jalani. Jika individu merasa bahwa ia sejahtera maka kenyamanan dalam bekerja akan ada dan ia akan loyalitas dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai disuatu perusahaan akan terwujud (Snyder & Lopez, 2002).

Ryff & Singer (1996) mengungkapkan kesejahteraan psikologis yaitu ketika individu mempunyai sikap atau perilaku positif pada diri sendiri dan orang disekitarnya, mampu mengambil keputusan dan mengontrol perilakunya, mampu mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya dan menciptakan kondisi yang stabil, mempunyai orientasi kedepannya dan membuat individu lebih bermakna sehingga akan membuat dirinya berkembang lebih baik dari sebelumnya. Tiap individu harus sejahtera baik dari fisik maupun psikologis agar hidup bermakna dan bahagia. Ketika seseorang mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik, dapat membuat individu sehat secara fisik dan psikologis. Seseorang ketika bekerja dengan perasaan bahagia adalah seseorang yang bekerja disetiap waktunya dengan perasaan yang positif, sehingga tahu bagaimana cara menciptakan suasana kerja yang dapat memaksimalkan kinerjanya dan membuat seseorang puas saat bekerja (Prasetyo, 2017).

Tidak semua individu merasa bahagia atau baik secara mental terutama dalam hal pekerjaan. Terdapat fenomena yang berkait dengan kesejahteraan psikologis karyawan dimana pada tahun 2020 dunia dilanda pandemi covid-19 termasuk Indonesia yang membuat sulit orang banyak (Masrul, Abdillah, & Tasnim, 2020). Permasalahan krusial yang saat ini tengah dihadapi di seluruh dunia yaitu tentang penyebaran Covid-19, tidak terkecuali di Indonesia. Pemerintah Indonesia akhirnya mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) Lock Down (Penutupan akses), hingga PPKM (Pemberlakuan

Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dimana kebijakan tersebut tentu saja membuat keguncangan di beberapa sektor kehidupan, salah satunya dalam sektor industri dan ketenagakerjaan, hal tersebut membust beberapa perusahaan dengan sigap mengambil beberapa langkah yang diantaranya yaitu Work from Home (WFH), pemotongan gaji, merumahkan karyawan hingga harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Ira Hidayati & Mubasit, 2022). Banyak sektor yang terdampak akibat pandemi salah satunya adalah sektor ekonomi dunia, dan yang paling terdampak sebagai korban pada sektor ekonomi adalah para buruh atau pekerja (Syafriada, Safrizal, & Yani, 2020). Sekitar 3.066.567 pekerja kehilangan pekerjaan selama pandemi covid-19 menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan perusahaan harus melakukan PHK dengan daliih “force majeure” (CNBC Indonesia, 2020). Salah satu perusahaan yang melalukan PHK adalah PT Ramayana Lestari Tbk (RALS) terdapat sekitar 421 karyawan di PHK sejak Januari hingga Juni 2020 (CNN Indonesia). Survey yang dilakukan pada para pekerja di Jakarta hanya terdapat 18% karyawan yang merasa puas dan bahagia menjalankan pekerjaannya, oleh sebab itu kesejahteraan psikologis menjadi isu yang semakin mencuat di kalangan para pekerja (Lestari, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja agar produktivitas dan kinerja karyawan tidak terganggu.

Allah telah menjanjikan kesejahteraan tiap hambanya dan makhluk yang bernyawa dimana dijelaskan ayat tentang kesejahteraan terdapat pada firman Allah dalam QSAI-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi jangan kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah

Kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan ayat diatas dan tafsir menurut Kemenag RI (2006) nasehat yang terkandung dari ayat tersebut sebagai muslim bukan hanya beribadah secara murni (*ma'ah*) serta tidak terlalu fokus terhadap dunia. Berusaha dengan maksimal untuk mendapatkan harta serta mencari bekal akhirat dengan cara yang telah Allah anugerahkan kepada hambanya di dunia, nikmat harta tersebut dapat di infaqkan serta menggunakan di jalan kebenaran. Namun pada saat yang sama janganlah lupa akan bagian dari kenikmatan di dunia dengan tidak berlebihan. Lalu berbuat baiklah kepada sesama dengan cara bersedekah karena Allah telah memberikan karunia atas nikmat-Nya kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi ini dengan melampaui batas yang telah ditetapkan oleh Allah.

Kesejahteraan psikologis ini dikaitkan dengan diperolehnya kebahagiaan kemudian mempunyai kepuasan dalam hidup dan tidak merasakan kekhawatiran yang berlebihan, dimana kondisi ini tentunya dipengaruhi oleh penerimaan diri yang cukup baik, hubungan sosial yang baik, kemandirian bahkan penguasaan yang dimiliki seseorang (Ryff & Keyes, 1995). Namun karyawan kontrak kerap kali merasa khawatir bahkan perasaan cemas akan pekerjaan yang saat ini dijalani, dimana kondisi ini terjadi karena jenis pekerjaan yang sifatnya sementara sehingga hal ini menjadi penyebab banyak karyawan mengalami *job insecurity* (Smithson & Lewis, 2000).

Hanafiah (2013) ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai perasaan gelisah, stres, rasa cemas dan ketidakpastian terkait dengan pekerjaan berikutnya yang harus dialami karyawan. Menurut Sverke dan Naswall (2006) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berupa pemahaman subjektif dari rasa takut atau kecemasan terkait dengan kemungkinan hilangnya pekerjaan di masa yang akan datang. Burchell dan Wilkinson (2002) menggambarkan suatu ketidaknyaman sebagai perasaan yang subjektif dan manifestasi pribadi dari resiko kehilangan pekerja bahkan karyawan kontrak memiliki keselamatan pekerjaan yang rendah. Ketakutan yang berlebihan selalu mengarah pada tekad untuk bekerja keras untuk menghindari resiko kecemasan ditempat kerja dan kondisi psikologis ketika karyawan merasakan sebuah ancaman atau perasaan khawatir yang akan menentukan

seperti apa pekerjaan yang akan dijalani dimasa depan sebagai ciri dari ketidaknyamanan kerja.

