

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kesejahteraan Psikologis

##### 1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Bradburn mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kebahagiaan (*happiness*) terinspirasi oleh konsep *eudamonia* Aristoteles, yang mencakup pencapaian kesenangan dan penghindaran penderitaan. Bradburn menambahkan dalam teorinya bahwa kesejahteraan psikologis merupakan hasil atau keluaran dari berbagai upaya yang dilakukan individu untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan dalam hidup.<sup>25</sup>

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff, merupakan seseorang yang dapat menerima kelebihan dan kelemahan diri apa adanya memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi secara berkelanjutan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Ryff meyakini bahwa kesejahteraan psikologis sebagai kondisi dimana seseorang mampu menjalani hidup dengan bahagia serta memanfaatkan potensi dan tujuan hidupnya untuk mencapai kebahagiaan.<sup>26</sup>

Sementara itu, Huppert menyatakan bahwa seseorang dengan kesejahteraan psikologis rendah akan mengganggu aktivitas yang dilakukan sehari-hari.<sup>27</sup> Robertson

---

<sup>25</sup> Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia Kerja* (Purwokerto:CV. Pena Persada Redaksi, 2021). Hal 13.

<sup>26</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>27</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.

dan Cooper dalam Rama Lisa dkk, menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang dialami seseorang di lingkungan kerja mencerminkan kondisi mental dan emosional yang positif, yang memungkinkan individu untuk merasa nyaman, termotivasi, serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif.<sup>28</sup>

Berger dalam Rahama dan Umi, juga mendefinisikan kesejahteraan psikologis ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki dorongan atau motivasi memiliki energi yang positif, terlibat dalam pekerjaannya, menikmati segala kegiatan yang ada di pekerjaan, serta mampu untuk bertahan dengan pekerjaannya.<sup>29</sup>

Dari paparan diatas maka diambil kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu dapat merasakan hidup yang bahagia dalam menjalani aktifitas kehidupan dan dapat mengembangkan serta mengoptimalkan potensi diri untuk mencapai tujuan hidup.

## **2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis**

Ryff mengemukakan ada enam unsur kesejahteraan psikologis.<sup>30</sup>

### **a. Penerimaan Diri**

Penerimaan diri adalah sikap positif terhadap diri sendiri yang mencakup kemampuan individu untuk menerima dan menghargai dirinya secara utuh, termasuk kelebihan dan kekurangannya. Sikap ini mencerminkan kesediaan untuk mengenali

---

<sup>28</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 (March 31, 2020): 33.

<sup>29</sup> Rahama, Khalidan, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021). hal 95.

<sup>30</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.

dan menerima berbagai aspek dalam diri, baik yang positif maupun negatif. Individu dengan penerimaan diri yang baik juga mampu mengelola emosi, merencanakan tindakan secara matang, dan menghadapi rintangan dengan cara yang bijaksana.

b. Hubungan Sosial Positif dengan Individu Lain

Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi akan mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain, memiliki empati dan toleransi yang tinggi serta membuat orang lain merasa nyaman berada di dekat kita.

c. Kemandirian (otonomi)

Kesejahteraan psikologis dapat memunculkan kemandirian yang membuat seseorang percaya pada kemampuannya dan dapat mengatur perilakunya sendiri, dapat mengontrol diri kepada arah yang positif.

d. Penguasaan Lingkungan

Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi akan mampu beradaptasi dengan baik pada lingkungannya dan dapat memegang kendali penuh atas lingkungannya, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada.

e. Tujuan Hidup

Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki tujuan hidup, keinginan yang ingin dicapai, serta kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan adanya tujuan hidup yang bermotivasi tinggi untuk diraih atau dicapai.

f. Pertumbuhan Pribadi

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, mencari wawasan yang lebih luas, dan

mencari pengalaman-pengalaman baru serta mengembangkan potensi dan kemampuan diri.

### 3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Psikologis

Ryff dan Singer mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, di antaranya:<sup>31</sup>

#### a. Usia

Aspek-aspek seperti kemandirian (otonomi), penguasaan lingkungan, interaksi sosial, dan sikap positif terhadap orang lain cenderung mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia.<sup>32</sup>

#### b. Jenis Kelamin

Ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara perempuan dan pria. Perempuan lebih baik dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan memiliki perkembangan diri yang lebih baik dibandingkan pria.

#### c. Status Sosial Ekonomi

Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung memiliki status sosial yang tinggi dibandingkan status sosial rendah, artinya terdapat kaitan antara status sosial ekonomi seseorang dengan tingkat kesejahteraannya, individu dengan penghasilan lebih besar umumnya memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dan

---

<sup>31</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* 9, no. 1 (2008): 13–39.

