

The Influence Of Social Support And Job Insecurity On The Employees Psychological Well-Being Of Bengkulu City Public Works And Spatial Planning Office (PUPR)

Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Job Insecurity* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kota Bengkulu

Wini Sari Dewi ¹⁾; Merta Kusuma ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Winimansa15@gmail.com ; ²⁾ Mertakusuma@umb.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [09 Mei 2024]

Accepted [23 Mei 2024]

KEYWORDS

Social Support, Job Insecurity, Psychological Well-Being

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kesejahteraan Psikologis tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri individu, melainkan dapat dipengaruhi dari lingkungan individu, yaitu Dukungan Sosial dan *Job Insecurity*. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis (2) pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis, dan (3) untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial dan *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Januari 2024. Responden adalah pegawai (tenaga kontrak) Dinas PUPR Kota Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar 0,737. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka kesejahteraan psikologis juga semakin meningkat. *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar -0,165. Artinya semakin tinggi *Job Insecurity* maka kesejahteraan psikologis pegawai akan semakin rendah. Dukungan sosial dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu. Dukungan sosial dan *Job Insecurity* memberikan sumbangan sebesar 55,9% dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu.

ABSTRACT

Many factors underlie the response to customer satisfaction. The objectives of Psychological well-being is not only influenced from within the individual, but can also be influenced by the individual's environment, namely Social Support and Job Insecurity. The aims of this research are (1) to determine the effect of social support on Psychological Well-being (2) to determine the effect Job Insecurity on Psychological Well-being, and (3) to determine the effect of Social Support and Job Insecurity on Psychological Well-being. The type of research is quantitative research, conducted from December 2023 to January 2024. Respondents are employees (contract workers) of the Bengkulu City Public Works and Spatial Planning Service. Data were collected using a questionnaire and data analysis used a multiple linear regression model and processed with SPSS software. The results of the research show that social support has a positive effect on the employees psychological well-being of Bengkulu City Public Works and Spatial Planning Department, where the regression coefficient for social support is 0.737. This means that the higher the social support, the more psychological well-being will also increase. Job Insecurity has a negative effect on the psychological well-being of Bengkulu City Public Works and Spatial Planning Department employees, where the social support regression coefficient is -0.165. This means that the higher Job Insecurity, the lower the employee's psychological well-being. Social support and job insecurity together influence the employees psychological well-being. Social support and Job Insecurity contribute 55.9% in influencing the employees psychological well-being of Bengkulu City Public Works and Spatial Planning Department.

PENDAHULUAN

Pegawai pada masa sekarang tidak hanya memiliki fungsi sebagai penyokong organisasi melainkan pegawai dianggap sebagai kunci utama keberhasilan organisasi. Pegawai adalah titik utama dari keunggulan daya saing yang dapat melawan berbagai macam masalah. Jadi kemampuan yang ada pada pegawai harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan maksimal. Membuat pegawai memiliki nilai yang lebih unggul dalam daya saing, suasana kerja yang kondusif maka yang harus dilakukan organisasi adalah mengelola dan memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai. Organisasi yang kurang peduli terhadap para pegawainya akan berdampak pada Kesejahteraan Psikologis mereka.

Kesejahteraan Psikologis dalam literatur kajian psikologi dikenal dengan istilah *Psychologica Well-Being*, kondisi setiap orang yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dengan tidak ada gejala-gejala depresi, pemaknaan hidup yang tinggi, dan kemampuan untuk dapat mengembangkan pribadi serta bakat-minat yang dimiliki. Makna tersebut mengandung arti bahwa setiap orang sedapat mungkin menjaga emosinya; mampu mengelola emosinya menjadi energi positif sehingga dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Kesejahteraan Psikologis yang baik akan mewarnai perilaku dan cara bertindak dalam bekerja dan berkomunikasi dengan banyak orang

Seseorang memiliki Kesejahteraan Psikologis yang tinggi maka fungsi psikologisnya akan optimal. Sedangkan, seseorang yang memiliki Kesejahteraan Psikologis rendah akan merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, sulit untuk melakukan hubungan dengan orang lain, sulit membuat keputusan sendiri, sulit mengatur lingkungannya, tidak memiliki tujuan hidup, serta tidak mampu mengembangkan sikap dan bertingkah laku yang baru (Sarafino, 2021). Fungsi psikologis tersebut berkaitan dengan kemampuan menangani masalah-masalah di lingkungan sekitarnya, dan memiliki target-target dalam pekerjaan.