Nopiando (2012) juga mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan *outsourcing* khawatir tentang ketidakpastian akan masa depan profesi mereka, terutama diakhir kontrak mereka. Karyawan *outsourcing* tidak mampu menjamin masa kontrak kerja, dikarena pemberitahuan akan perpanjangan kontrak biasanya dirilis beberapa hari sebelum akhir kontrak. Ini menyebabkan kekhawatiran atau *job insecurity* bagi karyawan. Secara umum, kekhawatiran seseorang akan mempengaruhi kesehatan mentalnya. Ciri-ciri ketidakamanan kerja adalah karena adanya perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan psikologi (faktor internal) ialah apabila seseorang memiliki ancaman terhadap keberlangsungan hubungan kerjanya. Timbulnya *job insecurity* sebagai rasa ketidakberdayaan yang dikaitannya dengan pengoptimalan yang kurang atau penguasaan karyawan terhadap lingkungan yang kurang optimal. Individu yang tidak dapat mengontrol lingkungan kerjanya mengakibatkan dampak ganda, yaitu selain menurunnya kesehatan mental, juga memperparah ketidakamanan karyawan di tempat kerja. Ketika kesehatan mental karyawan terpenuhi, maka produktivitas karyawan meningkat, lebih mudah untuk saling menolong, tepat waktu, akan bekerja lebih lama di perusahaan dan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Akibat adanya *job insecurity*, para pekerja mengalami permasalahan psikologis, dan karyawan tidak merasa aman ketika melaksanakan tugasnya. Sverke dan Naswall (2002) menemukan suatu permasalahan yang akan dialami oleh pekerja dan perusahaan dalam jangka panjang ataupun jangka pendek. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan mempengaruhi kepuasan kerja, *job engagement*, rasa percaya pada pemimpin dan mempengaruhi komitmen organisasi, hal tersebut akan menimbulkan kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahannya ketika berpendapat. Untuk jangka panjang dapat berdampak pada kesehatan secara fisik dan psikologis, prestasi kerja, dan niat berpindah pekerjaan.

Berdasarkan ulasan diatas, mendapatkan kesimpulan bahwa *job insecurity* adalah pemahaman relatif individu yang merasakan stres, khawatir, ketakutan, serta mengalami sebuah tidak pastian

pekerjaan dimasa yang akan datang. Dengan adanya persepsi tentang *job insecurity* dalam diri individu tersebut akan berpikir bahwa dalam kurun waktu yang akan datang mungkin saja ia tidak berada di posisi yang sekarang atau bahkan ia akan kehilangan pekerjaannya hal tersebutlah yang mengakibatkan individu mengalami kecemasan akan masa depannya.

Kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh faktor dan iklim organisasi. Briner (2000) berpendapat bahwa *psychological well being* dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja seseorang. Individu yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah dalam meningkatkan sikap positif sehingga akan meningkatkan semangat kerja. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Konopaske (2011) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan psikologis dalam dunia kerja atau organisasi yang dapat dirasakan oleh para pekerja dan dapat mempengaruhi perilaku dan sikap pekerja pada pekerjaannya.

Menurut Wirawan (2007) Iklim organisasi adalah kesadaran atau persepsi yang dibentuk oleh anggota tim yang melibatkan kondisi lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan perilaku ketika berkerja (Prihatsanti & Dewi, 2017). Iklim organisasi yang positif akan mengarahkan pada kenyamanan bagi karyawan, saling menghormati antara rekan kerja, serta kebersamaan ketika bekerja dan senada dengan definisi iklim organisasi yang diungkapkan oleh (Satria, 2006) bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja tentu berpengaruh terhadap sikap atau tindak seluruh karyawan terhadap pekerjaannya di sebuah organisasi. Sehingga dalam di simpulkan bahwasanya iklim organisasi adalah kondisi lingkungan organisasi secara internal yang sangat penting untuk organisasi karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja para karyawan. Penelitian yang dilakukan Purnamasari (2018) Iklim organisasi yang positif tentu saja berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan, saling menghargai antar karyawan, serta hubungan antar karyawan lebih dekat. Menurut Lusiana (2018) bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap *psychological well-being*. Apabila iklim organisasi disuatu perusahaan tidak berjalan baik maka akan mempengaruhi

hubungan interpersonal lemah, merasa tidak nyaman ketika bekerja, dan mempengaruhi motivasi (Meilina 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan pada tiga karyawan kontrak di PT. Great Giant Pineapple yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2021. karyawan HI (24) memiliki rasa percaya diri pada pekerjaannya dikarenakan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan untuk pekerjaannya, pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang HI miliki sehingga mempermudah ia dalam bekerja, karyawan HI memiliki hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja sehingga mempermudah untuk menyampaikan pendapat mengenai kesulitan atau segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan HI mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru tidak kesulitan dalam beradaptasi dan karyawan HI memiliki pandangan untuk masa depannya bahwa ia ingin berkembang dalam pekerjaannya agar mendapatkan posisi yang lebih baik. Karyawan yang berinisial EA (23) mengungkapkan karyawan EA memiliki rasa percaya diri yang rendah dalam pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan saat sehingga memiliki rasa *insecure* terhadap rekan kerja dikarenakan hal tersebut. karyawan EA memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja namun tidak dekat dengan atasannya sehingga sulit mengungkapkan pendapat mengenai pekerjaan terutama ketika mengalami kesulitan saat bekerja, karyawan EA mengungkapkan untuk tujuan hidup kedepannya hanya mengandalkan pekerjaan saat ini karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang ia jalani tidak ada keinginan untuk naik jabatan. Karyawan MA (23) mengungkapkan bahwa ia tidak percaya diri terhadap kemampuannya karena MA baru pertama kali bekerja dibidang ini, untuk hubungan dengan rekan kerja memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga sulit untuk beradaptasi ditempat kerjanya, karyawan MA tidak ada keinginan untuk menjadi karyawan dengan performa yang baik agar mendapatkan reward dari perusahaan.

