

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tahun 2024 ekonomi global masih menghadapi ketidakpastian yang membawa dampak bagi perekonomian dunia. Menurut OECD Economic Outlook, Interim Report menyatakan bahwa ekonomi dunia diperkirakan tumbuh sebesar 3,0% pada tahun 2023, sebelum melambat menjadi 2,7% pada tahun 2024.<sup>1</sup> Perlambatan ekonomi berhubungan dengan tekanan inflasi yang meningkat, sementara itu di Asia inflasi dan ketidakpastian ekonomi global juga berdampak signifikan. Menurut data dari Asian Development Bank (ADB), inflasi di kawasan Asia sedang berkembang diperkirakan sebesar 3,6% pada tahun 2024 meskipun ada proyeksi penurunan inflasi, tekanan dari inflasi tetap mempengaruhi masyarakat yang membuat penurunan daya beli masyarakat.<sup>2</sup>

Adapun di Indonesia juga tidak terlepas dari dampak ketidakpastian ekonomi global. Menurut berita dari Metrotvnews.com, Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat inflasi Indonesia melonjak hingga 3,05 persen pada Maret 2024 meningkat dibandingkan Desember 2023 sebesar 2,61%.<sup>3</sup> Dalam konteks ini berarti inflasi yang

---

<sup>1</sup> OECD (2023), OECD Economic Outlook, Interim Report September 2023: Confronting Inflation and Low Growth, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f628002-en>. Di akses tanggal 20 Januari 2025.

<sup>2</sup> <https://www.adb.org/id/news/adb-maintains-growth-forecast-asia-and-pacific>. Diakses tanggal 20 Januari 2025.

<sup>3</sup> <https://www.metrotvnews.com/read/kewCamAX-kenaikan-inflasi-indonesia-sebabkan-daya-beli-pangan-melemah>. Diakses 20 Januari 2025.

melanda pasar global membawa dampak signifikan pada perekonomian termasuk Indonesia serta mengakibatkan menurunnya daya beli masyarakat.

Dilansir dari RRI.co.id, menurut pengamat ekonomi Siprianus G. Tefa, SE., M.Si., CPR juga mengatakan hal sama bahwa dampak inflasi membuat daya beli masyarakat menurun, harga barang tertentu naik drastis dan signifikan, produksi dari perusahaan tertentu berkurang.<sup>4</sup> Dampak ini dirasakan secara luas termasuk pelaku usaha yang menggeluti usaha di *online shop*. Loekamto dalam Chacha, menyebutkan toko daring atau *online shop* merupakan *platform* digital yang digunakan untuk menawarkan produk dan layanan melalui internet sehingga calon pembeli untuk melihat barang dalam bentuk *online*.<sup>5</sup>

Namun tantangan signifikan muncul pada tahun 2024 termasuk penurunan minat beli masyarakat terhadap produk yang dijual secara *online (e-commerce)*. Dikutip dari wapannuri.com, terjadi penurunan minat beli masyarakat terhadap *platform e-commerce* atau *online shop* salah satu penyebabnya adalah penurunan jumlah diskon dan subsidi pengiriman yang biasanya diberikan oleh *platform* tersebut, kenaikan biaya administrasi yang signifikan, lesunya ekonomi yang sedang melanda masyarakat serta inflasi yang membuat kenaikan harga disegala sektor kebutuhan masyarakat. Akibat dari kondisi tersebut dijelaskan salah satu *platform online shop* mengalami penjualan

---

<sup>4</sup> <https://www.rri.co.id/inflasi/1137936/kenaikan-harga-barang-jasa-mempengaruhi-daya-beli-masyarakat>. Diakses 23 Januari 2025.

<sup>5</sup> Chacha Andira Sari, "Perilaku Berbelanja *Online* di Kalangan Mahasiswi Antropologi Universitas Airlangga," *Jurnal Antro Unair* 4, no. 2 (2015): 205–16.

yang merosot, pada tahun 2023 adalah 8,9 Triliun sedangkan diprediksi akhir tahun 2024 menjadi 8,8 Triliun.<sup>6</sup> Jika terus berlanjut banyak pelaku usaha yang bergantung pada penjualan *online shop* tersebut akan menghadapi risiko kerugian yang lebih besar.

