

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk CABANG MEDAN THAMRIN

¹⁾Ramalisa, ²⁾Winida Marpaung, ³⁾Yulinda Manurung

¹⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara
ramalisa94@yahoo.com

²⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara
winidamarpaung@gmail.com

³⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara
lindayu109@hotmail.com

Abstract

Psychological well-being is a major part of the company because it is an individual's ability to optimize his psychological functions that can be seen from self-acceptance, being able to develop self potential, have independence, have targets in life, are capable in managing social areas and build healthy interactions with others. In addition, employees also need a sense of security to be able to work optimally. This research is motivated by the fact that there is uncertainty in the psychological well-being of contract employees. The research sample of 100 contract employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Medan Thamrin Branch. The collection of material in this research uses a scale of job insecurity and a scale of psychological well-being. The results show a correlation coefficient of $r = -0.858$. It can be concluded, companies need to reduce the appearance of job insecurity in order to better psychological well-being for contract employees.

Keywords : Job Insecurity, Psychological Well-Being, Contract Employee

Abstrak

Kesejahteraan psikologis adalah bagian utama dalam perusahaan karena ini merupakan kemampuan individu untuk mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang dapat dilihat dari penerimaan diri, mampu mengembangkan potensi diri, memiliki kemandirian, memiliki target dalam hidup, cakap dalam mengatur area sosial dan membangun interaksi yang sehat dengan orang lain. Selain itu, karyawan juga membutuhkan rasa aman untuk dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini dilatarbelakangi kenyataan bahwa terdapat ketidakpastian pada kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Sampel penelitian berjumlah 100 orang karyawan kontrak Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Medan Thamrin. Pengumpulan bahan dalam riset ini menggunakan skala ketidakamanan kerja dan skala kesejahteraan psikologis. Hasilnya menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,858$. Dapat disimpulkan, perusahaan perlu mengurangi munculnya ketidakamanan kerja guna untuk mewujudkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik pada karyawan kontrak.

Kata kunci : Ketidakaman Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan Kontrak

Submitted: 16 Januari 2020

Revision: 27 Januari 2020

Accepted: 20 Februari 2020

1 PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, persaingan antara perusahaan dalam dunia kerja sangatlah kuat, dimana negara berkembang harus berhadapan langsung dengan negara maju yang dapat dikatakan unggul hampir di segala aspek. Dapat dilihat dari sisi teknologinya, modalnya hingga sumber daya manusia yang mereka miliki. Bisa dikatakan aspek tersebut memiliki peranan yang begitu penting demi keberlangsungan perusahaan. Secara garis besar, teknologi sendiri merupakan jaminan kualitas produk, modal merupakan jaminan untuk mengembangkan usaha, namun dari ketiganya yang paling vital adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul sangat terkait dengan kemampuan untuk merajai segala bidang misalnya teknologi, mengakses permodalan, merebut, serta mengelola peluang yang ada, dan pada akhirnya menciptakan *output* yang mempunyai *value* yang lebih baik, produk yang kompetitif dalam pasar dunia (Hasibuan, 2010).

Namun dibalik itu, individu yang bekerja, banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003). Individu akan berpaling ke perusahaan lain karena sudah tidak memiliki gairah kerja di perusahaan lama tempat ia bekerja sehingga karyawan akan mencari perusahaan baru dengan nuansa kerja yang lebih menyenangkan dan membuat karyawan merasa aman. Inilah yang menjadi persoalan yang sering muncul dalam persaingan dunia kerja, perusahaan akan mencari peluang untuk mencuri karyawan di satu perusahaan lain karena alasan tersebut. Gaji juga bukanlah salah satu faktor yang utama bagi karyawan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, namun beragam keadaan yang mencetuskan karyawan melakukan pekerjaannya secara ideal, jika satu perusahaan gagal menjalin hubungan emosional, dan sesama karyawan tidak memiliki keterlibatan kerja yang sehat, akibatnya berdampak pada karyawan itu sendiri. Spector (dalam Harter, Schmidt & Keyes, 2003) mengungkapkan jika karyawan

terpenuhi sejahtera secara psikologis maka ia akan memiliki kooperatif yang tinggi, lebih mudah untuk menolong, tepat waktu dan akan bertahan lebih lama diperusahaan tempat ia bekerja.