Kesimpulan dari wawancara diatas didapatkan hasil bahwa kurangnya kesejahteraan psikologis pada karyawan pada PT. Great Giant Pineapple dikarenakan 2 dari 3 subjek pra penelitian kurangnya



kemampuan diri dalam bekerja dikarenakan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan adanya rasa *insecure* terhadap sesama rekan kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja serta susahny karyawan untuk mengungkapkan pendapat mengenai pekerjaan. Dari hasil di atas juga didapatkan 2 dari 3 subjek pra penelitian bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk berkembang atau mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik dikarena sudah nyaman dengan posisi pekerjaan yang ia jalani saat ini.

Ketika individu sedang dalam suasana hati yang buruk atau kesejahteraan tidak baik tentu saja akan berpengaruh pada perusahaan. Kesejahteraan psikologis adalah ketika kehidupan berjalan sangat baik dapat dikombinasikan dengan rasa kesejahteraan dan mampu melakukan hal - hal yang produktif. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi tentu saja mendapatkan sebuah dukungan dari orang sekitar, merasa puas dengan kehidupannya dan merasa bahagia (Amichai&Hamburger, 2009).

*Job Insecurity* dan iklim organisasi ini yang akan menunjukkan pada kondisi kesejahteraan psikologis. Apabila seorang mempunyai *Job Insecurity* dan iklim organisasi yang baik maka kesejahteraan psikologis bisa tercapai dengan baik oleh karyawan yang tentunya akan meningkatkan sumber daya manusia sehingga mempermudah mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi atau perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan hasil dari pra-penelitian yang telah dilakukan , penelitian mengambil topik Kesejahteraan Psikologis dan terdapat dua faktor yang mempengaruhi yakni dari *job insecurity* dan iklim organisasi. Peneliti mengambil judul Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari *Job Insecurity* Dan Iklim Organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh sebuah informasi :

1. Untuk menganalisis hubungan Antara *Job Insecurity* Dan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.
2. Untuk menganalisis hubungan *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.
3. Untuk menganalisis hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan pembaca dengan menambah informasi mengenai psikologis khususnya bidang ilmu psikologi organisasi dan industri. Selanjutnya diharapkan dapat memberikan informasi mengenai bagaimanakah perkembangan kesejahteraan psikologis pada karyawan serta seberapa berpengaruh *job insecurity* dan Iklim Organisasi di era globalisasi saat ini.

#### 2. Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan bermanfaat bagi karyawan maupun organisasi tempat mereka bekerja :

- a. Bagi karyawan di harapkan dapat saling *support* agar dapat meminimalisir *job insecurity* sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis yang berakibat pada iklim organisasi yang baik .
- b. Bagi instansi atau perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dan pihak lainnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyaawan, *job insecurity*, iklim organisaasi di PT.Great Giant Pineapple.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, apabila penelitian ini menunjukkan hasil yang benar,diharapkan hasil dari penelitian ini akan digunakan pada penelitian sebagai referensi untuk penelitian yang secara

khusus menyelidiki faktor- faktor *job insecurity*, iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis.

### E. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang suatu penelitian nyatanya ada acuan dalam melaksanakannya sehingga penulis bisa memperkaya teori yang digunakannya dalam mengkaji penelitian yang hendak diteliti sehingga perihal ini bisa diperkuat oleh penelitian terdahulu.

1. penelitian yang dilakukan oleh Rahama & Izzati (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan” kesamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini yaitu kesejahteraan psikologi. Namun terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dimana pada peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas dan penelitian yang akan saya lakukan menggabungkan kedua variabel bebas tersebut yaitu *job insecurity* dan *iklim organisasi*. Pada penelitian yang akan saya lakukan menggunakan tiga skala yaitu skala kesejahteraan psikologis, skala *job insecurity* dan iklim organisasi keunikan pada penelitian yang akan saya lakukan dimana bahwa salah satu alat ukur pada penelitian ini saya buat sendiri dan menggunakan bantuan Jasp 16.0.
2. Kemudian terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Maulidina & Nurtjahjanti (2016) dengan judul “Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”Perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dimana penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan dua variabel bebas yaitu *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan Iklim organisasi,pada penelitian terdahulu menggunakan *teknik proportional sampling* dan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik random sampling.Kesamaan pada penelitian ini adalah terdapat pada variabel terikatnya yaitu kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*).

3. Lutfiatun (2021) “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di Yogyakarta. Persamaan pada penelitian ini adalah variabel terikatnya yaitu kesejahteraan psikologis . perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *Simpel random sampling* dan perbedaan pada variabel bebasnya yaitu *job insecurity* dan iklim organisasi .
4. penelitian yang dilakukan Lusiana (2018) berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Psychological Well Being* Pns Di Markas Pusat Kesehatan AD Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator”Perbedaan pada penelitian ini pada subjek penelitian dimana pada penelitian terdahulu menggunakan pegawai negeri sipil, perbedaan pada penelitian ini Hasil analisis data diolah dengan menggunakan teknik analisa jalur (*Path Analysis*) dan penelitian yang akan dilakukan analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda dan kesamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan kesejahteraan psikologi sebagai variabel terikat dan variabel bebasnya iklim organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa, Winida & Manurung (2020) dengan judul “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak Pt. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin” persamaan di variabel terikat yang menggunakan kesejahteraan psikologis dan ada kesamaan salah satu variabel yaitu ketidakamanan kerja. Perbedaan dari penelitian sebelumnya ada penambahan variabel baru yaitu iklim organisasi dan pada alat ukur skala *job insecurity* menggunakan teori O’neill dan Sevastos sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori rowntree dan collomosse sebagai acuan dalam pembuatan alat ukurnya.
6. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Doloksaribu, Lubis & Nadra (2021)meneliti tentang “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja” dimana memiliki persamaan pada variabel bebas iklim organisasi. Dan perbedaan dimana penelitian sebelumnya kesejahteraan psikologis dijadikan

variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan saat ini kesejahteraan psikologis adalah variabel terikat.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Kesejahteraan Psikologis