Kesejahteraan Psikologis diperoleh dengan mencapai kondisi keseimbangan yang dipengaruhi oleh peristiwa kehidupan yang menantang dan bermanfaat. Dalam dunia kerja, berbagai perasaan psikologis sering muncul. Perasaan cemas misalnya dapat hadir ketika seorang melakukan kesalahan, lupa terhadap tugas yang akan dikerjakan, deadline waktu mendesak, mendapat informasi pemutusan kerja atau cemas menjelang pensiun dini bagi pegawai negeri. Kondisi psikologis tersebut lumrah terjadi, namun menjadi negatif ketika tidak dikondisikan secara baik.

Kesejahteraan Psikologis tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri individu, melainkan dapat dipengaruhi dari lingkungan individu, yaitu Dukungan Sosial. Dukungan Sosial merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk tercapainya Kesejahteraan Psikologis yang baik. Ketika lingkungan sosial tidak memberikan dukungan di kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu mengalami tekanan dan penolakan sosial

Individu yang mendapatkan Dukungan Sosial yang tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin dalam menghadapi permasalahan di kehidupannya. Adanya Dukungan Sosial akan memberikan kekuatan yang positif kepada individu ketika mengalami permasalahan. Dukungan Sosial merupakan bentuk tanggapan verbal dan nonverbal dari anggota keluarga atau sahabat dekat guna memberikan rasa nyaman, kasih sayang, hormat, dan penghargaan (Khalif & Abdurrohman, 2020). Dukungan Sosial sebagai penerimaan dari individu lain terhadap individu, yang akan mendapatkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa disayangi, diperhatikan, dihargai serta ditolong. Perasaan ini membuat timbulnya keyakinan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain. Terdapat dua sumber utama dalam Dukungan Sosial yaitu dukungan yang berasal dari keluarga dan dukungan yang berasal dari teman. Dukungan yang bersumber dari keluarga adalah hal paling penting dibandingkan dukungan teman dalam pemberian bantuan. Dukungan keluarga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan motivasi bagi individu untuk menghadapi permasalahan. Dibandingkan dengan teman, keluarga merupakan tempat paling dekat, aman, dan nyaman bagi individu untuk berbagi kebahagiaan maupun berbagai kekhawatiran dalam menghadapi permasalahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah *Job Insecurity*. *Job Insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenbalatt, 2019). Ketidakamanan kerja ataupun *Job Insecurity* yang merupakan salah satu kondisi *Psychological Distress* akan menghambat tercapainya Kesejahteraan Psikologis.

Job Insecurity menjadi sumber ketidakpuasan dalam diri pegawai, karena pegawai merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Secara umum, munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang dapat mengurangi tingkat Kesejahteraan Psikologis. Pegawai yang bekerja sesuai dengan potensi dan kemauan tentunya akan mempunyai mental yang sehat. Tentunya hal ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor lain yang mendorong timbulnya gangguan psikologis dalam pekerjaan. Salah satu gangguan bahkan hambatan tersebut adalah adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Fenomena Kesejahteraan Psikologis pada pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bengkulu bahwa banyak pegawai kontrak yang merasa dilematis ketika dihadapkan pada tuntutan kebutuhan dan tanggung jawab mereka. Wawancara penulis pada tanggal 8 November pegawai IW selaku staf Bina Marga Dinas PUPR mengatakan bahwa menjadi pegawai kontrak punya tanggung jawab besar tetapi banyak tuntutan pengembangan dirinya, dan tidak diapresiasi dengan baik oleh pihak dinas. Diungkapkan pula oleh pegawai RK bahwa melakukan kesalahan sedikit saja, teguran dari pimpinan membuat mereka menjadi tertekan dan tidak merasa nyaman karena merasa terlalu dituntut oleh pihak dinas dan tidak dipahami kebutuhan-kebutuhannya. Bahkan bukan hanya tentang keluhan pribadi yang menjadikan mereka semakin tidak nyaman dalam profesinya namun lingkungan juga menjadi salah satu faktor utamanya. Pegawai IW



mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terkadang mengucilkan mereka dan cenderung menganggap remeh pegawai karena masih status kontrak. Hal ini semakin membuat pegawai kontrak tidak sejahtera secara psikologis.