Di satu sisi pula, dengan tujuan untuk mengurangi biaya, banyak di negara industri yang memberlakukan pemecatan terhadap para karyawannya secara menyeluruh dan membuat pengurangan dengan dalih untuk mencapai efektifitas yang lebih tinggi. Selain itu organisasi juga melakukan *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *integrasi* dengan jumlah yang mengalami peningkatan dalam beberapa tahun belakangan ini (Kinnunen, dkk., dalam De Witte, 2005).

Kebijakan yang diambil oleh kebanyakan perusahaan dalam mempertahankan kondisi perusahaan, yaitu dengan cara melakukan pengurangan beban biaya (*cost efficiency*), dan *cost efficiency* yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengurangan struktur organisasi atau yang sering disebut dengan *downsizing* ialah merupakan kebijakan yang diangkat oleh kebanyakan perusahaan dalam melindungi stabilitas perusahaan (Bosman, dkk., 2005). Di tengah kondisi keuangan yang tidak stabil, *downsizing* dapat dijadikan solusi yang dilakukan perusahaan untuk dapat menjaga daya guna pengeluaran dengan cara mengurangi beban biaya dari gaji karyawannya (*reducing cost labour*) sehingga perusahaan akan terus dapat berdiri. Namun, efek yang timbul dari *downsizing* ialah dapat menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dalam melakukan aktifitas kerja (*job insecurity*) pada karyawan yang tetap bertahan (*survivor*), di mana para karyawan yang bertahan telah mengalami suatu kondisi yang berpotensi hampir merenggut pekerjaannya, sehingga tercipta suatu persepsi dan interpretasi yang buruk terhadap lingkungan tempat mereka bekerja (Bosman, Buitendach & Rothman, 2005).

Fakta menarik ditemukan peneliti pada observasi yang dilakukan pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (Bank BRI) Cabang Medan Thamrin. Lebih dari setengah karyawan di Bank Rakyat

Indonesia, Tbk masih merupakan karyawan kontrak dan *outsourcing* diantaranya adalah bagian *frontliner* dan pramubakti. Setiap tahun, karyawan kontrak melakukan perpanjangan kontrak oleh pihak SDM. Namun, semakin berkembangnya zaman dan bertambah canggihnya sistem informasi dan teknologi sehingga terjadi perubahan-perubahan sistem di Bank BRI sehingga karyawan-karyawan kontrak akan mengalami pengurangan dan digantikan oleh mesin-mesin seperti mesin setor tunai (CDM), Anjungan Tunai Mandiri (ATM).

Pekerjaan-pekerjaan *frontliner* dan pramubakti seperti membuka buku tabungan nasabah, menerima setoran tunai dari nasabah baik untuk transfer, menabung, dan mengambil uang nantinya hal tersebut akan digantikan dengan mesin-mesin sehingga fungsi dari *frontliner* tidak dibutuhkan lagi. Bahkan kedepannya dalam urusan perkreditan, baik untuk kredit mikro, makro, dan *retail* sudah dirancang program untuk mempermudah para nasabah agar tidak perlu mendatangi unit kerja Bank BRI dan tidak perlu tanda tangan untuk akad kredit melainkan dari sistem yang sudah dirancang melalui telepon genggam. Fungsi *frontliner* akan jauh berkurang apabila program kredit tanpa kantor tersebut sudah dijalankan.

Efek dari hal inilah yang menyebabkan karyawan kontrak harus memilih untuk tetap bertahan sebagai karyawan kontrak dan tetap menjadi *frontliner* atau memilih keluar dari zona aman dan memilih untuk menjadi bagian dari bisnis. Sebab, di dalam perbankan saat ini, hanya orang yang masuk di dalam bagian bisnislah yang dapat menjadi karyawan organik atau sebagai pegawai tetap di BRI. Namun hal itu tidaklah mudah, sebab akan banyak target-target dan tekanan-tekanan dari manajemen untuk melampaui target yang diberikan oleh perusahaan. Selain dari perbedaan status tentunya terdapat juga perbedaan fasilitas yang diterima oleh karyawan berstatus kontrak diantaranya adalah hak guna kendaraan dinas, jumlah kenaikan gaji setiap tahunnya, perhitungan insentif tahunan, bonus tahunan, fasilitas kesehatan baik untuk pribadi dan keluarga