#### 1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis adalah sebuah konsep guna menggambarkan kesehatan psikologis seseorang berdasarkan kriteria sehingga akan mempengaruhi psikologis yang positif. Kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu untuk mengoptimalkan fungsi mental, dan mampu menerima diri sendiri, mempunyai suatu hubungan yang baik dengan orang lain, mandiri, mampu menguasai lingkungan, mempunyai tujuan hidup, dan memiliki pertumbuhan pribadi yang baik. Menurut Bradburn (1969) kebahagiaan merupakan sebagai hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah suatu pengoptimalan dalam kemampuan psikologis tanpa adanya gangguan psikologis untuk mencapai kebahagiaan (Huppert, 2009). Menurut Berger (2010) *psychological well-being* ditempat kerja adalah keadaan dimana pekerja memiliki motivasi dalam dirinya, serta energi positif, yang ia libatkan di dalam pekerjaan, merasa senang dengan pekerjaan yang ia kerjakan, dan juga sanggup bertahan dengan pekerjaannya. konsep *psychological well-being* yang diungkapkan oleh (Wells, 2010) berkaitan dengan persepsi subjektif karyawan atas capaiannya pribadi serta sejauh mana karyawan merasa puas atas kinerjanya dimasa lampau, masa kini, dan di masa yang akan datang. Robertson & Cooper(2011) menyatakan pendapatnya tentang arti dari kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja sebagai taraf perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan karyawan di lingkungan tempat ia bekerja.

Berbeda dengan pendapat para ahli yang lain Hurlock (1994) percaya bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kebutuhan untuk mencapai tingkatan kebahagiaan, yakni penerimaan, kasih sayang, dan pencapaian. Diener (2009), ketika individu memiliki kesejahteraan

psikologis yang tinggi maka akan sangat kecil individu tersebut mengalami ketidak sehatan mental, ketika memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka fungsi sosial akan menjadi lebih positif, mampu beradaptasi dengan baik pada lingkungan, dan meningkatkan kemampuan kognitif.

Dari penjelasan para ahli diatas mendapatkan kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan sikap atau kondisi seseorang mampu bersikap optimis, mempunyai tujuan, serta dapat menciptakan sebuah lingkungan yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

## **2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis**

Dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) di antaranya :

### **a. Penerimaan Diri**

Penerimaan diri adalah dimensi yang menekankan penerimaan masa lalu sehingga seseorang mampu mengambil sikap yang positif akan dirinya termasuk sifat baik dan buruk yang ada di dalam dirinya

### **b. Interaksi Positif Terhadap Orang Lain**

Suatu keadaan yang ditandai dengan adanya hubungan yang harmonis, dari kepercayaan kepada orang lain, yang ditunjukkan dengan rasa kasih sayang, empati dan keintiman. Juga mengerti suatu konsepsi dalam membagi dan menerima hubungan dengan orang lain.

### **c. Mandiri**

Merupakan dimensi yang menekankan kemandirian seseorang sehingga dapat menentukan perilaku dan mengevaluasi dirinya.

### **d. Keterampilan Dalam Menguasai Lingkungan**

Merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan lingkungan sesuai dengan keperluan pribadinya serta secara efektif dapat memanfaatkan kesempatan di sekitarnya.

### **e. Tujuan Hidup**

Individu yang memiliki kesehatan mental yang baik akan memiliki tujuan dalam menjalani kehidupan dan dapat memaknai kehidupan yang dijalannya.

f. **Pertumbuhan Pribadi**

Seseorang merasakan perkembangan diri dari waktu ke waktu dan sadar akan potensi-potensi saat mereka melewati fase bertumbuh dan berkembang.

Dalam penjelasannya Hurlock (1994) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mendasari kesejahteraan, antara lain:

a. **Sikap Menerima**

Merupakan sikap penerimaan diri seseorang yang didorong oleh sikap menerima diri sendiri dan mengakibatkan penyesuaian pribadi serta penyesuaian sosial yang baik.

b. **Kasih sayang**

Merupakan perasaan yang kuat, berupa ungkapan cinta, termasuk rasa emosi, suasana hati, dan tindakan hangat yang diberikan seseorang.

c. **Prestasi ( *Achievement* )**

Merupakan tercapainya suatu keinginan. Dimana ketika keinginan atau tujuan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka timbul permasalahan atau kegagalan dimana dalam diri seseorang akan ada rasa tidak puas .

Penelitian ini menggunakan dimensi yang mengacu pada aspek penerimaan diri, interaksi positif terhadap orang lain, mandiri, keterampilan dalam menguasai lingkungan tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989).

**3. Faktor – faktor kesejahteraan psikologis**

Faktor-faktor kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berdasarkan Ryff dalam Ciptaningtyas & Setyorini (2018) yaitu:

a. **Demografis**

aspek demografis berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis adalah status sosial ekonomi, tipe kelamin, usia serta kebudayaan.

b. **Dukungan Sosial**

dimaksud dukungan sosial yaitu selaku perasaan aman, kepedulian, syukur, memperoleh dukungan dari berbagai aspek termasuk pendamping, keluarga, rekan kerja, dan lingkungan sekitar.



c. Evaluasi terhadap pengalaman hidup

Evaluasi pengalaman hidup merupakan salah satu faktor penting untuk melihat tinggi rendahnya *psychological well being* yang dimiliki oleh seseorang. Iklim organisasi sendiri merupakan hasil dari faktor evaluasi terhadap pengalaman hidup individu yang di dapat dilingkungan kerjanya sehingga mempengaruhi persepsi individu mengenai organisasi dan mempengaruhi bagaimana individu berhubungan dengan pekerjaannya dan memandang masa depannya pada organisasi sehingga akan mempengaruhi penyesuaian terhadap pekerjaan, kesejahteraan dan kesehatan (Wilson, Dejoy, & Mcgrath , 2004)

d. *Locus Of Control* (LOC)

Merupakan ukuran harapan umum individu tentang peningkatan kontrol pada perilaku tertentu sebagai indikator prediktif kesejahteraan psikologis.