Hal ini juga ikut dirasakan oleh *online shop* Vikana Attire yang berlokasi di Kota Kediri yang mengalami penurunan penjualan yang signifikan. Vikana Attire adalah salah satu *online shop* yang bergerak di bidang fashion, khususnya memproduksi pakaian berbahan batik seperti obi belt batik, vest batik, outer brukat, outer batik, rok lilit batik, kebanyakan produknya dirancang khusus untuk wanita. Sebagian besar produk Vikana dirancang untuk wanita dengan target pasar kalangan remaja hingga dewasa. Pengiriman yang disediakan oleh Vikana memiliki jangkauan yang luas mereka juga pernah melayani pesanan hingga ke luar pulau Jawa sampai luar negeri seperti Thailand, Singapore, Malaysia. Vikana berlokasi di Jl. Mauni No.55, Kel. Bangsal, Kec. Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur kodepos 64130.

Dalam operasional sehari-hari Vikana Attire mempekerjakan sejumlah karyawan wanita dengan total karyawan kurang lebih 46 karyawan, dengan posisi *host live* dengan jam kerja 3 jam, admin dengan jam kerja 4 jam, dan penjahit dengan sistem borongan. Pada karyawan penjahit sebagian besar terdiri dari para ibu rumah tangga yang memiliki hobi dan keterampilan menjahit. Dengan demikian, *online shop* Vikana Attire tidak hanya menyediakan produk berkualitas, tetapi juga memberikan

---

<sup>6</sup> <https://wapannuri.com/a.ekonomi/kenapa-penjualan-di-shopee-turun-drastis.html>. Diakses 24 Januari 2025.

kesempatan kerja kepada ibu-ibu rumah tangga sekaligus membuat produktivitas para ibu di sekitar Kota Kediri.

Pendapatan para pekerja tergantung dari jam kerja mereka dan produk yang dihasilkan ataupun laku terjual, hal ini menyebabkan ketidakpastian upah yang diterima. Adapun di Kota Kediri nilai UMR (Upah Minimum Regional) menurut website resmi [kedirikota.go.id](http://kedirikota.go.id) sebesar Rp 2.415.362<sup>7</sup>, sedangkan penghasilan mereka jauh dibawah UMR sehingga menyebabkan kecemasan diantara para karyawan di masa yang akan datang mereka takut tidak bisa mencukupi kebutuhannya. Selain upah yang dibawah UMR, faktor lain adalah tidak ada sistem kontrak yang jelas sehingga karyawan juga rentan mengalami PHK, kemudian tidak adanya jenjang karir sehingga karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Hal ini semakin membuktikan jauhnya kesejahteraan karyawan ditambah *online shop* Vikana saat ini juga mengalami penurunan penjualan di *platform online shop (e-commerce)*, tempat dimana mereka memperjualkan barangnya. Dimana *Omzet* yang dihasilkan oleh *online shop* Vikana Attire ditahun 2025 rata-rata sekitar 150 juta perbulan akan tetapi mengalami penurunan sekitar 70% menjadi sekitar 45-50 juta.<sup>8</sup>

Dari perspektif psikologi hal tersebut bisa berdampak pada keadaan fisik, mental serta kesejahteraan karyawan yang secara tidak langsung menyebabkan munculnya masalah dalam kesejahteraan psikologis karyawan tersebut. Menurut Ryff,

---

<sup>7</sup> <https://www.kedirikota.go.id/p/berita/10112159/umk-kota-kediri-naik-420-pemkot-kediri-berisialisasi>. Diakses 23 Januari 2025.

