

KETIDAKAMANAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PEKERJA NON-PERMANEN DI INDONESIA: RESILIENSI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Poetri Shabrina Zasqia, Aida Lutfi, Najwa Aulia,
Dava Salsabila, Jessica Chandhika

Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding Author:

poetri.705230416@stu.untar.ac.id

Abstract

The increasing prevalence of non-permanent employment in Indonesia has raised concerns regarding workers' psychological well-being due to the uncertainty associated with job continuity. Job insecurity is recognized as a significant psychosocial stressor that may negatively affect employees' mental health, life satisfaction, and overall well-being. This study aims to examine the relationship between job insecurity and psychological well-being among non-permanent workers in Indonesia, while also investigating the moderating role of resilience. Using a quantitative approach, data were collected from non-permanent employees across various industries in Indonesia through a structured survey. Job insecurity was measured as employees' perceptions of uncertainty regarding the stability and continuity of their employment, whereas psychological well-being was assessed through indicators of positive functioning and mental health. Resilience was conceptualized as an individual's capacity to adapt and recover from adversity. The findings are expected to demonstrate that higher levels of job insecurity are associated with lower levels of psychological well-being. Furthermore, resilience is anticipated to moderate this relationship by reducing the negative impact of job insecurity on workers' well-being. Individuals with higher resilience are expected to maintain better psychological well-being despite experiencing employment uncertainty. This study contributes to the literature on occupational health and organizational behavior by highlighting the importance of personal psychological resources in mitigating the adverse effects of precarious employment conditions. The findings may also provide practical implications for organizations and policymakers in developing interventions and support systems that strengthen employee resilience and promote psychological well-being among non-permanent workers.

Keywords: Job insecurity, psychological well-being, resilience, non-permanent workers, Indonesia, occupational health.

PENDAHULUAN

Perubahan struktur pasar kerja dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan meningkatnya proporsi pekerja non-permanen di berbagai sektor. Fenomena ini sering dikaitkan dengan meningkatnya bentuk pekerjaan yang bersifat tidak stabil atau *precarious employment*, yang merujuk pada kondisi kerja yang tidak pasti hingga tidak stabil dan tidak aman, di mana pekerja menerima perlindungan sosial yang terbatas serta menanggung sebagian besar risiko kerja yang sebelumnya berada pada organisasi (Kalleberg, 2018). Perkembangan teknologi

informasi dan komunikasi serta transformasi digital turut mendorong munculnya berbagai bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan tidak selalu bersifat tetap (Amel et al., 2025).

Melihat situasi ini, pekerjaan tidak tetap dapat mencakup pekerja kontrak, pekerja harian lepas, tenaga alih daya (*outsourcing*), maupun individu yang bekerja dalam bentuk pemagangan non-akademik dengan masa kerja terbatas. Meskipun pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh pengalaman kerja, status pekerjaan yang tidak permanen sering kali menimbulkan berbagai risiko, seperti ketidakpastian penghasilan, keterbatasan jaminan sosial, serta masa kerja yang singkat (Projo & Pontoh, 2022). Kondisi ini juga tercermin dari struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik menginformasikan bahwa pada bulan Februari 2025 terdapat sekitar 67,10 juta pekerja di Indonesia, dengan sebagian di antaranya berada dalam kategori pekerjaan tidak tetap (BPS, 2025).

Kondisi pekerjaan yang tidak stabil dapat memicu stres ekonomi yang ditandai dengan kesulitan keuangan, ketidakpastian ekonomi, serta ketidakamanan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Nasution et al., 2025; Abidin & Laily, 2019). Sejumlah penelitian mencerminkan bahwa kondisi tersebut berkaitan dengan berbagai konsekuensi psikologis negatif, termasuk menurunnya kesejahteraan psikologis individu (Shoss, 2017). Fenomena meningkatnya pekerja non-permanen di Indonesia dengan ketidakpastian pekerjaan menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi kondisi kesejahteraan mental pekerja. Secara konseptual, *job insecurity* didefinisikan sebagai persepsi subjektif individu mengenai adanya ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan (De Witte, 1999). Sementara itu, *psychological well-being* merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan potensi diri, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain (Ryff, 2014). Rendahnya kesejahteraan individu dapat berdampak pada berbagai aspek dalam dunia kerja, seperti menurunnya motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja individu. Namun demikian, hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* tidak selalu bersifat seragam pada setiap individu, sehingga diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kuat atau lemahnya hubungan tersebut.

Hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis juga ditemukan dalam beberapa penelitian di Indonesia, hal ini dapat dilihat pada penelitian terhadap tenaga kontrak di instansi pemerintah yang menemukan adanya hubungan negatif antara persepsi ketidakamanan kerja dan *psychological well-being* (Saputra & Dwarta, 2023). Temuan serupa juga ditemukan pada pekerja harian atau pekerja lepas, di mana semakin tinggi persepsi ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis individu (Muljo & Izzati, 2026). Temuan-temuan tersebut mengimplikasikan bahwa *job insecurity* secara konsisten berperan sebagai faktor risiko psikologis pada berbagai kelompok pekerja, khususnya pada mereka yang berada dalam kondisi kerja yang tidak stabil. Namun demikian, konsistensi hubungan ini juga mengindikasikan bahwa diperlukan pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kuat atau lemahnya dampak tersebut pada individu.

Salah satu faktor yang dapat menjelaskan perbedaan respons individu terhadap tekanan kerja adalah *resilience*, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali dari situasi yang penuh tekanan atau kesulitan (Connor & Davidson, 2003). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi dan strategi *coping* yang lebih adaptif, sehingga mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam kondisi kerja yang tidak pasti (Khairunnisa & Adiati, 2024). Indonesia memiliki karakteristik sosial-budaya yang cenderung kolektif serta kuatnya nilai religius dalam kehidupan sehari-hari masyarakat turut membentuk cara individu dalam menghadapi tekanan. Penelitian menggambarkan bahwa strategi *coping* berbasis religius dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui

pemberian makna, harapan, dan dukungan emosional (Efendy et al., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa ketahanan psikologis tidak hanya bersifat individu, tetapi juga dibentuk oleh sosial dan budaya yang melingkupinya. Perkembangan penelitian terkini mengimplikasikan bahwa resiliensi tidak hanya berperan sebagai faktor protektif secara umum, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang mempengaruhi individu dalam merespons tekanan saat bekerja. Ketahanan psikologis ini dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang mengubah kekuatan hubungan antara stresor kerja dan *outcome* psikologis, di mana seseorang dengan resiliensi tinggi cenderung mengalami dampak negatif yang lebih lemah dibandingkan individu dengan resiliensi rendah (Chang et al., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah menegaskan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan penurunan *psychological well-being* serta bahwa resiliensi berperan sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan kerja, kajian yang secara khusus menempatkan resiliensi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut masih relatif terbatas, terutama dalam konteks Indonesia. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menggunakan populasi pekerja secara umum tanpa secara spesifik menyoroti kelompok pekerja non-permanen yang secara inheren berada dalam kondisi kerja yang lebih tidak stabil. Padahal, karakteristik pekerjaan yang bersifat sementara dan penuh ketidakpastian pada kelompok ini berpotensi memperkuat dinamika *job insecurity* serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada pekerja non-permanen di Indonesia, serta menganalisis peran resiliensi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang dianggap sesuai untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Menurut John W. Creswell (2009), pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur. Dalam konteks penelitian ini, desain korelasional digunakan untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada pekerja non-permanen, serta untuk menguji peran *resilience* sebagai variabel moderator, sebagaimana dijelaskan oleh Jack R. Fraenkel et al. (2012) bahwa desain korelasional tidak melibatkan manipulasi variabel, melainkan mengamati hubungan yang terjadi secara alami antar variabel. Oleh karena itu, desain ini sesuai untuk penelitian yang bertujuan memahami keterkaitan antar variabel tanpa intervensi langsung terhadap kondisi partisipan.

Dalam penelitian ini, *job insecurity* berperan sebagai variabel independen, *psychological well-being* sebagai variabel dependen, dan *resilience* sebagai variabel moderator. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan regresi untuk menguji efek moderasi, yaitu apakah *resilience* mempengaruhi kekuatan hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Dengan demikian, desain penelitian ini tidak bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung, melainkan untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara empiris.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan pekerja non-permanen di Indonesia yang mencakup karyawan kontrak, tenaga alih daya (*outsourcing*), pekerja lepas, serta individu yang mengikuti program magang pasca lulus (*post-graduate internship*) dengan pengalaman minimal 6 bulan. Kelompok ini dipilih karena kecenderungan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap, sehingga relevan dengan variabel yang diteliti. Jumlah

partisipan dalam penelitian ini ditargetkan sebanyak 150 orang yang berasal dari berbagai sektor industri, seperti manufaktur, jasa, dan perdagangan.

Penentuan jumlah partisipan didasarkan pada analisis *power* menggunakan G*Power yang menunjukkan kebutuhan minimum sebanyak 77 partisipan. Penelitian dalam praktiknya tidak memiliki satu standar baku dan perlu mempertimbangkan kompleksitas model serta metode analisis yang digunakan (Memon et al., 2020). Mengingat penelitian ini menggunakan model moderasi dalam analisis regresi, ukuran sampel yang lebih besar diperlukan untuk meningkatkan stabilitas hasil analisis multivariat (Hair et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menargetkan 150 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini meliputi: (1) berstatus sebagai pekerja non-permanen (kontrak, *outsourcing*, pekerja harian lepas, magang non-akademik, tenaga alih daya); (2) berusia minimal 18 tahun; (3) telah bekerja minimal selama 6 bulan; dan (4) bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria masa kerja minimal ditetapkan agar partisipan memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak pasti, sehingga dapat memberikan jawaban yang relevan terhadap instrumen penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring maupun luring kepada partisipan yang memenuhi kriteria. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini bersifat sukarela dan telah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan hubungan antara ketidakamanan kerja, kesejahteraan psikologis, serta peran resiliensi sebagai variabel moderator secara lebih akurat.

Instrumen/Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen utama untuk mengukur variabel *job insecurity*, *psychological well-being*, dan *resilience*. *Job insecurity* diukur menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) yang dikembangkan oleh De Witte dan terdiri dari 4 item yang merepresentasikan persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan serta kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa depan. Skala ini bersifat unidimensional dan mengukur aspek kognitif serta afektif dari *job insecurity*. Respon diberikan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju - 5 = sangat setuju). Skala ini telah terbukti memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang baik dalam berbagai konteks lintas negara.

Psychological well-being diukur menggunakan skala Ryff versi 18 item yang mencakup enam dimensi utama, yaitu *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relations with others*, *purpose in life*, dan *self-acceptance*. Setiap dimensi direpresentasikan oleh tiga item. Respon diberikan menggunakan skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak sesuai - 4 = sangat sesuai), dengan beberapa item yang bersifat *unfavorable* sehingga dilakukan proses *reverse scoring* sebelum analisis. Skor yang lebih tinggi menggambarkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Resilience diukur menggunakan 10-item Connor-Davidson *Resilience Scale* (CD-RISC-10) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson. Skala ini mengukur kemampuan individu dalam beradaptasi, bertahan, serta bangkit dari situasi stres atau tekanan. Instrumen ini terdiri dari 10 item dengan format skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju - 5 = sangat setuju), di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi. Hasil penelitian validasi di Indonesia mengindikasikan bahwa seluruh item dalam skala ini memiliki daya diskriminasi yang baik serta reliabilitas internal yang tinggi dengan koefisien Cronbach's alpha diatas 0.80.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan pemilihan instrumen penelitian yang telah memiliki bukti validitas dan reliabilitas pada penelitian sebelumnya. Instrumen yang digunakan diupayakan menggunakan versi bahasa Indonesia yang telah tersedia dan tervalidasi. Namun, untuk instrumen yang belum tersedia dalam bahasa Indonesia, dilakukan proses penerjemahan secara mandiri dengan menyesuaikan redaksi agar mudah dipahami oleh responden, serta melibatkan dosen pembimbing sebagai *expert judgement* untuk meminimalkan ambiguitas dan memastikan instrumen layak digunakan.