Menurut Schutte (2014) bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor:

a. Dukungan Sosial

Yaitu suatu perhatian, rasa nyaman, atau penghargaan yang dirasakan seseorang yang diperoleh dari lingkungannya.

b. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

*Job insecurity* yaitu keadaan terancam yang dirasakan oleh karyawan terhadap masa depan pekerjaannya.

c. Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan adalah pemicu terjadinya kelelahan psikologis, seperti beban pekerjaan yang banyak, batas waktu pengerjaan yang singkat, dan konflik dalam pekerjaan.

d. Kualitas Kepemimpinan

gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

e. Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja

Lingkungan kerja dengan ruangan yang panas, sempit, pencahayaan yang tidak baik akan meningkatkan kemalasan bekerja

f. Diskriminasi

Diskriminasi yaitu perilaku mencegah atau membatasi suatu kelompok dalam memperoleh pekerjaan.

g. *Bullying*

*Bullying* yaitu perilaku negatif di lingkungan kerja yang dilakukan secara terus menerus pada individu atau kelompok yang dapat memunculkan tekanan secara psikologis.

h. Rendahnya Promosi Jabatan

Rendahnya promosi jabatan yaitu faktor yang menyebabkan individu tidak memiliki peningkatan karir dalam pekerjaan.

i. Konflik Antar Peran

konflik peran dalam diri individu dapat terjadi jika adanya ketidaksesuaian perintah dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal di luar pekerjaan.

#### 4. Kesejahteraan Psikologi dalam Perspektif Islam

Menjalankan aktivitas sepenuh hati dan sukses akan menjalin interaksi pada orang lain adalah sebuah makna berdasarkan kesejahteraan psikologis secara umum kesejahteraan psikologis dalam bahasa digambarkan kebahagiaan atau kesejahteraan.

Ayat Al Quran yang terkait yaitu dalam Q.S Ar-Rad ayat 28 :

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya : “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.”

Dari ayat di atas Mereka yang mendapat petunjuk adalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasul-Nya, dan hati mereka menjadi tenang dan tentram bila banyak mengingat Allah. Ingatlah, bahwa ketika kita banyak mengingat Allah hati menjadi damai. Mereka itulah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-nya dan mengerjakan amal saleh serta kebajikan. Mereka akan mendapat kebahagiaan dan tempat begitu indah untuk kembali kelak, berupa surga dan keridhoan Allah. Dan kesejahteraan psikologis ini dikaitkan dengan perasaan bahagia serta mempunyai kepuasan dalam hidup dan tidak merasakan kekhawatir yang berlebihan. Dimana segala sesuatu bila melibatkan Allah akan terasa mudah dan

menjalankannya tanpa adanya kesulitan (*Al-Quran Dan Terjemahnya Kemenag RI*, 2011)

Kesejahteraan psikologis disimpulkan sebagai kondisi seseorang yang dimana ditandai dengan sebuah perasaan bahagia. Dari ayat diatas menjelaskan ketika seseorang berbuat suatu kebaikan maka akan allah swt bales dengan kebahagiaan atau kesejahteraan yang tak terduga.

## **B. Job Insecurity**

### **1. Pengertian Job Insecurity**

Keadaan psikologis yang dimana seseorang merasa ada ancaman yang menyebabkan timbulnya rasa khawatir akan keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang disebut sebagai ketidaknyamanan kerja. Sverke (2004) berpendapat penyebab timbulnya rasa ketidakamanan kerja adalah rasa takut dan khawatir dalam hubungan dengan pandangan subjektif tentang kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Menurut Rowntree (2005), ketidakamanan kerja diartikan dengan keadaan yang terhubung dengan rasa takut seseorang tentang pekerjaannya baik itu tentang kehilangan pekerjaan maupun penurunan jabatan dan ancaman lain yang berdampak pada turunnya kesejahteraan.

Saylor (2004) Ketidakamanan kerja dapat pula diartikan dengan rasa tegang, gelisah, cemas, khawatir, tekanan dan ketidakpastian atas sifat dan keberadaan pekerjaan lanjutan yang dirasakan oleh pekerja. Rasa takut berlebih menyebabkan timbulnya perasaan untuk terus bekerja lebih keras guna menghindar dari risiko yang tidak aman di tempat kerja.

Menurut Greenglass & Ronald (2002) Ketidakamanan kerja yaitu ketidakpastian pekerjaan yang menimbulkan rasa tidak aman dan takut atas resiko pekerjaan tersebut seperti ketidakpastian penempatan atau gaji dan juga ketidakpastian karir. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

Berdasarkan pendapat para ahli menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidakberdayaan, ketegangan dan ketakutan. Serta kecemasan karyawan menghadapi situasi kerja saat di lokasi mau pun masa depan.

## **2. Aspek- aspek *Job Insecurity***

Rowntree & Collomosse (2005) aspek – aspek *Job Insecurity* yaitu :

- a. Takut akan hilangnya pekerjaan  
kecemasan dan kekhawatiran tentang akan ancaman negatif di tempat kerja. Resiko pengangguran adalah sebuah persepsi individu tentang peristiwa negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka serta kehidupan.
- b. Takut akan kehilangan status sosial di masyarakat  
Individu merasa ada ancaman ditempat kerjanya sehingga merasa khawatir kehilangan seluruh hak di masyarakat termasuk status sosial, harta, keturunan , dan pendidikan.
- c. Perasaan tidak berdaya  
Kecemasan karyawan untuk mengelola dan mencegah munculnya ketidakberdayaan dan sebuah ancaman terhadap kelangsungan karyawan.

Ashford, Lee & Bobko (1989) menyebutkan bahwa ada beberapa aspek *job insecurity* yaitu :

- a. Arti penting aspek kerja  
Berupa ancaman yang diterima pada aspek kerja seperti promosi,kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini,mengatur jadwal kerja.
- b. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja  
Ancaman yang dirasakan seseorang mengenai aspek kerja tertentu seperti mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah seseorang yang merasa terancam atau kehilangan pekerjaan akan gelisah dan tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang terjadi terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam aspek pekerjaan.

- c. Arti penting keseluruhan kerja  
Tingkat ancaman yang dirasakan seseorang mengenai potensi setiap peristiwa negatif yang mengancam pekerjaannya, seperti diberhentikan sementara atau dipecat.
- d. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja  
Tingkat ancaman terjadi peristiwa negatif yang akan mempengaruhi keseluruhan kerja seseorang, seperti dipindahkan ke kantor cabang atau masa kerja yang sudah berakhir.
- e. Ketidak berdayaan  
ketidakmampuan seseorang dalam mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap pekerjaannya.