<sup>32</sup> Rahama, Khalidan, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021): 96.

kesejahteraan psikologis tinggi.<sup>33</sup>

d. Dukungan sosial

Dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, dimana individu memiliki hubungan yang harmonis dengan orang lain atau lingkungan sosial sehingga merasakan kepedulian, penghargaan, dan kasih sayang dari hal tersebut.

e. Kepribadian

Kepribadian dalam kesejahteraan psikologis memiliki arti hubungan baik, harmonis dengan lingkungan sekitar, individu yang memiliki kepribadian yang suka bergaul, bersemangat tinggi, dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain cenderung menumbuhkan emosi yang positif.

**B. *Job Insecurity***

**1. Pengertian *Job Insecurity***

Pengertian *job insecurity* menurut Grennhalgh dan Rosenbaltt, adalah persepsi yang dimiliki individu tentang sebuah ketidakberdayaan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya karena kondisinya saat ini sedang dalam keadaan terancam.<sup>34</sup> Individu yang khawatir akan kehilangan pekerjaan dapat disebut memiliki *job insecurity*. Hal ini disebabkan individu merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaannya.

---

<sup>33</sup> Rahama, Khalidan, and Umi Anugerah Izzati. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021): hal 44.

<sup>34</sup> Greenhalgh and Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, vol 9, no. 3 (1984): hal 438–48.

Borg dan Elizur menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi pribadi seorang karyawan terhadap ancaman yang dirasakan atas keberlanjutan atau stabilitas pekerjaannya.<sup>35</sup> Rowntree menyebutkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaan yang berakibat menurunnya kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja seseorang.<sup>36</sup> *Job insecurity* menurut De witte, adalah persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap ancaman tersebut. De witte menambahkan bahwa *job insecurity* dapat menyebabkan stres, kecemasan, kinerja menurun pada karyawan serta mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.<sup>37</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhila menyatakan hal yang membuat karyawan menjadi tidak aman, tertekan oleh beberapa masalah, menjadi tidak nyaman, stres dan menjadi saling tidak percaya dan curiga dengan rekan kerja untuk kurun waktu yang kadang cukup lama. Kondisi tersebut dapat digolongkan dalam situasi *job insecurity*.<sup>38</sup>

Berdasarkan paparan diatas maka kesimpulannya *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

---

<sup>35</sup> Ingwer Borg and Dov Elizur, "Job Insecurity: Correlates , Moderators and Measurement," *International Journal of Manpower* 13, no. 2 (1992): 13–26.

<sup>36</sup> L M I Wardani and W N Amalia, *Psychological Capital, Job Insecurity, Dan Burnout* (Penerbit NEM, 2021), hal 33.

<sup>37</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.

<sup>38</sup> Fadhila Amira Sabrina, "Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Innovative Behavior* Pada Karyawan Bidang Pemasaran," *Fenomena* 31, no. 1 (2022): hal 44.

rasa tidak berdaya. Perasaan tersebut dapat berupa ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, dan stres.

## 2. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Aspek *job insecurity* oleh De witte mengemukakan dua aspek, yaitu sebagai berikut :<sup>39</sup>

### a. *Cognitive Job Insecurity*

*Cognitive job insecurity* mengacu pada persepsi kemungkinan perubahan negatif yang akan terjadi pada pekerjaan. *Cognitive job insecurity* merupakan persepsi individu akan adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

### b. *Affective Job Insecurity*

*Affective job insecurity* mengacu pada pengalaman yang dirasakan terkait kelangsungan pekerjaan, seperti perasaan khawatir, dan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan.

## C. Karyawan

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga dengan menerima gaji atau upah sebagai imbalan atas pekerjaannya. Karyawan biasanya memiliki hubungan kerja yang formal dengan perusahaan dan tunduk pada peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan juga berarti orang yang bekerja dengan

---

<sup>39</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.

menerima upah atau gaji dari pemberi kerja.<sup>40</sup>

Karyawan merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peran karyawan sangat vital karena mereka menjadi penggerak utama dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi, mulai dari produksi, pelayanan, hingga pemasaran. Kinerja dan produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Seiring perkembangan teknologi informasi, muncul bentuk pekerjaan baru dalam sektor digital, salah satunya adalah karyawan yang bekerja pada bisnis *online* atau *online shop*. Karyawan *online shop* memiliki tanggung jawab yang beragam, seperti mengelola transaksi digital, membalas pesan pelanggan secara real time, mengatur logistik, serta membuat konten promosi di media sosial.<sup>41</sup>