Selanjutnya, seluruh instrumen disusun ke dalam bentuk kuesioner daring menggunakan *platform* Google Form. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, yaitu informasi penelitian, *informed consent*, serta item-item yang mengukur *job insecurity*, *psychological well-being*, dan *resilience*. Sebelum proses pengumpulan data dilakukan, peneliti menyusun pesan penyebaran (*broadcast message*) yang berisi penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian, kriteria responden, manfaat penelitian, perkiraan waktu pengisian kuesioner, jaminan kerahasiaan data, serta tautan menuju kuesioner penelitian.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2026. Kuesioner disebarluaskan secara daring melalui berbagai media komunikasi dan *platform* media sosial, seperti WhatsApp, *Instagram Stories*, dan LinkedIn untuk menjangkau responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Seluruh item dalam kuesioner diisi secara mandiri oleh responden sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang mereka alami. Setelah data terkumpul, dilakukan proses data *screening* untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian respon. Selain itu, peneliti juga memastikan bahwa format data yang dihasilkan dari Google Form telah sesuai dan siap untuk diolah menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu JASP.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak JASP. Analisis bertujuan menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada pekerja non-permanen serta menguji peran *resilience* sebagai variabel moderator. Tahapan analisis meliputi: (1) uji reliabilitas dan validitas instrumen menggunakan koefisien *Cronbach's alpha* dan McDonald's omega; (2) uji asumsi berupa uji normalitas (Shapiro-Wilk), linearitas (*scatter plot*), multikolinearitas (*Tolerance* dan VIF), dan heteroskedastisitas; (3) analisis korelasi Spearman, analisis ini dipilih karena variabel *job insecurity* tidak memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk ($W = 0,965$, $p = 0,002$); (4) regresi linear berganda untuk menguji pengaruh prediktor terhadap *psychological well-being*; dan (5) analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) dengan *mean centering* untuk menguji peran moderasi *resilience* dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas dan konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengukur *job insecurity*, *psychological well-being*, dan *resilience* pada sampel penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen. Konsistensi internal menggambarkan sejauh mana item-item dalam suatu skala saling berkaitan dan secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Semakin tinggi konsistensi internal suatu instrumen, semakin baik kemampuan instrumen tersebut dalam menghasilkan data yang stabil dan reliabel.

Analisis reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak JASP. Koefisien reliabilitas yang digunakan meliputi Cronbach's alpha dan McDonald's omega. Cronbach's alpha digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal berdasarkan hubungan antar item dalam suatu skala, sedangkan McDonald's omega digunakan sebagai estimasi reliabilitas yang mempertimbangkan kontribusi masing-masing item terhadap konstruk yang diukur. Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,70 atau lebih. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas, semakin baik tingkat konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk penelitian.

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji untuk memastikan terpenuhinya asumsi analisis statistik. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas pada model regresi. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro-Wilk untuk mengetahui apakah distribusi data pada masing-masing variabel penelitian mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas digunakan sebagai dasar dalam menentukan teknik analisis yang sesuai untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *job insecurity*, *resilience*, dan *psychological well-being* bersifat linear. Pengujian dilakukan melalui pemeriksaan *scatter plot* dan *correlation plot*. Asumsi linearitas perlu dipenuhi karena analisis regresi mengasumsikan adanya hubungan linear antara variabel prediktor dan variabel dependen. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terlalu tinggi antar variabel prediktor dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Selain itu, pemeriksaan homoskedastisitas dilakukan melalui analisis *scatter plot* antara residual dan nilai prediksi untuk memastikan bahwa varians residual relatif konstan pada seluruh rentang nilai prediksi. Pemenuhan asumsi-asumsi tersebut diperlukan agar hasil analisis regresi dan regresi moderasi dapat diinterpretasikan secara tepat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* serta menguji peran *resilience* sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak JASP. Sebelum dilakukan analisis regresi, hubungan antar variabel penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Penggunaan uji korelasi Spearman dipilih karena terdapat variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara *job insecurity*, *resilience*, dan *psychological well-being*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *psychological well-being* sebagai variabel dependen, serta *job insecurity* dan *resilience* sebagai variabel prediktor. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* setelah mempertimbangkan pengaruh *resilience* dalam model penelitian.

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*). Sebelum membentuk variabel interaksi, skor *job insecurity* dan *resilience* dilakukan *mean centering* untuk mengurangi potensi multikolinearitas antar prediktor. Variabel interaksi kemudian dibentuk melalui perkalian antara skor *job insecurity* dan *resilience* yang telah di-center. Peran moderasi ditentukan berdasarkan signifikansi koefisien interaksi antara *job insecurity* dan *resilience* terhadap *psychological well-being*.

Pengambilan keputusan pada seluruh pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*). Hipotesis penelitian dinyatakan terdukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Partisipan

Penelitian ini melibatkan 132 partisipan yang seluruhnya merupakan pekerja non-permanen dari berbagai bentuk hubungan kerja. Jumlah partisipan yang diperoleh memang belum mencapai target awal penelitian, yaitu 150 orang. Namun, jumlah tersebut tetap dapat digunakan dalam analisis karena telah melebihi jumlah minimum sampel yang dibutuhkan untuk penelitian korelasional serta mampu merepresentasikan karakteristik populasi yang diteliti. Selain itu, proses pengumpulan data dilakukan secara sukarela sehingga jumlah responden yang berpartisipasi bergantung pada kesediaan individu untuk mengisi kuesioner dan memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jenis kelamin, partisipan penelitian terdiri atas 70 perempuan (53,03%) dan 62 laki-laki (46,97%). Distribusi ini memperlihatkan proporsi yang relatif seimbang antara kedua kelompok, sehingga gambaran mengenai *job insecurity* dan *psychological well-being* dalam penelitian ini tidak hanya didominasi oleh salah satu jenis kelamin. Komposisi tersebut cukup merata sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan representasi yang lebih baik terhadap kondisi pekerja non-permanen secara umum.

Ditinjau dari status kerja, partisipan terbagi ke dalam empat kategori. Pekerja kontrak menjadi kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu 47 orang (35,61%), diikuti oleh tenaga alih daya (*outsourcing*) sebanyak 42 orang (31,82%). Selanjutnya, terdapat 25 pekerja magang non-permanen dengan masa magang enam bulan atau lebih (18,94%) dan 18 pekerja harian lepas (13,64%). Dominasi pekerja kontrak dan *outsourcing* menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berada dalam hubungan kerja yang memiliki batas waktu atau ketergantungan pada kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan persepsi ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan dibandingkan pekerja tetap. Meskipun proporsi setiap kelompok tidak sama, keberagaman status kerja yang terlibat memungkinkan penelitian ini menggambarkan pengalaman *job insecurity* pada berbagai bentuk pekerjaan non-permanen secara lebih luas.

Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis statistik. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga dapat menentukan teknik analisis statistik yang sesuai digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan bantuan *software* JASP. Penggunaan uji *Shapiro-Wilk* bertujuan untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi (p) $> 0,05$.

Descriptive Statistics ▼

	PWB_TOTAL	R_TOTAL	JI_TOTAL
Valid	132	132	132
Missing	0	0	0
Mean	3.035	3.883	2.576
Std. Deviation	0.356	0.586	0.901
Shapiro-Wilk	0.983	0.982	0.965
P-value of Shapiro-Wilk	0.107	0.070	0.002
Minimum	2.278	2.000	1.000
Maximum	3.833	5.000	4.500

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas JASP

Tabel 1. Kesimpulan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk	Sig. (p)	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	0,983	0,107	Normal
<i>Resilience</i>	0,982	0,070	Normal
<i>Job Insecurity</i>	0,965	0,002	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa variabel *psychological well-being* memiliki nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,107. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa data pada variabel *psychological well-being* berdistribusi normal. Selanjutnya, variabel *resilience* memperoleh nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,982 dengan nilai signifikansi sebesar 0,070. Nilai tersebut juga memperlihatkan angka di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *resilience* berdistribusi normal. Sementara itu, variabel *job insecurity* memperoleh nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menegaskan bahwa data pada variabel *job insecurity* tidak berdistribusi normal.

Selain melihat hasil uji statistik, peneliti juga melakukan pemeriksaan terhadap histogram dan Q-Q Plot untuk melihat pola distribusi data secara visual. Hasil pemeriksaan mengonfirmasi bahwa sebagian besar titik data masih mengikuti garis diagonal meskipun terdapat beberapa penyimpangan pada variabel *job insecurity*. Bukti tersebut memperkuat hasil uji *Shapiro-Wilk* bahwa variabel *job insecurity* tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas. Meskipun demikian, analisis data dalam penelitian ini tetap dapat dilakukan karena jumlah partisipan penelitian tergolong besar, yaitu sebanyak 132 responden. Jumlah sampel yang besar cenderung membuat distribusi data mendekati normal sesuai dengan prinsip *Central Limit Theorem*, sehingga analisis statistik masih dapat digunakan. Selain itu, hasil pemeriksaan visual melalui histogram dan Q-Q Plot menunjukkan bahwa distribusi data tidak mengalami penyimpangan yang ekstrem.

Hasil Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity*, *resilience*, dan *psychological well-being* karena terdapat variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas, maka analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman*. Analisis

ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan, kekuatan hubungan, serta signifikansi hubungan antar variabel penelitian.

Spearman's Correlations

Variable		PWB_TOTAL	R_TOTAL	JI_TOTAL
1. PWB_TOTAL	Spearman's rho	—		
	p-value	—		
2. R_TOTAL	Spearman's rho	0.485***	—	
	p-value	< .001	—	
3. JI_TOTAL	Spearman's rho	-0.587***	-0.197*	—
	p-value	< .001	0.024	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Gambar 2. Hasil Uji Korelasi Spearman

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Spearman* pada gambar di atas, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *resilience* dan *psychological well-being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,485 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien korelasi tersebut membuktikan bahwa hubungan antara *resilience* dan *psychological well-being* berada pada kategori sedang dan memiliki arah hubungan positif. Hasil yang ditemukan menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *resilience* tinggi cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan tingkat *resilience* yang rendah cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih rendah. Dengan demikian, *resilience* berperan dalam membantu individu mempertahankan kondisi psikologis yang positif.

Selanjutnya, hasil analisis mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,587 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai korelasi tersebut menegaskan hubungan negatif dengan kekuatan hubungan yang tergolong sedang hingga kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan individu, maka semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki. Sebaliknya, individu dengan tingkat *job insecurity* yang rendah cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih baik. Kondisi ketidakamanan kerja dapat memunculkan perasaan cemas, khawatir, dan ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan sehingga mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis individu.

Selain itu, hasil analisis juga memperlihatkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *resilience* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan hubungan yang tergolong rendah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan individu, maka tingkat *resilience* individu cenderung menurun. Sebaliknya, individu dengan tingkat *resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Dengan demikian, *resilience* dapat menjadi salah satu faktor yang membantu individu menghadapi kondisi *job insecurity*.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian bersifat linear. Pengujian linearitas penting dilakukan karena analisis regresi mengasumsikan bahwa hubungan antar variabel membentuk pola garis lurus (*linear relationship*). Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan melalui correlation plot dan scatter plot menggunakan bantuan *software* JASP.

Tabel 2. Hubungan Variabel

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Sig. (p)	Interpretasi
<i>Resilience</i> dengan <i>Psychological Well-Being</i>	0,485	<0,001	Linear Positif Sedang
<i>Job Insecurity</i> dengan <i>Psychological Well-Being</i>	-0,587	<0,001	Linear Negatif Sedang-Kuat
<i>Job Insecurity</i> dengan <i>Resilience</i>	-0,197	0,024	Linear Negatif Rendah

Berdasarkan hasil *correlation plot* pada tabel di atas, hubungan antara *resilience* dan *psychological well-being* menunjukkan pola titik data yang cenderung mengikuti arah garis diagonal naik dari kiri bawah menuju kanan atas. Pola tersebut menggambarkan adanya hubungan linear positif antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi tingkat *resilience* individu maka *psychological well-being* juga cenderung meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,485 membuktikan kekuatan hubungan berada pada kategori sedang dan signifikan secara statistik karena memiliki nilai signifikansi $p < 0,001$. Selanjutnya, hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* menimbulkan pola garis yang bergerak menurun dari kiri atas menuju kanan bawah. Pola tersebut mengindikasikan adanya hubungan linear negatif antara kedua variabel. Dengan kata lain, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan individu maka *psychological well-being* cenderung semakin rendah. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,587 menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan sedang hingga kuat dan signifikan secara statistik.

Selain itu, hubungan antara *job insecurity* dan *resilience* juga menghasilkan arah hubungan yang negatif. *Scatter plot* memperlihatkan bahwa peningkatan *job insecurity* cenderung diikuti oleh penurunan *resilience* meskipun pola hubungan yang terbentuk tidak sekuat hubungan pada variabel lainnya. Temuan ini terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,197 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p < 0,05$), sehingga hubungan keduanya tetap dinyatakan signifikan. Secara visual, titik-titik data pada seluruh *scatter plot* tidak membentuk pola melengkung, gelombang, maupun pola acak yang ekstrem. Sebagian besar titik data mengikuti arah garis linear sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas. Dengan demikian, data penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linear dan regresi moderasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak stabil dan mempengaruhi ketepatan interpretasi koefisien regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas yaitu, tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$

Model Summary - PWB_TOTAL ▼

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.695	0.483	0.470	0.259	0.483	3	128	< .001
M ₁	0.695	0.483	0.470	0.259	0.000	0	128	

Note. M₀ includes R_TOTAL, JI_TOTAL, R_TOTAL:JI_TOTAL

Note. M₁ includes R_TOTAL, JI_TOTAL, R_TOTAL:JI_TOTAL

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₀	Regression	8.005	3	2.668	39.789	< .001
	Residual	8.584	128	0.067		
	Total	16.588	131			
M ₁	Regression	8.005	3	2.668	39.789	< .001
	Residual	8.584	128	0.067		
	Total	16.588	131			

Note. M₀ includes R_TOTAL, JI_TOTAL, R_TOTAL:JI_TOTAL

Note. M₁ includes R_TOTAL, JI_TOTAL, R_TOTAL:JI_TOTAL

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	95% CI		Collinearity Statistics	
							Lower	Upper	Tolerance	VIF
M ₀	(Intercept)	2.624	0.503		5.221	< .001	1.630	3.619		
	R_TOTAL	0.241	0.125	0.397	1.925	0.056	-0.007	0.489	0.095	10.543
	JI_TOTAL	-0.175	0.171	-0.444	-1.028	0.306	-0.513	0.162	0.022	46.153
	R_TOTAL * JI_TOTAL	-0.007	0.043	-0.074	-0.171	0.865	-0.093	0.078	0.022	46.502
M ₁	(Intercept)	2.624	0.503		5.221	< .001	1.630	3.619		
	R_TOTAL	0.241	0.125	0.397	1.925	0.056	-0.007	0.489	0.095	10.543
	JI_TOTAL	-0.175	0.171	-0.444	-1.028	0.306	-0.513	0.162	0.022	46.153
	R_TOTAL * JI_TOTAL	-0.007	0.043	-0.074	-0.171	0.865	-0.093	0.078	0.022	46.502

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas sebelum di mean centering JASP

Tabel 3. Uji Multikolinearitas sebelum di mean centering

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Resilience</i>	0,095	10,543	Terjadi Multikolinearitas
<i>Job Insecurity</i>	0,022	46,153	Terjadi Multikolinearitas
Interaksi <i>Resilience x Job Insecurity</i>	0,022	46,502	Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis sebelum dilakukan *mean centering* di atas, diketahui bahwa variabel *resilience* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,095 dan VIF sebesar 10,543. Nilai tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas karena *tolerance* berada di bawah 0,10 dan VIF melebihi angka 10.

Selanjutnya, variabel *job insecurity* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,022 dan VIF sebesar 46,153. Nilai tersebut menampilkan tingkat multikolinearitas yang sangat tinggi. Hal serupa juga ditemukan pada variabel interaksi antara *resilience* dan *job insecurity* yang memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,022 dan VIF sebesar 46,502. Tingginya nilai multikolinearitas pada model moderasi merupakan kondisi yang umum terjadi karena variabel interaksi dibentuk dari hasil perkalian dua variabel independen, sehingga korelasi antar prediktor menjadi sangat tinggi. Mengatasi permasalahan tersebut, peneliti melakukan *mean centering* pada variabel *resilience* dan *job insecurity* sebelum membentuk variabel interaksi moderasi. *Mean centering* dilakukan dengan mengurangi setiap skor variabel dengan rata-rata variabelnya masing-masing. Teknik ini

bertujuan untuk menurunkan korelasi antar variabel prediktor tanpa mengubah makna hubungan antar variabel.

Model Summary - PWB_TOTAL

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	0.356
M ₁	0.695	0.483	0.470	0.259

Note. M₁ includes R_CENTER, JI_CENTER, MODERATION

ANOVA ▼

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	8.005	3	2.668	39.789	< .001
	Residual	8.584	128	0.067		
	Total	16.588	131			

Note. M₁ includes R_CENTER, JI_CENTER, MODERATION

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	3.035	0.031		98.002	< .001
M ₁	(Intercept)	3.035	0.023		131.469	< .001
	R_CENTER	0.222	0.040	0.366	5.518	< .001
	JI_CENTER	-0.204	0.026	-0.517	-7.923	< .001
	MODERATION	-0.007	0.043	-0.011	-0.171	0.865

Gambar 4. Uji Multikolinearitas setelah mean centering JASP

Tabel 4. Uji Multikolinearitas setelah mean centering

Variable	B	t	Sig.
<i>Resilience</i> (Center)	0,222	5,518	<0,001
<i>Job</i> <i>Insecurity</i> (Center)	-0,204	-7,923	<0,001
Interaksi Moderasi	-0,007	-0,007	0,865

Berdasarkan gambar 4 di atas, Hasil analisis setelah dilakukan *mean centering*, nilai koefisien regresi memperlihatkan bahwa *resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* ($B = 0,222$; $p < 0,001$), sedangkan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological well-being* ($B = -0,204$; $p < 0,001$). Variabel interaksi antara *job insecurity* dan *resilience* tidak menghasilkan pengaruh yang signifikan ($B = -0,007$; $p = 0,865$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *resilience* tidak berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varians residual yang konstan atau disebut homoskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat pola *scatter plot* residual terhadap *predicted values*.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Aspek Pengamatan	Hasil
Sebaran residual	Menyebar secara acak
Pola tertentu	Tidak ditemukan
Bentuk sebaran	Tidak mengerucut dan tidak bergelombang
Kesimpulan	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *scatter plot* residual, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal nol. Titik data juga tidak membentuk pola tertentu seperti pola kipas (*funnel*), mengerucut, ataupun pola gelombang. Sebaran residual tampak relatif merata pada seluruh rentang nilai prediksi.

Selain itu, histogram residual menggambarkan pola distribusi yang mendekati kurva normal. Bukti tersebut terlihat dari bentuk histogram yang relatif simetris dengan konsentrasi data berada di bagian tengah distribusi.

Hasil *Q-Q Plot standardized* residual juga menunjukkan bahwa sebagian besar titik data berada di sekitar garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik ekstrim, secara umum pola residual masih mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Uji normalitas Shapiro-Wilk menghasilkan variabel *psychological well-being* ($W = 0,983$, $P = 0,107$) dan *resilience* ($W = 0,982$, $p = 0,070$) berdistribusi normal, sementara *job insecurity* ($W = 0,965$, $p = 0,002$) tidak memenuhi asumsi normalitas. Korelasi antar variabel kemudian diuji menggunakan Spearman's rho. Rata-rata skor *psychological well-being* partisipan adalah $M = 3,04$ ($SD = 0,36$), *resilience* $M = 3,88$ ($SD = 0,59$), dan *job insecurity* $M = 2,58$ ($SD = 0,90$). Skor-skor tersebut merupakan rata-rata per item dari masing-masing skala.

Korelasi Spearman menampilkan hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* ($p = -0,587$, $p < 0,001$). Kekuatan korelasi ini tergolong sedang hingga kuat, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan, semakin rendah *psychological well-being* pada karyawan. Regresi linear berganda dengan *psychological well-being* sebagai variabel dependen menghasilkan model yang signifikan ($F(2, 129) = 60,12$, $p < 0,001$) dengan $R^2 = 0,482$. Kedua prediktor secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 48,2% variansi *psychological well-being*.

Job insecurity memberikan kontribusi negatif yang signifikan terhadap *psychological well-being* $B = -0,204$, $SE = 0,026$, $\beta = -0,517$, $t = -7,963$, $p < 0,001$). Penurunan sebesar 0,204 poin pada *psychological well-being* terjadi setiap kenaikan satu unit *job insecurity*, setelah *resilience* dikontrol dalam model.

Tabel 6. Matriks Korelasi Spearman Antar Variabel

Variabel	M	SD	1	2
Kesejahteraan Psikologis	3,04	0,36	-	
Resiliensi	3,88	0,59	0,485**	-
Ketidakamanan Kerja	2,58	0,90	-0,587**	-0,197**

Catatan. ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda (Main Effects)

Prediktor	B	SE	β	t	p
Konstanta	2,704	0,18		14,95	<0,001
Resiliensi	0,221	0,03	0,364	5,605	<0,001
Ketidakamanan Kerja	-0,204	0,02	-0,517	-7,963	<0,001
$R^2 = 0,482$ $F(2, 129) = 60,12, p < 0,001$					

Catatan. $N = 132$; $DV = \text{Kesejahteraan Psikologis}$

Hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being*, didukung secara statistik. *Job insecurity* terbukti sebagai prediktor signifikan yang menekan *psychological well-being* karyawan bahkan setelah *resilience* dikontrol dalam model.

Peran Moderasi Resiliensi

Analisis moderasi dilakukan untuk menguji apakah *resilience* memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Variabel *job insecurity* (JI_CENTER) dan *resilience* (R_CENTER) dilakukan *mean-centered* sebelum suku interaksi (MODERATION = R_CENTER x JI_CENTER) dibentuk, guna meminimalkan masalah multikolinearitas.

Model regresi moderasi yang menyertakan *resilience*, *job insecurity*, dan suku interaksi menghasilkan $R^2 = 0,483$ ($F(3, 128) = 39,79, p < 0,001$). Penambahan suku interaksi ke dalam model hanya menghasilkan perubahan $\Delta R^2 = 0,001$ dibanding model tanpa interaksi ($R^2 = 0,482$).

Resiliensi (R_CENTER; $B = 0,222, SE = 0,040, t = 5,518, p < 0,001$) dan *job insecurity* (JI_CENTER; $B = -0,204, SE = 0,026, t = -7,923, p < 0,001$) masing-masing tetap signifikan sebagai prediktor mandiri. Koefisien suku interaksi memperlihatkan hasil yang tidak signifikan (MODERATION: $B = -0,007, SE = 0,043, t = -0,17, p = 0,865$)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Moderasi

Prediktor	B	SE	β	t	p
Konstanta	3,035	0,023		131,47	<0,001
R_CENTER (Resiliensi)	0,222	0,040	0,366	5,518	<0,001

JI_CEN TER (Ket. Kerja)	-0,204	0,	-0,517	-7,923	<0,001
R_CEN TER X JI_CENTER	-0,007	0,	-0,074	-0,171	0,865
R ² =	F(3, 128) =				
0,483 ΔR^2 =	39,79, p < 0,001				
0,001					

Catatan. N = 132; DV = Kesejahteraan Psikologis; variabel prediktor telah di-mean-centered

Hipotesis kedua yang menyatakan resiliensi memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* tidak terdukung. Suku Interaksi antara resiliensi dan *job insecurity* tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap perubahan varians *psychological well-being* ($\Delta R^2 = 0,001$, $p = 0,865$).

Pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) tidak berbeda secara signifikan antara individu dengan resiliensi tinggi maupun rendah. Resiliensi dalam penelitian ini berperan sebagai prediktor langsung kesejahteraan psikologis tidak sebagai penyangga (*buffer*) yang memperlemah dampak negatif ketidakamanan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada pekerja non-permanen di Indonesia serta menguji peran resiliensi (*resilience*) sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama, yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Namun, hipotesis kedua tidak terdukung karena resiliensi tidak terbukti memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *psychological well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja non-permanen, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Sebaliknya, individu yang memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang rendah cenderung membentuk tingkat *psychological well-being* yang lebih baik. Temuan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh De Witte (1999) yang menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi subjektif mengenai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres psikologis. Kondisi ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat memunculkan kecemasan, kekhawatiran, serta perasaan kehilangan kontrol terhadap kehidupan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis individu.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor risiko psikologis yang berkaitan dengan menurunnya *psychological well-being*. Penelitian Saputra dan Dwarta (2023) pada tenaga kontrak di Indonesia menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis pekerja. Temuan serupa juga ditemukan oleh Muljo dan Izzati (2026) pada pekerja harian, yang menyimpulkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Konsistensi temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa ketidakamanan kerja merupakan faktor yang berpotensi mengganggu kondisi

psikologis pekerja, khususnya pada kelompok pekerja non-permanen yang secara inheren berada dalam situasi kerja yang lebih tidak stabil dibandingkan pekerja tetap.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *psychological well-being*. Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat resiliensi yang rendah. Temuan ini mendukung pandangan Connor dan Davidson (2003) yang menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan atau kesulitan. Individu yang resilien tinggi cenderung mampu mengelola emosi secara lebih efektif, mempertahankan optimisme, serta menggunakan strategi *coping* yang lebih adaptif sehingga dapat menjaga kondisi psikologis tetap positif meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil analisis moderasi mengindikasikan bahwa resiliensi tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Koefisien interaksi antara *job insecurity* dan resiliensi tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi tidak mengubah kekuatan maupun arah pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being*. Dengan kata lain, dampak negatif *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis relatif sama baik pada individu dengan tingkat resiliensi tinggi maupun rendah.

Tidak ditemukannya efek moderasi dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa resiliensi lebih berperan sebagai faktor protektif yang memberikan kontribusi langsung terhadap *psychological well-being* dibandingkan sebagai mekanisme penyangga (*buffering effect*) terhadap dampak *job insecurity*. Hasil ini terlihat dari tetap signifikannya pengaruh langsung resiliensi terhadap *psychological well-being* dalam model regresi, sementara efek interaksi tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki resiliensi tinggi memang cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik, tetapi kemampuan tersebut tidak secara khusus memperlemah dampak negatif ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa resiliensi dapat berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara stressor kerja dan *outcome* psikologis. Misalnya, Chang et al. (2025) menemukan bahwa resiliensi mampu memperlemah dampak negatif berbagai bentuk tekanan di tempat kerja terhadap kinerja individu. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik partisipan penelitian. Pada penelitian ini, seluruh partisipan merupakan pekerja non-permanen yang secara umum telah menghadapi kondisi kerja yang tidak stabil sebagai bagian dari realitas pekerjaan mereka. Akibatnya, persepsi terhadap ketidakamanan kerja mungkin telah menjadi kondisi yang relatif umum sehingga pengaruhnya terhadap *psychological well-being* tidak banyak dipengaruhi oleh tingkat resiliensi yang dimiliki individu.

Selain itu, faktor-faktor lain di luar resiliensi kemungkinan memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada pekerja non-permanen. Dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik budaya kolektivistik, dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, maupun lingkungan sosial dapat menjadi sumber perlindungan psikologis yang penting ketika individu menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Di samping itu, nilai religiusitas dan strategi *coping* berbasis spiritual yang cukup kuat dalam masyarakat Indonesia juga dapat membantu individu mempertahankan kesejahteraan psikologis meskipun menghadapi tekanan terkait pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan sosial, *coping* religius, optimisme, maupun *work engagement* sebagai faktor yang berpotensi memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* pada pekerja non-permanen di Indonesia. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah

psychological well-being individu. Di sisi lain, resiliensi terbukti berperan sebagai prediktor positif yang berkontribusi terhadap peningkatan *psychological well-being*. Namun, penelitian ini menemukan bahwa *resilience* tidak berfungsi sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi belum tentu dapat menjadi “tameng” yang sepenuhnya melindungi pekerja dari dampak psikologis ketidakamanan kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan non-permanen yang identik dengan ketidakpastian struktural. Oleh karena itu, upaya meningkatkan *psychological well-being* pekerja non-permanen tidak hanya perlu difokuskan pada pengembangan resiliensi individu, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui komunikasi yang transparan, kepastian kerja yang lebih jelas, serta penyediaan dukungan psikologis yang memadai bagi pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada pekerja non-permanen di Indonesia serta menguji peran resiliensi (*resilience*) sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Berdasarkan analisis data dari 132 partisipan menggunakan korelasi Spearman, regresi linear berganda, dan analisis regresi moderasi, diperoleh dua simpulan utama.

Pertama, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja non-permanen ($\rho = -0,587, p < 0,001$). Analisis regresi linear berganda juga mengonfirmasi bahwa ketidakamanan kerja merupakan prediktor negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($B = -0,204, \beta = -0,517, p < 0,001$) setelah resiliensi dikontrol dalam model. Artinya, semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan De Witte (1999) dan konsisten dengan penelitian Saputra dan Dwarta (2023) serta Muljo dan Izzati (2026) di Indonesia.

Kedua, resiliensi tidak terbukti berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis. Koefisien interaksi antara ketidakamanan kerja dan resiliensi tidak signifikan ($\beta = -0,074, p = 0,865$), sehingga peningkatan ataupun penurunan tingkat resiliensi tidak mengubah kekuatan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Meski demikian, resiliensi terbukti sebagai prediktor langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\rho = 0,485, p < 0,001; B = 0,222, \beta = 0,366, p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik secara mandiri, bukan sebagai penyangga terhadap dampak ketidakamanan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya maupun untuk pihak yang berkaitan dengan isu ketidakamanan kerja pada pekerja non-permanen.

Bagi peneliti selanjutnya, jumlah partisipan dapat diperluas agar hasil penelitian memiliki gambaran yang lebih beragam. Penelitian ini melibatkan pekerja non-permanen dengan karakteristik tertentu sehingga masih terdapat kemungkinan bahwa hasil yang diperoleh berbeda apabila diterapkan pada kelompok pekerja yang lebih luas atau berasal dari sektor pekerjaan yang berbeda. Penggunaan desain longitudinal juga menarik untuk dipertimbangkan karena kondisi ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis seseorang dapat berubah seiring waktu, terutama ketika terjadi perubahan situasi kerja, perpanjangan kontrak, atau perubahan kondisi ekonomi. Penelitian berikutnya juga dapat mengeksplorasi faktor lain yang mungkin berperan dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*, seperti dukungan sosial, optimisme, *coping* religius, atau *perceived organizational support*. Faktor-faktor tersebut cukup

relevan dalam konteks Indonesia yang masih memiliki nilai kekeluargaan dan religiusitas yang kuat dalam kehidupan sehari-hari.

Bagi organisasi, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa perasaan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan berkaitan dengan rendahnya kesejahteraan psikologis pekerja non-permanen. Karena itu, perusahaan perlu memberikan informasi yang lebih jelas mengenai status kerja, masa berlaku kontrak, serta peluang pengembangan karier yang tersedia bagi karyawan. Ketidakpastian sering kali muncul ketika pekerja tidak memperoleh gambaran yang cukup mengenai masa depan pekerjaannya. Komunikasi yang terbuka dan konsisten dapat membantu mengurangi kekhawatiran tersebut.

Perusahaan juga dapat menyediakan ruang dukungan psikologis bagi karyawan, misalnya melalui layanan konseling, *Employee Assistance Program* (EAP), atau sesi pemeriksaan kondisi psikologis secara berkala. Dukungan seperti ini penting karena tekanan yang dirasakan pekerja tidak selalu terlihat secara langsung dalam performa kerja sehari-hari. Di sisi lain, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, mentoring, maupun program pengembangan karier dapat membantu pekerja merasa lebih siap menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang mungkin terjadi. Upaya-upaya tersebut tidak selalu menghilangkan *job insecurity*, tetapi dapat membantu pekerja memiliki sumber daya yang lebih baik untuk menghadapinya.

Bagi pekerja non-permanen, hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi tetap berkaitan dengan *psychological well-being* meskipun tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Dengan kata lain, kemampuan untuk beradaptasi dan bangkit dari situasi yang menantang tetap memiliki nilai penting bagi kesejahteraan individu. Pekerja dapat mengembangkan kemampuan tersebut melalui strategi coping yang lebih adaptif, menjaga hubungan yang positif dengan orang-orang terdekat, serta mencari sumber dukungan ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Dukungan dari keluarga, teman, maupun rekan kerja sering kali menjadi sumber kekuatan yang membantu individu menghadapi masa-masa yang penuh ketidakpastian. Mengikuti pelatihan pengembangan diri atau program peningkatan resiliensi juga dapat menjadi salah satu alternatif untuk memperkuat kemampuan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah partisipan yang terkumpul sebanyak 132 orang belum mencapai target awal 150 orang. Meskipun jumlah tersebut sudah melampaui ambang minimum berdasarkan analisis G*Power, penambahan sampel dapat meningkatkan kestabilan hasil analisis moderasi, mengingat efek moderasi umumnya memerlukan daya statistik yang lebih besar untuk terdeteksi,

Kedua, pengukuran dilakukan secara *cross-sectional* dalam satu titik waktu, sehingga tidak memungkinkan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara tegas. Kondisi ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis dapat berubah seiring waktu, terutama apabila terdapat perubahan kebijakan ketenagakerjaan atau kondisi ekonomi makro.

Ketiga, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner laporan diri (*self-report*) yang rentan terhadap *social desirability bias* dan *common method bias*. Partisipan mungkin cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih positif, sehingga berpotensi memengaruhi akurasi data.

Keempat, penelitian ini hanya menguji resiliensi sebagai variabel moderator, padahal terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial, *coping* religius, optimisme, dan dukungan organisasi. Tidak dimasukkannya variabel-variabel tersebut dapat membatasi pemahaman menyeluruh mengenai dinamika psikologis pekerja non-permanen.

Kelima, satu item dalam skala *Psychological Well-Being* (PWB15_R) memiliki korelasi item-total yang sangat rendah ($-0,014$), yang menunjukkan item tersebut tidak berkorelasi dengan konstruk secara keseluruhan. Meskipun item ini dipertahankan mengingat skala yang digunakan merupakan alat ukur yang sudah terstandarisasi, temuan ini perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh , Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Amel, A., Agusmidah, A., & Harianto, D. (2025). Transformasi dunia kerja era digital (pergeseran dari pekerja kantoran ke pekerja *freelance* berdasarkan teori perubahan sosial). *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 33612-22619.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2025*. BPS.
- Chang, Y.-C., Huang, S.-T., Wang, C.-C., & Yang, C.-C. (2025). Resilience as a moderator of the effects of types of workplace bullying and job performance. *BMC Nursing*, 24, 254. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02888-2>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Efendy, M., Pratitis, N., Norhidayah, M. R., & Putri, E. N. A. (2024). *Coping* religius dan kesejahteraan psikologis mahasiswa Muslim di Indonesia. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 223–241. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i2.5506>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Kalleberg, A. L. (2018). Job insecurity and well-being in rich democracies. *Economic and Social Review*, 49(3), 241–258.
- Khairunnisa, S., & Adiati, R. P. (2024). Pengaruh mediasi resiliensi terhadap hubungan job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja industri kreatif di Indonesia. Universitas Airlangga Repository. <http://repository.unair.ac.id/134661/>
- Muljo, C. R., & Izzati, U. A. (2026). Correlational study on job insecurity and psychological well-being among daily workers. *Journal of Applied Economics, Management and Business*, 6(1). <https://researchhub.id/index.php/jaem/article/view/9596>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 1–20.
- Nasution, H., Rahmadi, M. A., Mawar, L., & Sari, M. (2025). Stres ekonomi dan kesehatan mental kalangan pekerja. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 8(1), 15-42.
- Projo, N. W., & Pontoh, M. R. (2022). Fenomena pekerja tidak tetap (precarious employee) di Indonesia dan faktor-faktor penentunya. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(3), 422-434.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in science and practice. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga kontrak rantib di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Education and Social Sciences*, 2(2), 197–204. <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/ES/article/view/1519>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.

Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.