### 3. Bentuk –bentuk *Job Insecurity*

Hellgren & Sverke (2003) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu :

- a. Ketidakamanan kerja kuantitatif  
Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
- b. Ketidakamanan kerja kualitatif  
Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu padaantisipasi dari peristiwa stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Stringer (2002) menganggap iklim organisasi sebagai kepribadian organisasi yang dirasakan oleh para pekerja. Wirawan(2007)mengungkapkan iklim organisasi adalah suatu persepsi karyawan dan mereka yang secara khusus berhubungan dengan organisasi tentang segala hal atau sering terjadi di lingkungan

internal perusahaan akan berpengaruh akan tindakan dan perilaku organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan. Kemudian menurut Davis (1995) iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Pengertian diatas menjadi acuan organisasi, unit perusahaan seperti pabrik cabang, di para pihak lain yang terkait.

Menurut Brown and Leigh (1996) iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan organisasi dimana para pegawai merasakan segala hal berdasar aspek-aspek seperti keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis di tempat kerja. Wei & Morgan (2004) mendefinisikan iklim organisasi merupakan tanggapan pegawai tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan penting dari nilai-nilai organisasi meliputi tanggapan terhadap peristiwa, praktik, prosedur, jenis perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan, sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dan kelompok dalam organisasi.

Kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah sebuah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan organisasinya yang tidak bisa dilihat keberadaannya namun dapat di rasakan pengaruhnya terhadap para karyawan ketika bersikap dan berperilaku.

## **2. Aspek – aspek Iklim Organisasi**

Stringer (2002) aspek – aspek iklim organisasi :

- a. Struktur  
Struktur organisasi menggambarkan perasaan bahwa karyawan telah diorganisasikan dengan baik dan memiliki peran dan tanggung jawab yang pasti di lingkungan kerjanya.
- b. Standar  
Standar di suatu perusahaan mengukur perasaan tekanan guna memperbaiki dan meningkat produktivitas anggota organisasi ketika melakukan pekerjaannya.
- c. Tanggung jawab  
Tanggung jawab menggambarkan bahwa mereka mampu menjadi pimpinan dirinya dan tidak memerlukan pendapat mengenai keputusan agar diterima oleh pegawai lainnya.

d. Penghargaan

Pengakuan yang menggambarkan bahwa karyawan merasa dihormati dan mendapatkan imbalan yang layak ketika telah menyelesaikan tugas dengan baik.

e. Dukungan

Dukungan menggambarkan rasa percaya dan saling membantu ketika mengalami kesulitan diantara karyawan lainnya.

f. Komitmen

Komitmen adalah rasa bangga karyawan terhadap perusahaannya dan komitmen terhadap pencapaian tujuan diperusahaan.

### 3. Bentuk-bentuk Iklim Organisasi

Hasibuan (2012) mengemukakan bentuk iklim organisasi menjadi dua macam yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup.

a. Iklim terbuka

Iklim terbuka adalah percaya pada bawahannya, terbuka dalam komunikasi, kepemimpinan yang menolong dan menghargai, pemecahan masalah secara kelompok, otonomi pekerjaan, berbagai informasi, menciptakan tinjauan hasil yang tinggi.

b. Iklim tertutup

Iklim tertutup adalah lebih mengutamakan pribadi dari pada kerjasama, kepemimpinan yang otokrasi dan paksaan, para bawahan bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan saja atau perilaku pekerja ditentukan oleh peraturan dan prosedur sentralisasi pengambilan keputusan, ketidakpuasan.

## D. Karyawan

### 1. Pengertian karyawan

Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasilnya karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal

tersebut menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Ishaya, 2018).

Menurut Hasibuan (2012) karyawan adalah individu yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan atau organisasi dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Kemudian menurut (Keraf & Imam, 1998) karyawan adalah individu yang profesional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, energi.

Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Sedarmayanti, 2018). Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau perusahaan. Dimana mereka adalah individu profesional yang bekerja tidak mengenal lelah untuk mewujudkan tujuan di suatu perusahaan tempat dimana mereka bekerja

## **2. Jenis – jenis karyawan**

Jenis – jenis karyawan pada perusahaan atau organisasi :

### **a. Karyawan tetap**

Faisal (2009) berpendapat bahwa karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

### **b. Karyawan kontrak**

Karyawan kontrak yaitu karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pratiwi, Qomariah & Wahy, 2019).



c. Karyawan *outsourcing*

*Outsourcing* adalah hubungan kontrak antara penyedia layanan bisnis oleh penyedia layanan eksternal, dimana *Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Bagiastuti, 2013) .

d. Karyawan PPPK atau P3K

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat menjadi PPPK atau P3k merupakan salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah di bidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada Pegawai Negeri Sipil (Tri, Sudrajat & Hartini 2019).

### **E. Dinamika Kesejahteraan Psikologi Karyawan Ditinjau Dari *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi**

Semua orang di muka bumi tentu saja menginginkan kehidupan yang sejahtera, baik dari aspek pribadi, keluarga, pekerjaan, keuangan, dan sebagainya. Apa pun yang sesuai dengan kebutuhan pribadi seseorang, pasti akan membuat seseorang merasa sejahtera karena kebutuhannya bisa terpenuhi dengan baik. Ryff dan Singer (2013) mengungkapkan kebahagiaan terdiri dari fisik dan psikologis, Kesejahteraan fisik mengacu pada kesehatan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis tentang mental atau perasaan individu.