<sup>8</sup> Wawancara dengan pemilik *Online Shop* Vikana Attire.

kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah keadaan individu yang menerima dirinya secara utuh, baik kelebihan maupun keterbatasannya. Orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang di sekitarnya, mampu mengarahkan perilakunya sendiri. Mereka juga terus berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki, pandai menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam menjalani hidup.<sup>9</sup> Mengutip dari parapuan Kompas, survei menunjukkan bahwa 52% masyarakat Indonesia memiliki gejala gangguan kesehatan mental baik dalam bentuk gejala ringan maupun berat, mereka masih menganggap remeh dan acuh mengenai kesejahteraan psikologis.<sup>10</sup> Faktanya penelitian yang dilakukan oleh Huppert, bahwa seseorang dengan kesejahteraan psikologis rendah akan mengganggu aktivitas yang dilakukan sehari-hari.<sup>11</sup>

Sejalan dengan pendapat Ryff & Singer, karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, mempunyai kepercayaan diri yang buruk, tidak baik dalam membangun hubungan personal dengan orang lain, dan tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya.<sup>12</sup> Itu artinya kesejahteraan psikologis sangatlah dibutuhkan di dunia kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya

---

<sup>9</sup> Carol D. Ryff, "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being," *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, no. 6 (1989): 1069–81.

<sup>10</sup> <https://www.kompas.com/parapuan/read/533520592>. Diakses 7 Mei 2025

<sup>11</sup> Felicia A Huppert, "Psychological Well-being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences†," *Applied Psychology: Health and Well-Being* 1, no. 2 (July 5, 2009): 137–64.

<sup>12</sup> Carol D. Ryff and Burton H. Singer, "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being," *Journal of Happiness Studies*. Vol 9, no. 1 (2008): 13–39.

dalam bekerja. Penelitian Annisa & Eko menyatakan kesejahteraan psikologis seorang di dunia kerja adalah topik utama untuk membentuk situasi atau perilaku seorang dalam lingkungan kerja. Peran dari kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkup kerja adalah sesuatu yang sifatnya penting dalam membentuk kondisi lingkungan kerja dan perilaku karyawan.<sup>13</sup>

Danna & Griffin dalam Aziz mengemukakan terdapat tiga alasan mengapa kesejahteraan psikologis merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam dunia kerja. Pertama, pengalaman individu di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis akan berpengaruh dalam kehidupan individu sehari-hari. Banyaknya waktu yang dihabiskan oleh karyawan di tempat kerja menyebabkan pengalaman-pengalaman yang mereka alami selama bekerja menjadi bagian dari diri individu dan terbawa ke dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi faktor penting karena akan menumbuhkan kesadaran terhadap faktor-faktor lain yang dapat beresiko bagi karyawan, misalkan seperti karakteristik tempat kerja yang mendukung keamanan dan kesejahteraan bagi pekerja, potensi ancaman kekerasan atau agresi di tempat kerja, bahkan hubungan antara pemimpin dan karyawan yang memiliki keterkaitan pada kesejahteraan psikologis. Ketiga, kesejahteraan psikologis menjadi hal penting sebab berimplikasi dengan kinerja karyawan apabila kesejahteraan psikologis rendah maka kinerja karyawan juga

---

<sup>13</sup> Annisa Amalina and Eko Ansyah, "Psychological Well-Being in View of Job Insecurity in Outsourcing Employees: The Role of Age, Gender, and Marital Status: Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Job Insecurity Karyawan Outsourcing: Peran Usia, Jenis Kelamin Dan Status Marital," 2023.

rendah.<sup>14</sup> Diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan Wahdiniawati dkk, mengkaji mengenai kesejahteraan karyawan menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan.<sup>15</sup>

Maka dari itu kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi tidak terkecuali di *online shop*, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul organisasi harus mampu memberi hak karyawan sebagaimana ketentuan agar dalam konteks ini karyawan tersebut tidak merasa terancam dalam hidupnya dan tidak merasa terancam dengan status pekerjaannya.