serta tunjangan-tunjangan yang tidak bisa didapatkan oleh karyawan berstatus kontrak, nantinya juga hanya karyawan kontrak yang berhak atas tunjangan pensiun. Kenaikan jabatan juga akan mempengaruhi posisi karyawan kontrak sebab hanya yang menjadi karyawan tetaplah yang bisa mengikuti *Job Opening* untuk jabatan tertentu seperti supervisor, kepala unit, *assistant manager*, auditor, manager bisnis, pemimpin cabang dan posisi lainnya. Hal ini juga menjadi kesenjangan sosial, sebab karyawan akan merasa berkecil hati dan iri terhadap fasilitas yang didapatkan oleh karyawan organik.

Ketakutan akan kehilangan pekerjaan membuat karyawan menuntut keadilan kepada perusahaan agar tetap memberikan hak-hak mereka dan meminta agar perusahaan mempekerjakan karyawan dengan status dirumahkan. Keadaan inilah yang menjadi pemicu pekerja menjadi merasa tidak sejahtera secara psikologis. Padahal untuk melahirkan mutu SDM yang unggul, perusahaan seharusnya dapat memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuannya sehingga karyawan itu sendiri tidak merasa terancam akan status pekerjaannya dan kehidupannya. Karyawan yang sudah merasa terpenuhi hak-haknya maka secara otomatis kesejahteraan psikologisnya akan meningkat.

Keadaan tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kesanggupan individu mengoptimalkan segala fungsi psikologisnya itulah Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang sebenarnya. Ryff dan Singer (dalam Snyder & Lopez, 2002), mengutarakan bahwa kesejahteraan psikologis ialah peranan optimal dari fungsi psikologis seseorang. Sedangkan Robertson dan Cooper (2011), menguraikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat mereka bekerja. Taraf kesejahteraan psikologis bisa terlihat dari kondisi indikator kesejahteraan psikologis seseorang.

Para ahli telah banyak mengemukakan pendapatnya salah satunya Snyder & Lopez (2002), yang menguraikan bahwa *acceptance* (penerimaan), *affection* (kasih sayang), dan

achievement (pencapaian) adalah tiga bagian kebahagiaan sebagai suatu kebutuhan agar terpenuhinya kesejahteraan psikologis. Lain halnya dengan Ryff (1989) ia mengemukakan kesejahteraan psikologis sebagai kompetensi seseorang dalam menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*), menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relationship with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomi*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki pandangan di masa yang akan datang (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan kapasitas dirinya secara berkelanjutan.

Dalam penelitiannya, Malidina dan Nurtjahjanti (2016) menemukan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Pekerja kontrak pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan tingginya taraf ketidakamanan kerja disana dan menurunkan kesejahteraan psikologis mereka. Sehingga hasil pada penelitian ditempat tersebut ialah negatif.

Penurunan tingkat kesejahteraan psikologis berasal dari ketidakamanan kerja yang dapat menyebabkan stres dilingkungan tempat seseorang bekerja (Wichert dalam Burchell, dkk., 2005). Keadaan psikologis dimana seorang karyawan merasa terancam atau dihantui kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang merupakan salah satu ciri ketidakamanan kerja. Ahli lain yang mengkaji ketidakamanan kerja adalah Svergeke, dkk., (2004) yang menyatakan ketidakamanan kerja akibat ketakutan atau rasa khawatir dalam hubungannya dengan persepsi subjektif terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dikemudian hari. Ketidakamanan kerja pada diri karyawan dapat menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan yang merupakan efek dari gagalnya karyawan tersebut memperoleh rasa aman. Ketidakamanan kerja merupakan suatu persepsi subjektif akan ketakutan atau kekhawatiran yang berhubungan dengan hilangnya pekerjaan pada masa yang akan datang (Sverke, Hellgren dan Khatarina, 2006).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan riset tentang “Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak”.