LANDASAN TEORI

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis dipopulerkan oleh Ryff di tahun 1989. Kesejahteraan psikologis menjadi salah satu konsep dari psikologi positif. Ryff menyatakan kesejahteraan psikologis merupakan pencapaian dari potensi psikologis individu, individu tersebut dapat menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan, mandiri, mampu beradaptasi dengan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta merasa mampu untuk melalui tahapan perkembangan dalam kehidupannya (Nopiando, 2012).

Kemudian Keyes (2012) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya sebagai kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif, melainkan juga melibatkan persepsi dari keterlibatan dengan tantangan-tantangan sepanjang hidup. Selanjutnya Keyes (2012) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis diartikan sebagai suatu kondisi yang terhindar dari rasa cemas, depresi, dan simtom distress lainnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu, kesejahteraan psikologis sudah diartikan dengan lebih positif, yaitu meliputi kualitas positif yang dimiliki oleh individu sehingga dapat mencapai kesehatan mental yang lebih baik.

Maulidina an Nurhajanti (2016) mengartikan kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang ditandai oleh menerima kondisi dirinya, mengembangkan pertumbuhan pribadi, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan dapat mengatur dan memosisikan diri di lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi atau sebuah tingkatan kemampuan individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dan mengatur tingkah lakunya sendiri sehingga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Mampu bersikap optimis, dan dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal.

Dukungan Sosial

Sarafino (2021) mengungkapkan dukungan sosial sebagai penerimaan dari orang lain terhadap individu, yang memunculkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa di sayangi, dicermati, dihargai serta ditolong, sehingga memunculkan perasaan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain ataupun jadi bagian dari jaringannya. Sarafino (2021) juga menambahkan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh individu dari individu lain ataupun kelompok. Hal senada juga diungkapkan oleh Santrock, (2016) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan dari orang-orang yang memberikan peluang kepada individu agar bisa meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Baron dan Branscombe (2019) mengatakan bahwa dukungan sosial sebagai sumber daya yang diberikan oleh orang lain agar individu dapat mengatasi tekanan yang dihadapi.

Job Insecurity

Ashford et al. dalam (Rochma, et al., 2020) memaparkan bahwa *job insecurity* adalah suatu tingkat dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak kuat untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Hal sejalan juga dikatakan oleh Greenhalgh dan Rosenbatt (2019) yang mengatakan bahwa *job insecurity* adalah suatu persepsi atau pandangan karyawan mengenai ke tidak berdayaan atau ketidakmampuan untuk mempertahankan keinginan kelangsungan pekerjaan dalam situasi pekerjaanyang terancam.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pendekatan analisisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang selanjutnya akan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2017). Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan *job insecurity* kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk data yang didapat mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* (Uji K-S), dimana nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* da lebih besar dari 0,05.

Tabel 1 Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Kesejahteraan Psikologis	0,178	Normal
2	Dukungan Sosial	0,120	Normal
3	<i>Job Insecurity</i>	0,088	Normal

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 14)

Tabel 1 uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kesejahteraan psikologis sebesar 0,178, variabel dukungan sosial sebesar 0,120 dan variabel *Job Insecurity* sebesar 0,088, sehingga nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ketiga variabel lebih besar dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini diasumsikan normal.

Delapan pernyataan variabel Soft Skill Gen Z dan Gen M (X1) berdasarkan Tabel 4.2 dan 4.3 dan seluruhnya dianggap valid. Artinya pernyataan-pernyataan tersebut dapat mengukur hal-hal yang ingin diukur, sehingga memungkinkan untuk digunakan dalam penelitian ini dan didukung dengan r hitung yang lebih besar dari r tabel.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Uji multikolinearitas dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Dukungan Sosial	0,991	1,009	Non Multikolinearitas
2	<i>Job Insecurity</i>	0,991	1,009	Non Multikolinearitas