Kehidupan organisasi, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan program untuk kesejahteraan terhadap aset penting yaitu para pekerja, ketika para pekerja sejahtera maka akan optimal di perusahaan, tentu saja akan memudahkan perusahaan mewujudkan visi misi di perusahaan. Seperti hasil dari penelitian dilakukan oleh Prawoko (2021) tentang hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan dengan kesejahteraan psikologis dimana berdasarkan analisis menunjukkan bahwa *job*

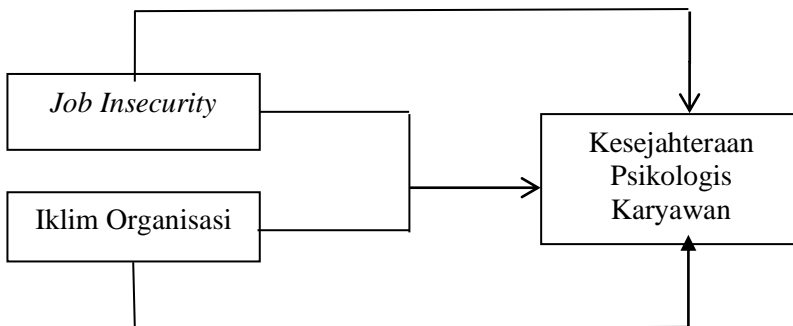
*insecurity* memiliki hubungan terhadap kesejahteraan psikologi ( $r = -0,563$ ;  $p = 0,000$ ). Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan.

Smithson & Lewis (2000) menjelaskan *job insecurity* sebagai keadaan psikologis individu yang memperlihatkan kebingungan hal tersebut disebabkan oleh keadaan lingkungan yang berubah-ubah. Hal ini diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan saat ini yang menerapkan sistem kerja kontrak. Semakin banyaknya pekerjaan dengan masa kontrak kerja yang bersifat sementara akan berdampak para para pekerja sehingga mengalami *job insecurity* dan nantinya mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Kemudian selain *Job insecurity*, ada juga faktor lain yang mempengaruhi yaitu iklim organisasi menurut Gilmer (1961) Iklim organisasi memiliki karakteristik tertentu yang menyebabkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya berbeda dan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sehingga iklim organisasi menjadi faktor penting untuk mewujudkan suatu tujuan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Ketika iklim organisasi memberi pengaruh negatif terhadap para pekerja maka kesejahteraan psikologis pekerja akan menurun. Dan sebaliknya jika iklim organisasi baik maka kesejahteraan psikologisnya tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari (2018) meneliti tentang “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan RSUD Siti Hajar Medan” Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan redaktur dan wartawan yang bertugas di Semarang yang berjumlah 60 orang. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, diperoleh nilai korelasi ( $r_{xy} = 0,568$ ), dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Sumbangan efektif iklim organisasi dengan *psychological well-being* sebesar 48,72%, sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## F. Kerangka Penelitian



**Gambar .1**

### **Bagan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari *Job Insecurity* Dan Iklim Organisasi.**

Berdasarkan bagan diatas terdapat faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan yaitu, *job insecurity* dan iklim organisasi. Kemajuan teknologi semakin maju namun sumber daya manusia tetap hal yang paling penting sekaligus penggerak roda organisasi untuk mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi. Maka perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil dengan kesehatan mental yang baik dan produktivitas yang sangat baik juga dimana keadaan itu diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

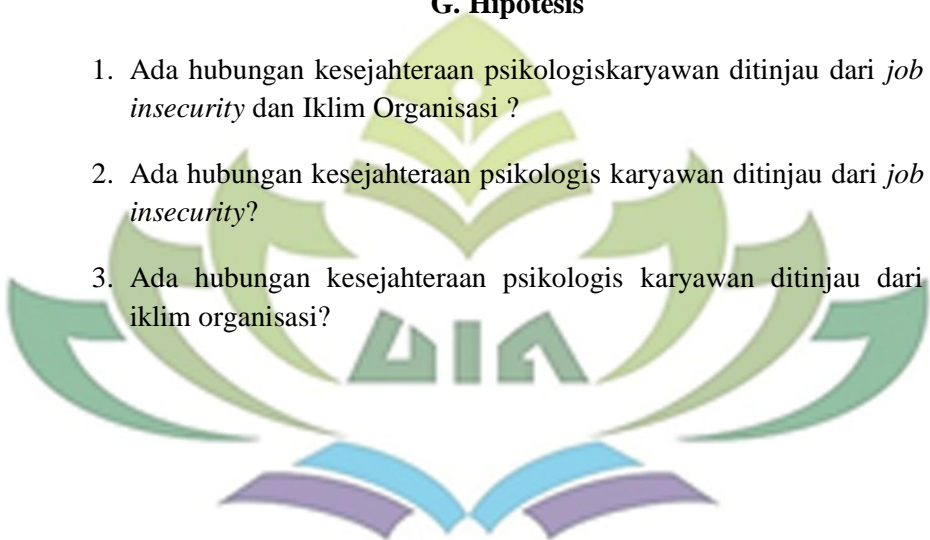
Ketika bekerja tentu memerlukan yang nama kenyamanan baik fisik maupun psikologis. Oleh sebab itu kesejahteraan psikologis karyawan sangat penting agar para karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dimana karyawan menginginkan perasaan nyaman dan keamanan pekerjaan. Keamanan bukan hanya mencegah kecelakaan kerja, tetapi juga rasa aman dari ketidakpastian akan pekerjaan. Perasaan aman ini suatu hal yang berarti bagi karyawan untuk mempertahankan kinerja kerjanya dikarena banyak pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak hal tersebut memunculkan *Job Insecurity* dikalangan pekerja.Selain itu iklim organisasi mempengaruhi kesejahteraan psikologis dimana iklim organisasi menjadi pola lingkungan yang akan munculnya motivasi dan persepsi-persepsi yang masuk akal sehingga berpengaruh

langsung akan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman, iklim organisasi yang baik tentu akan mendorong para pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Jika karyawan mempunyai *job insecurity* dan iklim organisasi yang baik maka kesejahteraan psikologis akan terpenuhi untuk karyawan. Sehingga diambil kesimpulan bahwa terdapat kaitan antara *job insecurity* dengan iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

### G. Hipotesis

1. Ada hubungan kesejahteraan psikologiskaryawan ditinjau dari *job insecurity* dan Iklim Organisasi ?
2. Ada hubungan kesejahteraan psikologis karyawan ditinjau dari *job insecurity*?
3. Ada hubungan kesejahteraan psikologis karyawan ditinjau dari iklim organisasi?