Berdasarkan survei awal dan observasi yang dilakukan peneliti, karena peneliti juga bekerja di *online shop* Vikana Attire. Ditemukan salah satu karyawan Vikana Attire bagian penjahit, bahwa subjek mengalami tekanan psikologis. Menurut penjelasan dari subjek sering merasa cemas akibat ketidakpastian masa depan pekerjaan yang ia tekuni. Didapat dari data awal saat survei memang saat ini pesanan *online shop* Vikana mengalami penurunan signifikan, apabila pesanan menurun mengakibatkan jumlah karyawan yang menjahit baju berkurang atau tidak semua karyawan mendapat orderan jahit. Tidak adanya kontrak kerja yang jelas semakin membuat karyawan rentan mengalami PHK sewaktu-waktu, selain itu adanya

---

<sup>14</sup> Rahmat Aziz, Esa Nur Wahyuni, and Wildana Wargadinata, "Kontribusi Bersyukur dan Memaafkan dalam Mengembangkan Kesehatan Mental di Tempat Kerja," *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental* 2, no. 1 (2017): hal 34.

<sup>15</sup> Siti Annisa Wahdiniawati et al., "Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 1 (2024): 728–38.

pengurangan jam kerja karyawan otomatis gaji yang diterima juga ikut berkurang. Hal ini semakin membuat subjek merasa stres, cemas, was-was dalam bekerja, tidak fokus dalam bekerja sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Selain itu dari obrolan beberapa karyawan juga mengindikasikan adanya kecemasan terkait dengan menurunnya jumlah pakaian yang mereka jahit sehingga mempengaruhi penghasilan.

Hasil survei awal dengan karyawan Vikana Attire bagian admin ketika sedang ada *event* di *platform e-commerce* yang membuat pesanan dipihak pengiriman *overload* mengakibatkan pesanan sampai melebihi batas penerimaan. Karena itu, pembeli *komplain* kepada karyawan. Padahal saat pesanan telah diserahkan ke pihak pengiriman, pesanan itu sudah menjadi tanggung jawab pihak pengiriman. Namun pembeli tetap menyalahkan karyawan meskipun karyawan sudah membantu memeriksa pesanan. Hal ini mengakibatkan karyawan frustrasi karena mendapatkan pertanyaan yang sama bahkan dengan bahasa yang tidak sopan.

Berdasarkan hasil survei awal juga ditemukan karyawan yang belum mampu mengelola hubungan baik dengan rekan kerja, contohnya ketika ditegur oleh atasan karena salah dalam memasukkan persediaan produk. Karyawan justru tersinggung dan melampiaskan kesalahan pada rekan kerja lain, hal ini menimbulkan perseteruan antar karyawan. Lalu terdapat karyawan saat situasi stres karena tekanan psikologis akhirnya mengalami kepanikan dan membuat kesalahan, seperti salah kirim pesanan yang seharusnya ke pembeli sehingga berakibat terkena teguran. Permasalahan lain didapatkan dari survei awal dengan salah satu karyawan *host live* bahwa tidak adanya jenjang karir dan tidak ada pelatihan ataupun pengembangan SDM karyawan sehingga

subjek merasa tidak bisa mengembangkan karir serta kemampuannya di *online shop* tersebut.

Dengan demikian apabila terjadi kondisi diatas jika dialami dalam waktu yang panjang diduga bisa menjadi pemicu timbulnya *job insecurity* pada karyawan. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja membuat seseorang merasa tidak yakin akan keberlanjutan pekerjaan yang dimiliki di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh F. Green mengungkapkan *job insecurity* yang berkepanjangan membuat seseorang mengalami stres yang tinggi dan berkepanjangan memiliki efek merugikan kesehatan fisik dan mental serta kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan.<sup>16</sup> Selain memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, menurut Asford dalam Bambang N, *job insecurity* juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup terutama membuat rendah kepuasan kerja karyawan.<sup>17</sup>

Oleh karena itu *job insecurity* merupakan sumber ketidakpuasan dalam diri karyawan karena karyawan merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Kondisi ketidakpastian menjadi penyebab munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang sehingga mengurangi tingkat kesejahteraan psikologis. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt, *job insecurity* adalah persepsi yang dimiliki individu tentang sebuah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan akibat ancaman

---

<sup>16</sup> Francis Green, "Health Effects of Job Insecurity," IZA World of Labor 2020: 212 doi: 10.15185/izawol.212.v2.