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 14)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa variabel dukungan sosial dan *Job Insecurity* mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Pengujian heteroskedastisitas melalui uji Glesjer, dimana probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Dukungan Sosial	0,457	Non heteroskedastisitas
2	<i>Job Insecurity</i>	0,211	Non heteroskedastisitas

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 14)

Tabel 3 uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 artinya tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang mengukur arah pengaruh variabel dukungan sosial dan *Job Insecurity* terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,956	3,743		10,142	0,000
	Dukungan Sosial	0,737	0,088	0,667	8,373	0,000
	<i>Job Insecurity</i>	-0,165	0,047	-0,280	-3,507	0,001

Sumber: *Data diolah* (lampiran 15)

Berdasarkan *output* di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,956 + 0,737 (X_1) - 0,165 (X_2).$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 37,956 mempunyai makna bahwa apabila variabel dukungan sosial dan *Job Insecurity* sama dengan nol, maka variabel kesejahteraan psikologis akan tetap yaitu 37,956.
2. Koefisien regresi dukungan sosial (X_1), sebesar 0,737 mempunyai makna jika variabel dukungan sosial naik satu satuan maka kesejahteraan psikologis akan naik sebesar 0,737 dengan asumsi variabel *Job Insecurity* dianggap tetap. Artinya, terjadi pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis, jika dukungan sosial semakin tinggi maka kesejahteraan psikologis akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi *Job Insecurity* (X_2), sebesar -0,165 mempunyai makna jika variabel *Job Insecurity* naik satu satuan maka kesejahteraan psikologis akan turun sebesar -0,165 dengan asumsi variabel dukungan sosial dianggap tetap. Artinya, terjadi pengaruh negatif antara *Job Insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, jika *Job Insecurity* semakin tinggi maka kesejahteraan psikologis turun.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dukungan sosial dan *Job Insecurity* dalam menerangkan variasi kesejahteraan psikologis. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,748	0,559	0,547	2,97855

Sumber: *Data diolah* (Lampiran 15)

Tabel 5 dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,559. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel dukungan sosial dan *Job Insecurity* memberikan sumbangan sebesar 0,559 atau 55,9% dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara dukungan sosial dan *Job Insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.14. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dilihat dari derajat kebebasan ($n-k-1 = 73-3-1$) sebesar 69 dan signifikansi 0,05, sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,995 (Lampiran 16). Penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Signifikansi dukungan sosial yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,373 \geq 1,995$) atau $sig \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya jika variabel dukungan sosial naik satu satuan maka kesejahteraan psikologis akan naik sebesar satu satuan. Semakin tinggi dukungan sosial, maka kesejahteraan psikologis akan semakin tinggi.
2. Signifikansi *Job Insecurity* yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,507 > 1,995$) atau $sig \leq \alpha$ ($0,001 \leq 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya jika variabel *Job Insecurity* naik satu satuan maka kesejahteraan psikologis akan turun satu satuan. Semakin tinggi *Job Insecurity* maka kesejahteraan psikologis akan semakin rendah.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah dukungan sosial dan *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis, hasil uji F menggunakan SPSS 25 didapatkan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788,538	2	394,269	44,441	0,000
	Residual	621,024	70	8,872		
	Total	1409,562	72			

Sumber: *Output* SPSS 19 (lampiran 15)

Tabel 6 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 44,441, sedangkan nilai F_{tabel} dicari dengan derajat kebebasan.

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

dimana:

k : jumlah seluruh variabel

n : jumlah sampel

Maka $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 73 - 3 = 70$, sehingga dengan $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} adalah 19,481 (Lampiran 17). Dengan demikian nilai $F_{hitung} 44,441 \geq F_{hitung} 19,481$ atau $sig \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan dukungan sosial dan *Job Insecurity* kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu.

Nilai Adjusted R Square (Gen Z) sebesar 0,498 atau 49,8% dan nilai Adjusted R Square (Gen M) sebesar 0,527 atau 52,7% berdasarkan temuan uji Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.24 dan 4.25. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kesiapan kerja) dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel independen (hard skill dan soft skill) masing-masing sebesar 52,7% dan 49,8% (Gen M dan Z). Sementara itu, Gen Z ($100\% - 49,8\% = 50,2\%$) dan ($100\% - 52,7\% = 47,3\%$) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan dan budaya Kota Bengkulu yang menjadi daya tarik banyak penduduk usia kerja. Orang-orang ini kemudian memilih mencari pekerjaan di luar kota atau pulau, sehingga tingkat persaingan di kota relatif rendah dan juga masih kuatnya budaya pemanfaatan orang dalam.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar 0,737. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka kesejahteraan psikologis juga semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Musthafa, et al. (2013); Indriani dan Sugiasi (2016); Kosasih dan Rahmawati (2022) yang juga mendapatkan pengaruh signifikan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Ketika lingkungan sosial tidak mendukung kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu mengalami tekanan dan penolakan sosial (Izzati, et al., 2021). Hal ini didukung oleh Ryff dan Singer (2008) yang menjelaskan dukungan sosial adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Individu yang memperoleh dukungan sosial tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin



dalam menghadapi permasalahan. Dukungan sosial pegawai (tenaga kontrak) Dinas PUPR Kota Bengkulu termasuk dalam penilaian tinggi. Artinya, rata-rata pegawai mendapatkan dukungan emosional, instrumental, informasional dan pendampingan. Namun demikian, pimpinan perlu memperhatikan indikator yang dinilai masih rendah pada dukungan instrumental, misalnya rekan kerja maupun pimpinan dapat memberikan dukungan instrumen yang berhubungan dengan pekerjaan seperti meminjamkan kendaraan dan fasilitas kerja kepada tenaga kontrak sehingga dapat lebih meningkatkan kesejahteraan psikologis kepada tenaga kontrak. Izzati, et al. (2021) mengatakan dukungan sosial dapat memberikan kekuatan yang positif terhadap individu ketika mengalami permasalahan. Dukungan sosial merupakan bentuk tanggapan verbal dan nonverbal dari anggota keluarga atau sahabat dekat guna memberikan kenyamanan, rasa sayang, hormat, dan penghargaan (Khalif & Abdurrohman, 2020). Sarafino (2021) mengungkapkan dukungan sosial sebagai penerimaan dari orang lain terhadap individu, yang memunculkan anggapan dalam dirinya kalau seorang merasa disayangi, dicermati, dihargai serta ditolong, sehingga memunculkan perasaan kalau seseorang mempunyai makna untuk orang lain ataupun jadi bagian dari jaringannya. Dukungan sosial yang tinggi pada individu dapat membuat individu tersebut memiliki kehidupan yang lebih baik, dalam segi cara pandangan yang lebih positif, harga diri dan kepercayaan diri yang lebih tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik dan komunikasi yang lebih baik (Sarafino, 2021). Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain, atau mendapat dukungan. Namun ini juga merujuk pada indra atau persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan tersedia jika diperlukan yaitu, dukungan yang dirasakan. Seperti yang akan kita lihat nanti, dukungan yang diterima dan dirasakan dapat memiliki efek yang berbeda pada kesejahteraan psikologis.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil penelitian diketahui bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar -0,165. Artinya semakin tinggi *Job Insecurity* maka kesejahteraan psikologis pegawai akan semakin rendah. Hasil ini mendukung Nopiando (2012); Nurjhajanti (2016); Murni dan Yurnalis (2018) yang mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Job insecurity adalah kondisi psikologi karyawan yang memiliki perasaan ketegangan, kegelisahan, ketakutan, kecemasan, akan kehilangan pekerjaannya pada masa yang akan datang. *Job insecurity* jika dipandang dari kesehatan mental diartikan sebagai suatu kondisi yang menghambat tercapainya mental yang sehat cara psikologis. Tidak mendapatkan rasa aman akan mengakibatkan timbulnya *job insecurity* pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis (Greenhalgh & Rosenbalatt, 2019). *Job insecurity* pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu termasuk dalam kategori tinggi, pegawai dalam hal ini tenaga kontrak memiliki ketakutan dan kecemasan apabila kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Mereka merasa tidak mampu atau tidak memiliki kekuatan untuk dapat mempertahankan kontrak kerjanya. Sudah rahasia umum bahwa tenaga kontrak pada pemerintahan daerah memiliki status kurang jelas, terkait dengan unsur politis, dimana kepemimpinan berganti maka tenaga kontraknya juga berganti. Hal inilah penyebab tingginya *Job insecurity* pegawai (tenaga kontrak) di Dinas PUPR Kota Bengkulu. Hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak mampu, sangat erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan suatu kemampuan dimana individu tersebut mampu menciptakan, mengontrol, beradaptasi dengan lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Rochma, et al., 2020). Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja tersebut akan berdampak ganda yaitu selain mengurangi kesejahteraan psikologis juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan (Prawoko, 2021). Munculnya rasa kekhawatiran dan ketakutan sebagai inti dari *job insecurity* merupakan emosi negatif. Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* berarti tidak yakin pada kemampuannya untuk bertahan menghadapi ketidakpastian dalam hubungan kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial dan *Job Insecurity* terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu. Hasil ini mendukung penelitian Sulaiman (2023) yang juga mendapatkan pengaruh dukungan sosial dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial dan *Job Insecurity* memberikan sumbangan sebesar 55,9% dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Dukungan Sosial merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan seseorang sebagai makhluk sosial untuk tercapainya Kesejahteraan Psikologis yang baik. Ketika

lingkungan sosial tidak memberikan dukungan di kehidupan seseorang, maka dapat menyebabkan individu mengalami tekanan dan penolakan sosial. Individu yang mendapatkan Dukungan Sosial yang tinggi dari lingkungan sekitar cenderung tidak akan mengalami konflik batin dalam menghadapi permasalahan di kehidupannya. Adanya Dukungan Sosial akan memberikan kekuatan yang positif kepada individu ketika mengalami permasalahan. Begitu juga dengan *Job Insecurity*, akan menjadi sumber ketidakpuasan dalam diri pegawai, karena pegawai merasa tidak mempunyai kepastian akan masa depannya. Secara umum, munculnya ketidakpuasan dalam diri seseorang dapat mengurangi tingkat Kesejahteraan Psikologis. Pegawai yang bekerja sesuai dengan potensi dan kemauan tentunya akan mempunyai mental yang sehat. Tentunya hal ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor lain yang mendorong timbulnya gangguan psikologis dalam pekerjaan. Salah satu gangguan bahkan hambatan tersebut adalah adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar 0,737. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka kesejahteraan psikologis juga semakin meningkat.
2. *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar -0,165. Artinya semakin tinggi *Job Insecurity* maka kesejahteraan psikologis pegawai akan semakin rendah.
3. Dukungan sosial dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu. Dukungan sosial dan *Job Insecurity* memberikan sumbangan sebesar 55,9% dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu.

Saran

1. Dinas PUPR
 - a. Dapat meningkatkan kompetensi dan penguasaan pegawai kontrak terkait pengelolaan lingkungan kerja. Ini bisa melibatkan investasi dalam pelatihan, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai.
 - b. Dapat menciptakan kebijakan yang jelas terkait dengan penggunaan dan peminjaman fasilitas kerja. Selain itu, membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan saling membantu dapat membantu mengurangi rasa enggan atau ketidaknyamanan karyawan dalam meminjam fasilitas satu sama lain.
 - c. Membangun budaya kerja yang mendukung dan memberikan peluang pengembangan dapat membantu mengurangi kekhawatiran karyawan terkait pemutusan kontrak.
2. Pegawai
 - a. Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dan penguasaan terkait pengelolaan lingkungan kerja, dengan belajar mandiri melalui video Youtube, internet dan lain-lain
 - b. Membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan saling membantu dapat membantu mengurangi rasa enggan atau ketidaknyamanan karyawan dalam meminjam fasilitas satu sama lain.
 - c. Meningkatkan performa kerja yang memuaskan sesuai dengan harapan organisasi sehingga kemungkinan pemutusan kontrak tidak akan terjadi .
3. Penelitian selanjutnya.

Penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan kesejahteraan psikologis melalui kajian riset kualitatif sehingga dapat diidentifikasi secara spesifik penyebab ketidaksejahteraan psikologis pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyani, L., Suzanna, E., Safuwani, S. & Muryali, M., 2018. Perceived Social Support And Psychological Well-Being Among Interstate Students At Malikussaleh University. *Jurnal Indigenous*, 3(2), pp. 98-104.
- Aisyah, A. & Chisol, R., 2018. Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru



- Honorer Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 13(2), pp. 109-122.
- Baron, R. A. & Branscombe, N. R., 2019. *Social Psychology*. New Jersey: Pearson.
- Dessler, G., 2017. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhiba, H. F., 2018. *Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak*. Skripsi thesis: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N. & Bisri, M., 2020. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(3), pp. 122-131.
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 2nd penyunt. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. & Rosenbalatt, Z., 2019. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. Academy Of Management: University of Kent.
- Hanafiah, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Ejournal Psikologi*, 1(3), pp. 303-312.
- Huppert, F. A., 2019. Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences. *Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), pp. 137-164.
- Indriani, D. & Sugiasih, I., 2016. Dukungan Sosial Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati Pt. Sc Enterprises Semarang. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 11(1), pp. 46-54.
- Indriani & Sugiasi, 2016. Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda Terhadap. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 1(15-25), p. 11.
- Ismail, R. G. & Indrawati, E. S., 2013. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological well-being Pada Mahasiswa Stie Dharmaputera Program Studi Ekonomi Manajemen Semarang. *Jurnal Empati*, 2(4), pp. 1-10.
- Izzati, U. A., Budiani, M. S. & Mulyana, O. P., 2021. Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 11(3), pp. 315-325.
- Keyes, 2012. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 82(6), pp. 1007-1022.
- Khalif, A. & Abdurrohman, A., 2020. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebahagiaan Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas II A Semarang. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(2), pp. 240-253.
- Kosasih, E. R. & Rahmawati, K. D., 2022. Dukungan Keluarga Dan Psychological well-being Ibu Work from Home Saat Pandemi Covid-19 Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 6(1), pp. 66-75.
- 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), pp. 31-37.
- Maulidina & Nurhajanti, 2016. Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), pp. 189-194.
- Mokoginta, D. M., 2021. *Pengaruh Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak di Cabang PT. Bank X*. Skripsi Kedokteran: Universitas Hasanudin.
- Mude, S. T. F., Ladapase, E. M. & Nancy, M. N., 2023. Pengaruh Dukungan Pasangan terhadap Kesejahteraan Psikologis Anggota Polisi. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 3(1), pp. 45-54.
- Murni, S. & Yurnalis, 2018. Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada kantor pusat administrasi universitas syiah kuala banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), pp. 77-89.
- Musthafa, I., Ikhlattunnisa, A. & Widodo, P. B., 2013. Psychological Well-being Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Santriwan-santriwati Di Yayasan Al-burhan Hidayatullah Semarang. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah Undip*, 1(1), pp. 1-8.
- Nopiando, B., 2012. Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), pp. 1-6.
- Prawoko, F., 2021. *Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan*. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahama, K. & Izzati, U. A., 2021. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), pp. 94-106.
- Robertson & Cooper, 2021. *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.

- Rochma, I., Mariatin, E. & Hadiyani, S., 2020. The Influence of Job Insecurity on Psychological Well-Being of Outsourcing Employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 2(1), pp. 1-10.
- Rustanti, I. M., 2021. *Hubungan antara Job Insecurity dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi thesis: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rustanti, I. M., 2021. *Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Ryff, C. D. & Singer, B. H., 2008. Know thyself and become what you are: a eudamonic approach to psychological well-being.. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), pp. 13-39.
- Santrock, J. W., 2016. *Adolescence*. McGraw-Hill Education: s.n.
- Saputri, N. D., 2022. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak (Outsourcing) Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang*. Skripsi Komunikasi dan Penyiaran Islam: UIN Salatiga.
- Sarafino, E., 2021. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Smithson, J. & Lewis, S., 2020. Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract. *Personnel Review*, 29(5), pp. 680-702.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, J., 2023. *Pengaruh Job Insecurity dan Social Support terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan Outsourcing BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan*. Thesis Magister Psikologi: Universitas Medan Area.
- Suryani, C., 2017. *Dukungan Sosial Di Media Sosial. Bunga Rampai Komunikasi Indonesia*. Yogyakarta: Buku Litera.
- Taylor, S. E., 2011. *Social support: A review*. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology*. s.l.:Oxford University Press.
- Utami, 2013. Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Penerimaan Diri Individu Yang Mengalami Asma. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), pp. 12-21.
- Zein, S. A. & Nirawati, L., 2024. Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(3), pp. 3176-3190.