2 METODE PENELITIAN

Peneliti mengambil karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (BRI) Cabang Medan Thamrin sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini yaitu *purposive sampling* dengan melibatkan 140 orang karyawan sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan dengan taraf kesalahan sebanyak 5%. Dalam hal ini peneliti menggunakan tabel penentuan jumlah sampel menurut Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan instrumen pengambilan data berupa skala (dalam Azwar, 2006), yang terdiri dari skala pengukuran untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan skala ketidakamanan kerja.

Skala kesejahteraan psikologis peneliti kembangkan berdasarkan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989), dijelaskan bahwa orang dengan memiliki kesejahteraan psikologis karena adanya hal-hal sebagai berikut yaitu mampu menerima dirinya (*self-acceptance*), menjalin ikatan yang sehat terhadap orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*Autonomy*), mampu menciptakan lingkungan yang baik (*environmental mastery*), memiliki tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Pada skala kesejahteraan psikologis yang disusun oleh peneliti terdapat total 48 item. Dari setiap dimensi tersebut disusun dengan 8 item yang memiliki 4 item *favourable* dan 4 item *unfavourable*.

Sedangkan skala ketidakamanan kerja peneliti kembangkan berdasarkan dimensi-dimensi yang dipaparkan oleh O’neill dan Sevastos (2013) dengan menggunakan *Job Insecurity Measure* (JIM) yang terdiri dari empat faktor yaitu *Job Loss Insecurity*, *Job Changes Insecurity*, *Marginalization Insecurity*

dan *Organizational Insecurity*. Pada skala kesejahteraan psikologis yang disusun oleh peneliti terdapat total 40 item. Dari setiap dimensi tersebut disusun dengan 10 item yang memiliki 5 item *favourable* dan 5 item *unfavourable*.

Dalam pembuatan skala, peneliti memakai empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), yang mana pernyataan *favourable* maka mengandung nilai-nilai yang positif, SS (sangat setuju) diberikan bobot 4 (empat), S (setuju) dengan bobot 3 (tiga), TS (tidak setuju) dengan bobot 2 (dua), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 1 (satu). Sistem penilaian sebaliknya, jika pernyataan *unfavourable* yaitu SS (sangat setuju) diberikan bobot 1 (satu), S (setuju) dengan bobot 2 (dua), TS (tidak setuju) dengan bobot 3 (tiga), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 4 (empat).

Adapun untuk proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*) dengan bantuan SPSS 17 for windows.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis lebih jauh, peneliti melakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas data serta uji linearitas. Untuk mengetahui apakah setiap variabel penelitian sudah memiliki penyebaran nilai yang normal atau tidak, maka peneliti melakukan uji normalitas sebaran ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas dari nilai 0.05 dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi secara normal jika nilai signifikansi di bawah dari nilai 0.05 (Priyatno, 2011).

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi (p)	KS-Z	Ket.
KP	0,1665*	0,945	Normal
KK	0,1185*	1,032	Normal

KP =Kesejahteraan Psikologis; KK = Ketidakamanan Kerja * $p < 0,05$.

Tabel 2.
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	Sig.	Ket.
KK	358,234	0,000	Linear
KP			

KP = Kesejahteraan Psikologis; KK = Ketidakamanan Kerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara kesejahteraan psikologis dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (BRI) Cabang Medan Thamrin. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3 yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.
Korelasi Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Ketidakamanan Kerja

Variabel	Pearson Correlation	Signifikansi
KP	-0,858	0,000
KK		

KP = Kesejahteraan Psikologis; KK = Ketidakamanan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi antara kesejahteraan psikologis dengan ketidakamanan kerja yang dianalisa menggunakan teknik *Pearson Product Moment* sebagaimana ada pada tabel 3, dapat disimpulkan negatif yang kuat dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan ketidakamanan kerja ($r = -0,858$, $p = 0,000 < 0.05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang negatif dan signifikan sehingga korelasi tersebut dikategorikan memiliki hubungan yang kuat (Priyatno, 2011).

Selanjutnya peneliti menguji besarnya hasil sumbangan efektif dalam penelitian ini, berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa adanya sumbangan efektif sebesar 73,6 persen ketidakamanan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis dengan determinasi (R^2) sebesar 0,736 dan variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini memengaruhi sebesar 26,4 persen misalnya rasa syukur, perilaku sosial, penyesuaian diri, *prophetic parenting*, *mindfulness* dan perfeksionisme.