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya Kemenag RI*. (2011). Adhi Aksara Abadi Indonesia.
- Amichai-Hamburger, Y. (2009). *Technology and psychological well-being*. Cambridge University Press.
- Arikunto, S. (2002). *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (7th ed.). Renika Cipta.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Penyusunan skala Psikologi* (2nd ed.). pustaka pelajar.
- Bagiastuti, N. K. (2013). Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak Dan Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undang Undang Dasar 1945. *Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 69–76.
- Berger, A. (2010). Review: Happiness at work. *United States: Basil & Spice*.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*.
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299–303.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Routledge London.
- Chae, J. (2017). Virtual makeover: Selfie-taking and social media use increase selfie-editing frequency through social comparison. *Computers in Human Behavior*, 66, 370–376.
- Ciptaningtyas, E. S. G., & Setyorini, T. D. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan psychological wellbeing pada karyawan redaksi PT.

- Suara Merdeka Press. *Seminar Knowledge Festival 2018*, 25–41.
- CNBC Indonesia. (2020). *PHK Pekerja Belum Berakhir, Ini Buktinya*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200619110855-4-166535/phk-pekerja-belum-berakhir-ini-buktinya>
- CNN Indonesia. (n.d.). *Daftar Perusahaan yang PHK Karyawan Negara Covid-19*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210804092131-92-676136/daftar-perusahaan-yang-phk-karyawan-gegara-covid-19>
- Davis, K. dan J. W. N. (1995). *perilaku dalam organisasi Jilid 1* (edisi ke-7). Erlangga, Jakarta.
- Diener, E. (2009). *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 331). Springer.
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2021). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Influence of Psychological Wellbeing and Climate Organization on Job Satisfaction*. 4(4). <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). *The Roots Of Prosocial Behavior In Children*. Cambridge University Press.
- Faisal, G. S. M. (2009). *How to be A Smarter Taxpayer: Bagaimana menjadi Wajib Pajak*. Grasindo.
- Filia, F., & Wijaya, R. P. (2019). Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses). *Jurnal Mercatoria*, 12(2), 93. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v12i2.2756>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Greenglass, I., Esther, R., & Ronald, J. (2002). *Impact Of Restructuring Job Insecurity And Satisfaction In Hospital Nurses*.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliun Kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329>
- Hasibuan, A. (2012). *Manajemen Perubahan Membalik Arah Menuju Usaha Perkebunan yang Tangguh Melalui Strategi Optimalisasi Efisiensi*.

(edisi 1). CV. Andi Offset.

- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 215–236.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137–164.
- Hurlock, E. B. (1994). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga, Jakarta.
- Ira Hidayati, & Mubasit. (2022). Jurnal Kajian Gender dan Anak. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 06(1), 65–77. [jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/JurnalGender](http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/JurnalGender)
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Keraf, S., & Imam, R. H. (1998). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lestari, A. A. (2017). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Bekerja di Institusi Pemerintahan Jogjakarta. *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Jogjakarta*.
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Lusiana, L. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Psychological Well Being Pns Di Markas Pusat Kesehatan Ad Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator. *Psikologi*, 53(9), 1689–1699.
- Lutfiatun. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 000.
- Malay, M. N. (2021). *Belajar Mudah dan Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. CV. Madani Jaya.

- Masrul, M., Abdillah, L. A., Tasnim, T., Simarmata, J., Daud, D., Sulaiman, O. K., Prianto, C., Iqbal, M., Purnomo, A., & Febrianty, F. (2020). *Pandemik COVID-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia*. Yayasan Kita Menulis.
- Maulidina, N., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Empati*, 5(2), 189–194.
- Meilina, Sumarah, N., & Soernarjanto, B. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Hubungan Interpersonal: Studi Kasus Badan Eksekutif Mahasiswa 17 Agustus 1945 Surabaya Effect Of Organizational Climate On Interpersonal Relations : A Case Study Bem University Of 17 August 1945 Surabaya. *Jurnal Representamen*, VOL 1 NO 0. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/representamen.v1i01.1441>
- Miru, A., & Pati, S. (2020). *Hukum Perjanjian*. Sinar Grafika.
- Nadia Raisita. (2021). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Turnover Intention Karyawan [Universitas Muhammadiyah Malang]*. <https://eprints.umm.ac.id/73188/1/SKRIPSI.pdf>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Prasetyo, A. R. (2017). Gambaran career happiness plan pada dosen. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Pratiwi, S. P., Qomariah, N., Eko, W., Progam, S., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak ( Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember )*.
- Prawoko, faurin A. F. (2021). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologi Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Purnamasari, A. (2018). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan RSUD Siti Hajar Medan*. Fakultas Psikologi



Universitas Medan Area.

- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41818>
- Reer, F., Tang, W. Y., & Quandt, T. (2019). Psychosocial well-being and social media engagement: The mediating roles of social comparison orientation and fear of missing out. *New Media & Society*, 21(7), 1486–1505.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Springer.
- Rowntree, D., Hall, P. M., & Collomosse, J. P. (2005). Stroke surfaces: Temporally coherent artistic animations from video. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*, 11(5), 540–549.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23.
- Sarwono, S. W. (2007). *Psikologi Remaja* (Edisi I). PT Raya Grafindo Persada.
- Satria, Y. (2006). Hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 120–128.
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897–907. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). The future of positive psychology. *Handbook of Positive Psychology*, 751–767.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice-Hall Upper Saddle River, NJ.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (kedua)*. Alfabeta.
- Sverke, M. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production* (Issue 42). Peter Lang.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Sverke, M., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity\_a literature review. 1*.
- Syafriada, S., Safrizal, S., & Suryani, R. (2020). Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19–30.
- Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, dan S. H. (2019). *Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian*.
- Wei, Y., & Morgan, N. A. (2004). Supportiveness of organizational climate, market orientation, and new product performance in Chinese firms. *Journal of Product Innovation Management*, 21(6), 375–388.
- Wells, I. E. (2010). Psychology of emotions, motivations and actions: Psychological well-being. *New York: Nova Science Publisher, Inc*, 6(9), 111334.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565–588.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Selemba Empat.