

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Karyawan adalah kekayaan atau modal terpenting dan harus dimiliki oleh perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Arum dan Handari (2020). Karyawan merupakan individu yang menyumbangkan kinerja, tenaga, dan dedikasinya untuk pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2012). Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, dinyatakan bahwa karyawan adalah seseorang yang memiliki kapabilitas untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan maksud menciptakan barang atau jasa, baik untuk keperluan individu ataupun kepentingan umum, baik di dalam ataupun di luar kerangka kerja formal.

Karyawan memiliki peran mencakup partisipasi aktif untuk mengembangkan perencanaan, sistem, prosedur, dan target yang hendak di capai. Karyawan memiliki kewajiban melaksanakan tugasnya dan memiliki hak untuk menerima imbalan sesuai kesepakatan yang ada (Hasibuan, 2016). Harter dkk, (2003) menyatakan bahwa sebagian besar waktu karyawan dihabiskan untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja selain fokus pada kebutuhan finansial, pekerjaan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan kesejahteraan psikologis para karyawan.

Kesejahteraan Psikologis menurut Ryff (1989), merujuk pada keadaan individu yang mempunyai persepsi positif terhadap dirinya dan individu lain, mempunyai kapabilitas untuk mengambil keputusan sendiri dan mengatur tingkah laku, mampu menciptakan serta menyesuaikan lingkungan sesuai dengan kebutuhan, mempunyai tujuan hidup yang bermakna, serta aktif dalam usaha untuk mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Ryff dan Singer (1996) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang menunjukkan sikap atau tindakan positif pada dirinya dan individu lain di sekitarnya, mempunyai kapasitas untuk mengambil keputusan dan mengendalikan tingkah lakunya, dapat mengendalikan lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan menciptakan stabilitas, memiliki pandangan ke depan yang memberikan makna pada kehidupan, yang pada gilirannya mendorong perkembangan individu menuju arah yang lebih baik dari sebelumnya.

Istiqomah (2021) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang mempunyai persepsi positif pada dirinya sendiri tanpa terbebani oleh pengalaman masa lalunya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana dkk, (2018) menunjukkan bahwa terdapat tiga aspek kunci yang membentuk pengalaman kesejahteraan bagi sampel yang berasal dari Indonesia. Aspek-aspek tersebut meliputi pemenuhan kebutuhan dasar, hubungan sosial yang saling menguntungkan, dan sikap positif terhadap pandangan dunia, yang mencakup penerimaan diri, rasa syukur, dan spiritualitas (Maulana dkk, 2018).

Kesejahteraan adalah konsep yang meliputi berbagai dimensi, seperti yang dijelaskan oleh Lomas (2015), termasuk dimensi fisik, kognitif, sosial, dan perilaku (Diener, 2009). Secara fisik, ini mencakup kesehatan fisik yang baik, bukan hanya terbebas dari penyakit (Diener dkk., 2017). Pada dimensi kognitif, terkait dengan pemikiran dan ide-ide tentang kebahagiaan, kepuasan hidup, dan harga diri (Marcinko, 2015). Pada dimensi sosial mencakup interaksi positif dan kualitas hubungan dengan orang lain (Lu & Gilmour, 2004), Sedangkan pada dimensi perilaku, ini mencakup usaha aktif menuju pemenuhan diri (Ryan & Deci, 2001).

Berry dkk, (2002) menegaskan bahwa ada faktor-faktor universal yang turut berperan dalam aspek kesejahteraan ini, tanpa memandang konteks budaya. Banyak penelitian juga telah mengidentifikasi faktor-faktor universal ini dari segi psikologis (seperti kepribadian dan strategi penanganan masalah) serta aspek sosial-demografis seperti pendapatan, status pekerjaan, latar belakang pendidikan, dan kesehatan fisik (Michalos, 2017). Pendapatan dan stabilitas keuangan penting untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mengatasi tekanan hidup sehari-hari (Oshio dkk., 2011). Selain itu, pendidikan memberikan individu keterampilan yang meningkatkan peluang mereka di pasar kerja (Tan dkk., 2006), dan hubungan perkawinan yang sehat memberikan dukungan emosional dan sosial yang positif (Khodarahimi, 2015).

Kesejahteraan juga dipengaruhi oleh kesehatan mental dan fisik yang baik, yang merupakan kontributor penting untuk kesejahteraan individu

secara keseluruhan (Steptoe dkk., 2015). Kesehatan mental dan fisik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti strategi koping yang positif, ketahanan, dan kemampuan untuk merawat diri (Marcinko, 2015). Kepribadian, terutama tingkat *ekstraversi* dan *neurotisme*, juga secara konsisten ditemukan berkaitan dengan kesejahteraan budaya (Jensen dkk., 2020). *Ekstraversi* umumnya dianggap sebagai ciri kepribadian yang berhubungan dengan emosi positif (Kim dkk., 2017), yang memfasilitasi interaksi sosial dan keterbukaan terhadap orang lain. Sebaliknya, *neurotisme* sering kali berhubungan dengan pengalaman emosi negatif yang dapat mengurangi kesejahteraan secara emosional (Røysamb dkk., 2018).

Faktor-faktor universal kesejahteraan psikologis menyoroti pentingnya karakteristik pribadi individu serta status ekonominya. Namun, kesejahteraan juga merupakan hasil dari interaksi antara individu dan konteks sosio-kulturalnya (Lomas, 2015). Budaya dan faktor-faktor ini mencakup nilai dan sikap yang mencerminkan preferensi dan aspirasi budaya masyarakat (Berry dkk., 2002). Faktor budaya ini mungkin memiliki peran yang lebih signifikan daripada faktor universal individu dalam kesejahteraan populasi kolektif di luar dunia Barat (Lu & Gilmour, 2004). Nilai-nilai budaya sering kali menekankan tanggung jawab sosial dan memperkuat pentingnya komunitas dan keluarga dalam struktur budaya ini (Lu, 2005). Rasa komunitas yang dibangun melalui interaksi individu dengan lingkungannya juga berperan penting (Obst & White, 2004). Rasa solidaritas ini telah terbukti menjadi

faktor perlindungan bagi kesejahteraan, memberikan dukungan terhadap faktor risiko dan tantangan serta memfasilitasi pembangunan kepercayaan.

Kesejahteraan psikologis karyawan berhubungan dengan sejumlah faktor kunci dalam perusahaan, termasuk produktivitas, tingkat pergantian karyawan, kesetiaan pelanggan, dan profitabilitas. Karyawan yang merasa psikologisnya baik cenderung lebih termotivasi, berperan aktif dalam pekerjaan mereka, memiliki pandangan positif, fokus pada tugas mereka, dan tinggal lebih lama dalam pekerjaan mereka. (Berger, dkk., 2011). Liu dkk, (2007) mengindikasikan temuan yaitu pada saat kesejahteraan psikologis seorang pekerja terganggu, biasanya akan tercermin dalam gejala gangguan kesehatan fisik dan psikologis, serta hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja. Spector (dalam Harter, dkk., 2003) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi biasanya lebih dapat bekerjasama, proaktif dalam membantu rekan kerja, disiplin waktu, efisien, dan cenderung bertahan lebih lama di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut tingginya tingkat kesejahteraan karyawan sangat erat kaitanya dengan keberhasilan perusahaan, akan tetapi tidak semua karyawan merasakan tingkat kesejahteraan yang tinggi, salah satunya adalah karyawan yang bekerja dengan status *Outsourcing*. Alamako (2017) mencatat bahwa karyawan *Outsourcing* merasakan tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan dengan status tetap. Ketidakamanan yang tinggi inilah sebagai pemicu stres kerja yang dirasakan dan pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*.

Setiap orang yang bekerja tentu berharap untuk memiliki status sebagai karyawan tetap karena akan mendapatkan tunjangan pensiun setelah masa kerjanya berakhir. Namun faktanya, tidak semua orang memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan dengan status tetap. Berdasarkan hasil riset Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Februari tahun 2023, tercatat bahwa jumlah populasi angkatan kerja sebesar 146,62 Juta orang, mengalami kenaikan sebesar 2,61 Juta orang dibandingkan dengan bulan Februari tahun 2022. Dari jumlah tersebut, sebanyak 83,34 Juta orang (60,12%) bekerja dalam sektor informal, mengalami kenaikan sebesar 0,15% dibandingkan dengan bulan Februari tahun 2022 (BPS, 2023).

Sejak Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, banyak perusahaan di Indonesia yang beralih ke sistem kerja kontrak (*Outsourcing*). Beberapa pihak berpendapat bahwa penerapan *Outsourcing* dapat menjadi solusi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Divisi Riset PPM Manajemen pada tahun 2008 terhadap 44 perusahaan di Indonesia. Hasilnya menunjukkan sebanyak 73% perusahaan menggunakan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) dalam kegiatan operasional mereka, sementara sebanyak 27% perusahaan tidak menggunakan tenaga kerja alih daya (Divisi Riset PPM, 2008).

Perusahaan menggunakan tenaga *Outsourcing* dengan berbagai alasan diantaranya adalah untuk meningkatkan fokus mereka, mengambil keuntungan dari kemampuan yang luar biasa dari penyedia layanan,

membebaskan sumber daya internal untuk keperluan lain, mengamankan dana modal tambahan, mendapatkan akses ke sumber daya yang tidak dimiliki perusahaan, dan menyelesaikan permasalahan yang sulit diatur atau diurus (Setyabudi, 2018). Namun, keterkaitan kerja yang bersifat sementara antara perusahaan dan penyedia *Outsourcing* dapat menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan dalam melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Karyawan *Outsourcing* tidak memiliki jaminan untuk dipekerjakan kembali oleh perusahaan yang sama setelah berakhirnya kontrak kerja mereka.

Suwondo (2004), mengemukakan bahwa penerapan sistem *Outsourcing* telah menghadapi sejumlah kendala, termasuk ketidakstabilan hubungan kerja yang umumnya berbasis kontrak sementara (PKWT), penghasilan yang lebih rendah, jaminan sosial yang terbatas, kekurangan perlindungan kerja, ketidakjelasan mengenai pesangon saat perusahaan tidak lagi mempekerjakan karyawan, serta kurangnya peluang pengembangan karier dan faktor lainnya. Banyak karyawan *outsourcing* di Indonesia merasa tidak puas dengan maraknya sistem *Outsourcing* karena sifat kontraknya yang tidak menjamin kepastian pekerjaan di masa depan.

Demonstrasi untuk menghapuskan praktik *Outsourcing* sering terjadi di Indonesia, hal ini salah satunya disebabkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan *Outsourcing* terkait dengan statusnya. Pada Rabu, 28 Februari 2018, ribuan buruh yang berafiliasi dengan 16 organisasi pekerja BUMN mengadakan demonstrasi di Jakarta. Karyawan mengajukan Lima tuntutan

kepada pemerintah, salah satunya adalah penghapusan sistem kerja *Outsourcing*. Tuntutan ini timbul karena ketidaknyamanan yang dirasakan sebagai karyawan *Outsourcing* atau kontrak (Taher, 2018).

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah disahkan dan sejak saat itu menjadi sorotan besar masyarakat. Hal ini disebabkan oleh penghapusan Pasal 64 dan Pasal 65, serta revisi Pasal 66 yang mengubah esensi UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Perubahan peraturan ini dianggap sebagai pembukaan yang lebih luas terhadap praktik *Outsourcing* dan mengurangi jaminan serta kepastian pekerjaan tetap.

Banyak literatur telah mengangkat studi mengenai masalah *Outsourcing*, dengan fokus pada tiga poin utama: Pertama, penerapan *Outsourcing* di Indonesia dinilai tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja (Kurniawan & Dewanto., 2020; Budiyo, 2021; Kartika, 2021). Kedua, penekanan pada penghapusan pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*Outsourcing* (Terjomurti & Sukarmi, 2020); (UNPAD, 2020) dan (Puspitasari dkk., 2020). Ketiga, belum ada bukti yang menunjukkan bahwa perluasan praktik *Outsourcing* telah meningkatkan kesejahteraan pekerja, sebagaimana yang disoroti dalam penelitian yang dilakukan oleh Juliawan (2010), dan Tjandraningsih (2013). Gabungan dari tiga masalah tersebut secara pasti memengaruhi kesejahteraan pekerja *Outsourcing*.

Schutte dkk, (2014) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis



seseorang. De Witte (1999) mengartikan bahwa ketidakamanan kerja sebagai persepsi, perasaan ketidakberdayaan, dan kecemasan yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka dihadapkan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja telah diidentifikasi sebagai salah satu sumber stresor utama dalam lingkungan kerja (De Witte, 1999) dan telah dikaitkan dengan gangguan mental dan kesejahteraan fisik, serta sikap terhadap kinerja yang terganggu yang dilaporkan oleh individu (Chirumbolo & Areni., 2010). De Witte (2005) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai pemahaman tentang risiko kehilangan pekerjaan dan kecemasan yang muncul sehubungan dengan risiko tersebut.

Maslow (dalam Hasibuan, 2016), mengungkapkan bahwa kebutuhan perasaan aman adalah salah satu kebutuhan dasar yang mutlak dipenuhi. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan perasaan aman menjadi dua aspek yaitu yang pertama kebutuhan perasaan aman secara psikologis dan yang kedua kebutuhan perasaan aman secara fisik. Kebutuhan perasaan aman secara psikologis bagi karyawan mencakup aspek seperti jaminan pekerjaan atau kepastian tentang masa kerja, pengakuan terhadap kesepakatan perjanjian kerja yang telah dibuat, keyakinan akan keamanan pekerjaan dari ancaman pemutusan hubungan kerja, hubungan yang baik antara sesama rekan kerja tanpa adanya rumor negatif, serta terbebas dari intimidasi di lingkungan kerja. Sementara itu, kebutuhan akan rasa aman secara fisik mencakup aspek seperti jaminan kesehatan, keselamatan dalam bekerja, pembayaran gaji yang tepat waktu, pemberian tunjangan pensiun atau

pesangon, dan menciptakan kawasan kerja yang memberi perasaan aman dan perlindungan karyawan pada saat menjalankan tugas mereka. Namun, saat terjadi perubahan di perusahaan, karyawan sering kali merasakan ketegangan, kecemasan, dan rasa tidak aman karena mereka khawatir bahwa perubahan tersebut dapat memengaruhi kondisi kerja mereka, hubungan di tempat kerja, dan imbalan yang mereka terima dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, ada korelasi antara tingkat ketidakamanan kerja karyawan dan tingkat kepuasan kerja, kinerja kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang lebih rendah (De Witte, 2005). Van Vuuren (dalam De Witte, 2005), mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja karyawan juga bisa berdampak negatif pada kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menemukan adanya korelasi negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) menyimpulkan adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja secara *Outsourcing*.

Ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan yang mengganggu kesejahteraan mental seseorang, dan membuat karyawan merasa tertekan setiap kali mereka bekerja. Mardika dan Yogatama (2021), mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif baik pada individu maupun organisasi. Rasa tidak aman ini dapat menyebabkan depresi, stres kerja, kecemasan, merasa tidak berharga,

keputusasaan, penurunan rasa optimis, dan mengganggu kualitas psikologis para pekerja.

Cohen dkk, (1983) mengartikan bahwa stres yang dirasakan sebagai persepsi atau pikiran individu terhadap faktor-faktor dalam kehidupan mereka yang dapat menimbulkan stres, serta kemampuan individu untuk menghadapi stres tersebut. Stres adalah tanggapan individu terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan, situasi, dan peristiwa yang mengancam kesejahteraan mereka serta mengganggu pencapaian tujuan mereka (Cohen dkk., 2019). Aksa dan Transistari (2021), mengungkapkan bahwa stres kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menangani tugas-tugas pekerjaan. Suryani dan Mahayoga (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah pengalaman kompleks yang dialami oleh individu, yang bisa memiliki efek negatif atau positif bergantung pada respons individu terhadapnya.

Stres terkait pekerjaan mengacu pada stres yang dialami di tempat kerja. Salah satu sumber utama stres terkait pekerjaan adalah konflik peran (King, 2011). Konflik peran timbul saat individu dihadapkan pada pilihan antara memenuhi dua atau lebih kewajiban yang dianggap penting. Dikarenakan seringkali tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tuntutan lainnya, menangani peran-peran yang beragam ini dapat menjadi tantangan. King (2011), mengungkapkan bahwa ada empat ciri pekerjaan yang terkait dengan stres kerja: 1) Peningkatan beban kerja, seperti tugas yang intensif dan batasan waktu yang ketat. 2) Kurangnya peluang partisipasi karyawan dalam

pengambilan keputusan. 3) Kontrol yang berlebihan oleh atasan. 4) Ketidakpastian mengenai kriteria kinerja yang diharapkan.

Schetter (dalam Rahmatika, 2014) mengemukakan bahwa stres yang disebabkan oleh tuntutan *eksternal* dapat memperluas kemampuan individu dalam menyesuaikan diri, namun ketika individu menganggap bahwa tuntutan tersebut merupakan tekanan yang berarti, hal itu akan tercermin dalam respons perilaku, emosi, kognitif, dan biologis, yang berpotensi pada dampak negatif baik secara fisik maupun mental. Hendrawan dkk, (2020), mengungkapkan bahwa stres kerja menyebabkan dampak negatif seperti peningkatan tingkat kecemasan, kesulitan dalam konsentrasi, hambatan dalam proses pengambilan keputusan, penyalahgunaan obat-obatan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kandungan gula dan tekanan darah, serta berkontribusi pada produktivitas yang rendah dan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Sari (2022) mengungkapkan bahwa stres berhubungan secara negatif dengan kesejahteraan psikologis individu. Ketika seorang pekerja mengalami stres di tempat kerja, dampaknya dapat termasuk ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dampak semacam ini dapat menyebabkan peningkatan stres kerja pada pekerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis mereka (Sari, 2022).

Dinamika di lingkungan perusahaan seringkali menyebabkan karyawan merasa terbebani, gelisah, dan cemas karena kemungkinan adanya perubahan yang dapat mengganggu stabilitas dan kelangsungan hubungan kerja serta imbalan yang diterima dari perusahaan. Argumen ini diperkuat dengan hasil

penelitian Minanti (2015), menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat ketidakamanan kerja dengan tingkat stres kerja. Menurut penelitian oleh Kurniadi pada tahun 2016, disimpulkan bahwa ketidakamanan dalam lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja, oleh karena itu, temuan dari penelitian sebelumnya diharapkan dapat mendukung penyelidikan mengenai bagaimana stres kerja berperan sebagai penghubung antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*.

Berdasarkan hasil wawancara dalam studi pendahuluan di pusat perbelanjaan X pada tanggal 6 Januari 2024, dilakukan oleh peneliti kepada tujuh karyawan *Outsourcing* dari berbagai divisi seperti kebersihan (*Housekeeping*), satuan pengamanan (*Security service*), dan pelayanan parkir (*Parking service*), terungkap bahwa ada fenomena terkait dengan kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*. Dalam hal penerimaan diri, karyawan *Outsourcing* cenderung memiliki tingkat yang rendah karena karyawan membandingkan pekerjaannya dengan standar yang dipandang orang lain. Lima karyawan yang menjadi subjek wawancara menyatakan bahwa karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan *Outsourcing* meskipun tidak sesuai dengan harapan atau aspirasinya. Alasan meliputi kebutuhan hidup yang tinggi, kesulitan dalam mencari pekerjaan lain, dan mengambil keputusan untuk tetap menjalani pekerjaan *Outsourcing* sambil terus mencari peluang kerja yang lebih bagus.

Pada dimensi interaksi sosial yang positif dengan orang lain, karyawan *Outsourcing* juga mengalami kepuasan yang lebih rendah. Enam subjek mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasannya, ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan waktu yang konstan menjadikan karyawan kurang dapat berinteraksi antar karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Perasaan tersebut juga terasa di luar konteks pekerjaan, baik dalam lingkungan keluarga maupun tempat tinggalnya. Pekerjaan sebagai karyawan *Outsourcing* sering kali dilihat sebelah mata oleh sebagian masyarakat. Empat subjek menyatakan bahwa pekerjaan ini tidak dianggap prestisius dan tidak memberikan jaminan masa depan yang baik bagi mereka dan keluarga mereka.

Alamako (2017) mengungkapkan bahwa karyawan *Outsourcing* yang rata-rata berusia dewasa awal merasakan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan tetap. Penelitian Sari (2013) juga menunjukkan bahwa karyawan *Outsourcing*, baik laki-laki maupun perempuan yang berusia dewasa awal, mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi. Namun, penelitian oleh Yunanti dan Sambodo (2014) menemukan hasil yang berbeda, di mana karyawan *Outsourcing* dengan karakteristik serupa mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang rendah. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan menarik: mengapa karyawan *Outsourcing*, meskipun memiliki jenis pekerjaan yang tidak menjamin kestabilan, mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang rendah?

Gambaran yang telah diuraikan dari riset-riset sebelumnya, kaitan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing* masih menemukan hasil yang bervariasi, hal ini disebabkan secara langsung maupun tidak langsung ketidakamanan kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis, oleh sebab itu, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja pada perusahaan *Outsourcing*.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan dan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap karyawan *Outsourcing* di pusat perbelanjaan X, terlihat bahwa sikap dan perilaku para pekerja erat kaitannya dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres kerja karyawan dan menurunkan kesejahteraan psikologis mereka, oleh sebab itu maka Peneliti tertarik untuk melakukan studi dengan judul "Peran stres kerja sebagai mediator pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ketidakamanan kerja memengaruhi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*?

2. Apakah ketidakamanan kerja memengaruhi terhadap tingkat stres kerja pada karyawan *Outsourcing*?
3. Apakah stres kerja memengaruhi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*?
4. Apakah stres kerja dapat berperan sebagai penghubung antara pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ketidakamanan kerja memengaruhi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*.
2. Untuk mengetahui apakah ketidakamanan kerja memengaruhi terhadap tingkat stres kerja pada karyawan *Outsourcing*.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja memengaruhi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dapat berperan sebagai penghubung antara pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:



1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting bagi pengetahuan pada ranah psikologi, terutama pada cabang psikologi industri dan organisasi. Fokusnya terutama pada topik seperti ketidakamanan kerja, stres kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*. Diskusi dan implementasi pada penelitian ini diharapkan dapat memperkuat landasan teoritis yang ada, yang nantinya bisa menjadi dasar proses pembelajaran dan penelitian lanjutan.

2. Manfaat secara praktis

a. Pada Instansi Perusahaan

Pada penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat pada perusahaan dalam bentuk masukan dan saran yang dapat digunakan dalam pengembangan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan *Outsourcing*. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mencapai kemajuan dan kesuksesannya.

b. Pada karyawan *Outsourcing*

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan gambaran mengenai ketidakamanan kerja, stres kerja, serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan *Outsourcing*. Proses penelitian ini juga dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan kebutuhan mereka dalam konteks penerapan kebijakan perusahaan.

c. Pada peneliti selanjutnya

Harapannya, dari hasil penelitian ini akan memicu minat para peneliti selanjutnya untuk menjalankan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif terkait dengan topik yang sama, yaitu "Peran Stres Kerja Sebagai Mediator dalam Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*".