Tabel 4.
Model Summary Sumbangan Efektif

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0,858 ^a	0,736	0,733	3,515

Peneliti melihat adanya hasil penelitian yang berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nopiando (2012) pada karyawan *outsourcing*. Penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis dengan nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* $r = -0,440$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil dari penelitiannya, dapat ditarik kesimpulan semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Sebaliknya apabila tingkat ketidakamanan kerja rendah maka tingkat kesejahteraan psikologis karyawan akan semakin tinggi.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan yaitu adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Thamrin dengan korelasi *Product Moment* (r) sebesar $-0,858$. Hal ini merujuk pada tingginya ketidakamanan kerja yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis, begitu pula sebaliknya jika rendahnya ketidakamanan kerja akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Medan Thamrin.

Berdasarkan hasil yang didapat, peneliti juga mengetahui bahwa adanya sumbangan 73,6 persen dari variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel kesejahteraan psikologis yaitu sebesar 73,6 persen, selebihnya 26,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti rasa syukur, perilaku sosial,

penyesuaian diri, *prophetic parenting*, *mindfulness* dan perfeksionisme.

4.2 Saran

Peneliti memberikan saran agar para karyawan dapat meningkatkan komunikasi terhadap sesama rekan kerja. Tujuannya adalah agar dapat terjalin hubungan interpersonal yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan. Hubungan interpersonal yang baik antar sesama karyawan juga dapat membantu proses pengungkapan isi hati atau keluh-kesah, yang dapat membuat seseorang lebih lega sehingga mampu bekerja lebih optimal. Kepada Pemimpin Cabang Bank BRI Medan Thamrin, peneliti memberikan masukan agar dapat menjelaskan setiap perubahan yang terjadi secara jelas terhadap para karyawan. Pentingnya transparansi dalam bekerja merupakan kunci agar tidak timbul spekulasi yang dapat meningkatkan ketidakkondusifan dalam bekerja. Selain itu, peneliti juga sangat menyarankan agar menciptakan suasana atau budaya kerja yang suportif dan menyenangkan agar para karyawan dapat merasa tidak tertekan saat bekerja.

Serta bagi peneliti selanjutnya peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat mencari faktor lain yang memengaruhi ketidakamanan kerja maupun kesejahteraan psikologis karyawan seperti rasa syukur, perilaku sosial, penyesuaian diri, *prophetic parenting*, *mindfulness* dan perfeksionisme.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bosman, R & Buittendach. 2005. Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Afectivity. *SA Journal of industrial Psychology*: 31 (4).
- Burchell, B., Ladipo, D., dan Wilkinson, F. 2005. *Job insecurity and Work Intensification*. New York: Routledge.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity : review of international literature on defenitions, prevalence, antecedents and

- consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L & Keyes, C.M.L 2003. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. *Flourishing: The Positive Person and The Good Life*, 205-224
- Maulidina, N.R, & Nurtjahjanti, H. 2016. Hubungan Ketidakamanan Kerja Dengan *Psychological Well Being* pada Karyawan Kontrak Rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 189-194
- Nopiando, B. 2012. Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 94-100
- O'Neill, P., & Sevastos, P. 2013. The Development and Validation of a New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An Inductive Methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (3), 78-86
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren J., & Sverke, M., 2013. The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review* Volume 17 Number 2 2013. Diakses pada tanggal 22 Juli 2019 dari https://www.researchgate.net/publication/257749177_The_cognitive_affective_distinction_of_job_insecurity_validation_and_differential_relations
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Robertson, I., Cooper, C., 2011. *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. UK : Palgrave Macmillan
- Ryff, C.D. 1989. Happiness is Everything, or is it? Exploration on the meaning of Psychological Well-being. *Journal Personality and Social Psychology*. 57, 1069-1081. Diakses dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=A9FA156CD73E5A444BBAEED67A4616B4?doi=10.1.1.1029.4536&rep=rep1&type=pdf>
- Ryff & Keyes. 1995. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. 2002. *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sverke, M. Helgren, J. & Katharina, N. 2006. *Job Insecurity a Literature Review*. Sweden. National institute for working life and authors.