<sup>17</sup> B Nopiando, "Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing," *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012): hal 4.

situasi tertentu.<sup>18</sup> Ketidakpastian ini dapat menyebabkan karyawan merasa was-was, khawatir, dan terancam. Fenomena *job insecurity* semakin relevan, terutama di sektor *online shop* yang sering menghadapi tantangan ekonomi dan persaingan pasar bisa menjadi perspektif baru untuk penelitian *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis. *Job insecurity* menurut De witte, adalah persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut.<sup>19</sup>

Dalam penelitian ini *job insecurity* (ketidakamanan kerja) sebagai salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Pemilihan ini didasarkan pada temuan awal di lapangan yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpastian kerja di kalangan karyawan, khususnya di Vikana Attire. *Job insecurity* dapat menimbulkan perasaan cemas, stres, dan ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kesejahteraan psikologis individu.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *job insecurity* berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan *online shop* Vikana Attire. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penelitian ini dapat memberikan wawasan, masukan bagi pelaku usaha dan pemerintah dalam merancang kebijakan atau strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan karyawan di *online shop*.

---

<sup>18</sup> Greenhalgh and Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *The Academy of Management Review*, vol 9, no. 3 (1984): hal 438–48.

<sup>19</sup> Hans De Witte, "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences," *SA Journal of Industrial Psychology* 31, no. 4 (2005): 1-6.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Online shop* Vikana Attire**".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat *job insecurity* pada karyawan *online shop* Vikana Attire ?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan *online shop* Vikana Attire ?
3. Adakah hubungan signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan *online shop* Vikana Attire?

## **C. Tujuan Penelitian**

- (1) Untuk mengetahui seberapa tingkat *job insecurity* pada karyawan *online shop* Vikana Attire
- (2) Untuk mengetahui seberapa tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan *online shop* Vikana Attire
- (3) Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis karyawan *online shop* Vikana Attire.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan bagi pembaca terkait dengan *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis karyawan,

penelitian ini juga diharapkan menambah pengetahuan dalam keilmuan psikologi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Menambah pengetahuan yang berguna bagi mahasiswa untuk memperluas pemahaman mengenai ilmu pengetahuan dan psikologi terkhusus tentang *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis.

### b. Bagi Perusahaan / *Online shop*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, masukan bagi *online shop* dalam meningkatkan kesejahteraan kerja para karyawan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai wawasan dan referensi tambahan terkhusus mengenai *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis.

## E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini untuk memperjelas istilah yang ada dalam penelitian yang akan dilaksanakan, adapun dari kedua variabel dipaparkan sebagai berikut :

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan dimana individu dapat merasakan hidup yang bahagia dalam menjalani aktifitas kehidupan dan dapat mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan hidup.

*Job insecurity* adalah penilaian karyawan terhadap suatu situasi dimana mereka merasa tidak yakin akan hakikat dan keberadaan pekerjaan di masa depan, yang pada akhirnya menimbulkan rasa tidak berdaya. Perasaan tersebut dapat berupa ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, dan stres.

## F. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan untuk landasan penelitian maka penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khalidan Rahama dan Umi Anugerah Izzati dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan.” *Jurnal Penelitian Psikologi*, vol 8, no 7. (2021). Dengan hasil penelitian perhitungan menunjukkan hubungan yang positif artinya kedua variabel tersebut memiliki arah yang sama. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai signifikansi dari uji hipotesis antara variabel dukungan sosial dengan *psychological well-being* yaitu sebesar 0,000 dimana signifikansi (p) dari nilai tersebut kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hasil uji tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Pada saat uji korelasi juga didapatkan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,433 ( $r = 0,433$ ) sehingga, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *psychological well-being* dengan dukungan sosial memiliki tingkat hubungan tergolong sedang.

Terdapat persamaan penelitian terdapat pada variabel Y yaitu sama-sama meneliti variabel kesejahteraan psikologis atau *psychological well being*. Perbedaan terletak pada subjek yang diteliti, penelitian ini menggunakan subjek karyawan *online shop* Vikana Attire lalu perbedaan lain berbeda variabel X penelitian terdahulu menggunakan dukungan sosial penelitian ini *job insecurity*.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Rahama, Khalidan, and Umi Anugerah Izzati. “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan.” *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021): 94–106.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffry Antoni Saputra dan Free Dirga Dwarta dengan judul “Hubungan *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang,” *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)* 6, no. 2 (2023). Hasil penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis dengan koefisien korelasi sebesar -0,299. Dengan nilai tersebut maka pada penelitian ini terdapat hubungan yang bersifat negatif antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan Trantib maka semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Terdapat persamaan penelitian ini adalah variabel X dan Y yang sama namun terdapat perbedaan sampel penelitian berbeda, penelitian ini menggunakan karyawan *online shop* Vikana Attire, perbedaan lokasi penelitian terdahulu di Kota Padang penelitian sekarang di Kota Kediri.<sup>21</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Nur Ammartha dan Herison Pandapotan Purba dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X” *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, vol 8, (2019). Dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $p = 0,000$  dan koefisien determinasi sebesar 53,1%. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah

---

<sup>21</sup> Jeffry Antoni Saputra and Free Dirga Dwarta, “Hubungan *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib di Dinas Perdagangan Kota Padang,” *Edu Sociata ( Jurnal Pendidikan Sosiologi)* 6, no. 2 (2023): 926–34.

kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah job insecurity, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Terdapat persamaan pada variabel X yaitu *job insecurity* namun ada perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak divariabel Y yang akan dilakukan menggunakan kesejahteraan psikologis. Jadi fokus penelitian ini berbeda.<sup>22</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Amira Sabrina dengan judul “Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Innovative Behavior* Pada Karyawan Bidang Pemasaran” *Jurnal Fenomena*, vol 31, (2022). Dengan hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi negatif sebesar -0,358 yang berarti terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *innovative behavior*.

Terdapat persamaan pada variabel X yaitu *job insecurity* serta metode pemilihan teknik sampling sama yaitu sampling jenuh. Namun terdapat perbedaan yaitu penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel Y kesejahteraan psikologis sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel Y *innovative behavior*, yang menjadikan fokus penelitian ini berbeda.<sup>23</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rama Lisa, Winda Marpaung, dan Yulinda Manurung dengan judul “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin,” *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, vol 9, (2020). Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi antara kesejahteraan ketidakamanan kerja psikologis yang dengan dianalisa

---

<sup>22</sup> Aulia Saraswati and Herison Purba, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X,” *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 8 (2019): 15–27.

<sup>23</sup> Fadhila Amira Sabrina, “Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Innovative Behavior* Pada Karyawan Bidang Pemasaran,” *Jurnal Fenomena*, vol 31, no. 1 (2022): 43-52.

menggunakan teknik *Pearson Product Moment* ( $r = -0,858$ ,  $p = 0,000 < 0.05$ ), hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang negatif dan signifikan sehingga korelasi tersebut dikategorikan memiliki hubungan yang kuat. Dengan hasil penelitian adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Thamrin.

Terdapat persamaan penelitian yaitu fokus penelitian sama yaitu variabel Y meneliti kesejahteraan psikologis dan variabel X yaitu *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Namun terdapat perbedaan penelitian pengambilan teknik sampling yang berbeda penelitian terdahulu menggunakan purposive sampling penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh. Subjek yang diteliti juga berbeda penelitian terdahulu menggunakan subjek karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan *online shop* Vikana Attire.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Rama Lisa, Winda Marpaung, and Yulinda Manurung, "Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin," *Psikostudia : Jurnal Psikologi* 9 (2020): 31, hal 31-37.