#### **D. Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Kesejahteraan Psikologis**

*Job insecurity* merujuk pada persepsi individu mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan atau ketidakpastian terkait kelangsungan pekerjaan yang dimilikinya. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak aman, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang cukup besar. Ketidakamanan kerja ini sering kali berkaitan dengan rasa cemas, stres, dan bahkan depresi, terutama jika karyawan merasa tidak memiliki kendali atas situasi

---

<sup>40</sup> Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>41</sup> Haris Al-farisi and Ali Mahmud Ashshiddiqi, "Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees," *Psikologia : Jurnal Psikologi* 9, no. 1 (2024): 13–31.

tersebut.<sup>42</sup> Kesejahteraan psikologis sendiri mencakup aspek-aspek seperti penerimaan diri, kemandirian, hubungan sosial yang positif, serta tujuan hidup. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik umumnya memiliki kekuatan mental yang tinggi dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih adaptif.<sup>43</sup>

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, adanya keterkaitan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena ancaman terhadap pekerjaan berdampak langsung pada rasa aman, stabilitas ekonomi, dan identitas diri seseorang. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan stres, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas dan aktivitas individu.<sup>44</sup>

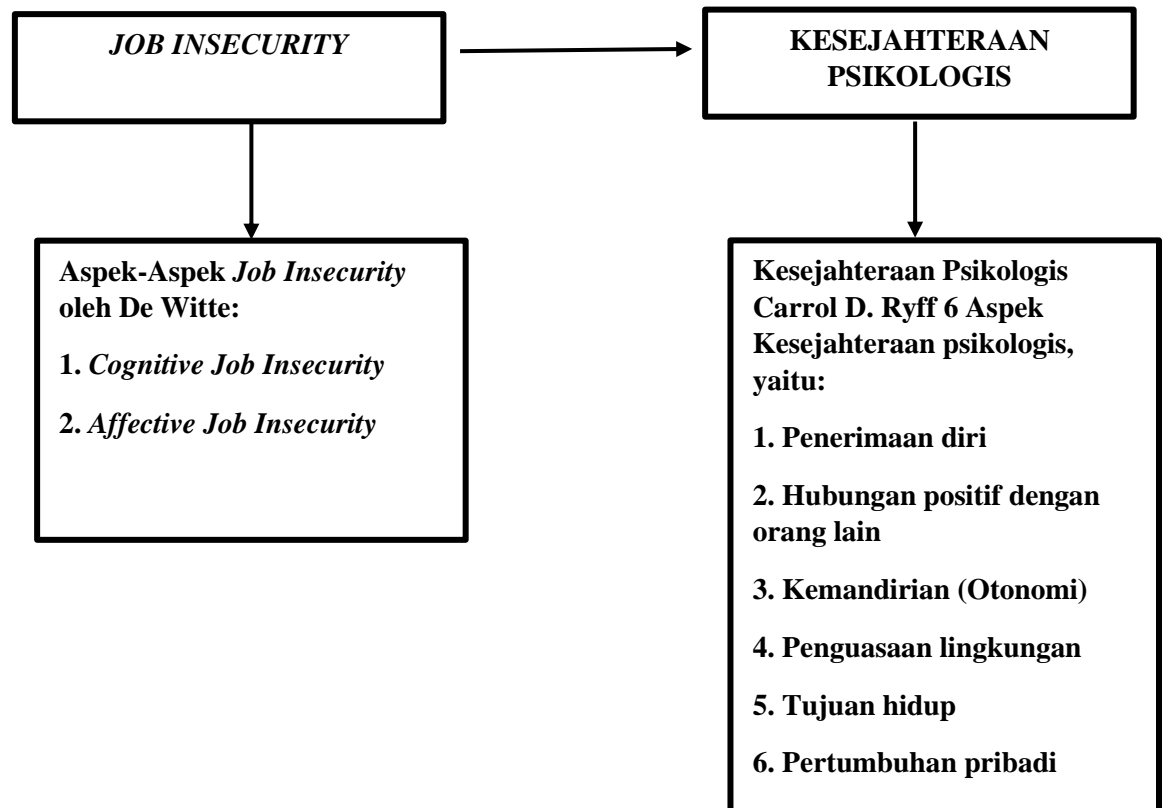
---

<sup>42</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 36.

<sup>43</sup> Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes, "The Structure of Psychological Well-Being Revisited," *Journal of the History of the Behavioral Sciences* 69, no. 1, (1995): 719–27.

<sup>44</sup> B Nopiando, "Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing," *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012): 1–6.

### E. Kerangka Berpikir



### F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.

Ha : terdapat hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis.