

**“HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN KELUARGA
DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN
KONTRAK”**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi

Dosen Pembimbing : DR. Mustadin, S.Psi, M. Si

Disusun oleh :

Herfida Farrah Dhiba

13710059

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2018

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN KONTRAK

Herfida Farrah Dhiba

Intisari

Kesejahteraan psikologis penting untuk diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan status karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan dukungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di PT INKA Multi Solusi Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 98 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan 3 skala penelitian yaitu, skala *job insecurity* yang terdiri dari 13 aitem, skala dukungan keluarga yang terdiri dari 30 aitem, dan skala kesejahteraan psikologis yang terdiri dari 32 aitem. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity*, dukungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berarti bahwa secara bersama-sama *job insecurity* dan dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Analisis pada masing-masing prediktor menunjukkan *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis ($p = 0,000$), sementara dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($p = 0,000$).

Kata Kunci: dukungan keluarga, *job insecurity*, karyawan kontrak, kesejahteraan psikologis

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND FAMILY SUPPORT WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF CONTRACT EMPLOYEE

Herfida Farrah Dhiba

Abstract

Psychological well-being is need to concern to improve employee's performance, while employee's status gives impact to psychological well-being. The purpose of this study was to examine the relationship between job insecurity and family support with psychological well-being of contract employees at PT INKA Multi Solusi Madiun with total subject was 98 employee.. The method that is used in this research is quantitative with 3 scales of research, job insecurity scale consists of 13 items, family support scale consists of 30 items, and psychological well-being scales consist of 32 items. This research uses Multiple Regression Analysis technique. The result of the research shows that there is a significant correlation between job insecurity and family support to psychological well-being is $p = 0,000$ ($p < 0,05$). It means that together job insecurity and family support have significant relation with psychological well-being. Analysis on each predictor shows that job insecurity has a significant negative relationship with psychological well-being ($p = 0,000$), while family support had a significant positive relationship to psychological well-being ($p = 0,000$).

Keywords: contract employee, family support, job insecurity, psychological well-being.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herfida Farrah Dhiba
NIM : 13710059
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 22 Februari 2018

Yang bertandatangan dibawah ini,



Herfida Farrah Dhiba
NIM. 13710059

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi Saudari Herfida Farrah Dhiba

Lamp : -

Kpd. Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari :

Nama : Herfida Farrah Dhiba

NIM : 13710059

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Judul : Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Komtrak

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan psikologi fakultas ilmu sosial dan humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kami berharap agar skripsi saudari tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Februari 2018

Pembimbing



DR. Mustadin, S.Psi, M.Si
NIP 19820220 200901 1 006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-93/Un.02/DSH/PP.00.9/03/2018

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN DUKUNGAN KELUARGA
DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN KONTRAK

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HERFIDA FARRAH DHIBA
Nomor Induk Mahasiswa : 13710059
Telah diujikan pada : Selasa, 27 Februari 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Penguji II

Very Julianto, M.Psi.
NIP. 19880717 201503 1 003

Yogyakarta, 27 Februari 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKATAN



Muhammad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

“Sebaik baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain “

“every action has reaction, every act has consequence, and every kindness has
kind reward “

- اِرْبُكْ اِرْكُذْ اِلَّا اَوْرُكُذَا اَوْرَمَ اَنْ يَذَلَا اِهْبَا اِيْ -

“ Hai orang-orang yang beriman, ingatlah kepada allah sebanyak-banyaknya”

(Q.S. Al Azhab: 41)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih Kepada :

-Allah SWT-

Pemilik Kehidupan, Atas Segala Nikmat Yang Telah Diberikan

Keluarga Tercinta

-Mama, Bapak, Mas Mifta, Fadhil, Naazneen, Yangti, Uti, dan Mba Lia –

Sahabat Dan Teman Yang Selalu Menemani Setiap Perjalananku, Dan
Mengajarkan Banyak Hal Tentang Kehidupan

Almamater Kebanggaan

-Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta-

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya yang senantiasa tercurah serta selalu memberikan kesempatan bagi penulis untuk terus berproses dan belajar dalam hidup ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, tauladan bagi seluruh umatnya di dunia.

Proses pengerjaan skripsi yang begitu panjang, terkadang ditemui hambatan dan kesulitan merupakan tantangan yang besar bagi penulis. Dukungan dan bantuan dari banyak pihak berperan besar dalam prosesnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. KH. Yudian Wahyudi, M. A, PHd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Moch Sodik, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta Ibu Dr. Erika Setyani K. M. Si, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Sabarudin, M.Si, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sulistyaningsih, M. Si, selaku Wakil Dekan III.
3. Bapak Dr. Mustadin, M.Si selaku Kepala Program Studi Psikologi sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mendidik, serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, semoga Bapak selalu dalam lindungan Allah SWT.

4. Ibu Meyreyna Nurwardani, S.Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing akademik sekaligus Dosen Penguji I yang selalu memberikan dukungan serta bimbingan kepada penulis dan senantiasa mengingatkan untuk terus bersemangat dalam menjalani proses perkuliahan dengan baik.
5. Bapak Very Julianto, M.Psi selaku Dosen Penguji II yang membantu memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Psikologi dan seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan, bantuan, ilmu pengetahuan, dan fasilitas yang diberikan.
7. Bapak dan Ibu selaku pihak PT. IMS Madiun dan PT. INKA Madiun, terimakasih atas kerjasamanya telah mengizinkan dan membantu proses penelitian. Semoga kita semua bisa saling memberikan manfaat.
8. Ibu Diana Boedhiastoety, dan Bapak M. Arif Fadlillah, orang tua terbaik yang tidak pernah lelah menyayangi, mendukung, membimbing, dan memberikan pelajaran tentang makna kehidupan, serta tidak pernah putus doanya untuk kebaikan dan keselamatan putra-putrinya. Mas Mifta, kakak terhebat dan Mba Lia yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta motivasinya untuk menjadikan penulis lebih berkembang, Fadhil dan Naazneen, adik-adik yang selalu memberikan cinta dan warna yang indah untuk kehidupan penulis, serta Yangti dan Uti selalu yang mengajarkan bahwa seorang wanita itu harus tangguh dengan segala hal yang ada dalam hidupnya.

9. PSM Gita Savana. Keluarga kedua di Jogja. Keluarga baru, ilmu, pengalaman dan semua yang ada didalamnya adalah perjalanan yang berharga. Terimakasih untuk setiap detik waktu yang berwarna ini, Oi, Herlin, Anton, Ryan, Bang Oni, Agung, Indah, dan semua keluargaku tercinta yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih kekeluargaan yang luar biasa ini.
10. Sanggar Nuun Yogyakarta. Tempat belajar yang asik. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk belajar dan bertemu dengan situasi-situasi hebat dan orang-orang yang luar biasa.
11. Keluarga KUMON Villa Harmony, Bunda Ayu dan keluarga, Mba Fis, Nida, Putri, Annisa, Nisa, Arum, Nita, dan Wulan. Terimakasih untuk dukungan dan semangat yang selalu diberikan.
12. Andari Dian Ariestiani, Kakak, sahabat, dan guru terbaik. Wanda, Endang, Karin. Sahabat dari masa putih abu-abu yang selalu memberikan dukungan dan semangat walaupun jarak yang terpisah. Semoga kita bisa sahabatan selamanya.
13. Putri dan Fiqa. Berjuang bersama dari awal masuk kuliah, dari kosong hingga sekarang sudah menemukan 'diri' masing-masing, namun tetap saling memberikan dukungan. Terimakasih telah mengajarkan persahabatan yang indah. Sukses bareng ya, *sist*!
14. Rom Ubaidillah Muhammad, yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta tidak pernah berhenti mengingatkan untuk terus berjuang.

15. Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga. Terimakasih untuk banyak cerita yang telah dilewati bersama. Fe, Faella, Teh Yuyu, Maya, Dinda, Balqis, Vinsi, Mentari dan *ciwi-ciwi* psikologi semuanya. Terimakasih juga untuk Lutfan, Dedy, Fafan, Narendra, Qoqo, Edwin, yang selalu meramaikan kelas dengan kekonyolan yang memecahkan suasana. Serta teman-teman Psikologi angkatan 2013 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
16. Ria, Zumroh, Iil, Yanti, dan teman-teman Wisma Khoirunnisa, serta Ibu Kos, Bu Arifin dan Keluarga. Terimakasih telah menemani hari-hariku di kos selama ini.

Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu yang telah membantu dalam segala proses belajar dan penyelesaian penelitian ini. Hanya Allah yang mampu membalas kebaikan yang telah diberikan. Aamiinn

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta,

Penulis

Herfida Farrah Dhiba

13710059

DAFTAR ISI

Intisari.....	i
Abstract.....	ii
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis.....	15
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Kesejahteraan Psikologis	21
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	21
2. Aspek – Aspek Kesejahteraan Psikologis	25
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis.....	29
B. Job insecurity	34
1. Pengertian Job insecurity.....	34
2. Komponen Job insecurity	36
3. Dimensi Job insecurity	38
4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Job insecurity</i>	40
C. Dukungan Keluarga	44

1. Pengertian Dukungan Keluarga.....	44
2. Dimensi Dukungan Keluarga	45
D. Dinamika Hubungan Antara Job insecurity Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis	49
E. Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	56
B. Definisi Operasional.....	56
1. Kesejahteraan Psikologis.....	56
2. Job insecurity.....	57
3. Dukungan Keluarga.....	58
C. Populasi dan Sampel Penelitian	58
1. Populasi	58
2. Sampel.....	59
D. Metode pengumpulan data	59
1. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	60
2. Skala Job Insecurity.....	62
3. Skala Dukungan Keluarga.....	63
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas.....	64
1. Validitas.....	64
2. Seleksi Aitem	65
3. Reliabilitas.....	66
F. Metode Analisis Data.....	67
1. Verifikasi Asumsi.....	67
2. Uji Hipotesis.....	68
BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Orientasi Kancan.....	69
B. Persiapan Penelitian	71
1. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>)	71
2. Hasil Try Out.....	72
3. Uji Validitas	82
4. Uji Reliabilitas.....	82

C. Pelaksanaan Penelitian	83
D. Hasil Penelitian	84
1. Verifikasi Normalitas	84
2. Verifikasi Linieritas	86
3. Kategorisasi Subject	86
4. Uji Hipotesis	93
E. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
DAFTAR LAMAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis	60
Tabel. 2 Blueprint Skala <i>Job Insecurity</i>	62
Tabel. 3 Blueprint Skala Dukungan Kelaurga	63
Tabel. 4 Seleksi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis	73
Tabel. 5 Hasil Seleksi Skala Kesejahteraan Psikologis Yang Digunakan	74
Tabel. 6 Seleksi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i>	76
Tabel. 7 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Yang Digunakan	77
Tabel. 8 Seleksi Aitem Skala Dukungan Keluarga	78
Tabel. 9 Hasil Seleksi Aitem Skala Dukungan Keluarga Yang Digunakan	79
Tabel. 10 Reliabilitas Skala Penelitian	82
Tabel. 11 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	84
Tabel. 12 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian	85
Tabel. 13 Data Statistik Nilai Kesejahteraan Psikologis, <i>Job Insecurity</i> , Dan Dukungan Keluarga	86
Tabel. 14 Rumus Perhitungan Kategorisasi Subjek	87
Tabel. 15 Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis	88
Tabel. 16 Kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	89
Tabel. 17 Kategorisasi Dukungan Keluarga	90
Tabel. 18 Correlations Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis	91
Tabel. 19 Koefisien Regresi Skala <i>Job Insecurity</i> , Dukungan Kelaurga, Dan Kesejahteraan Psikologis (ANOVA ^b)	92
Tabel. 20 Model Summary Analisis Regresi Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis	92
Tabel. 21 Koefisien Regresi Masing Masing Variabel <i>Job Insecurity</i> Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis	93
Tabel. 21 Coefficient Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

Tabulasi data try out

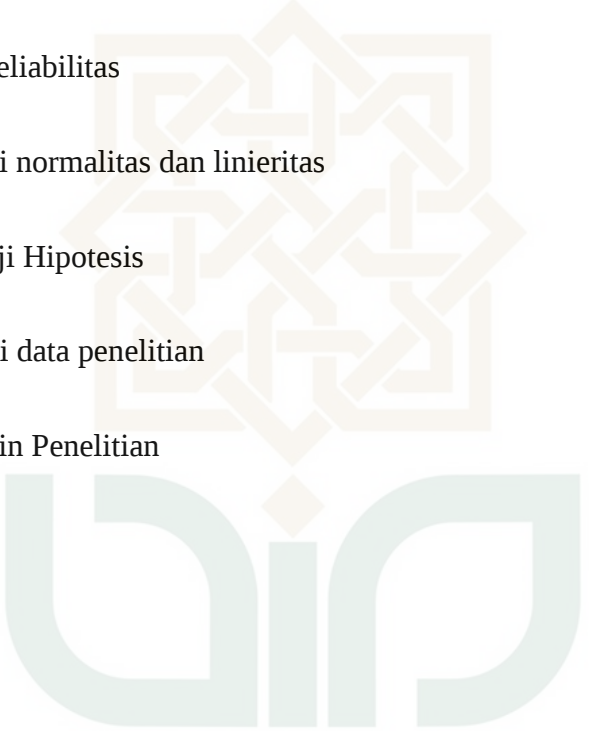
Hasil Reliabilitas

Hasil uji normalitas dan linieritas

Hasil Uji Hipotesis

Tabulasi data penelitian

Surat Izin Penelitian



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Tujuan pengelolaan tersebut adalah agar tercapainya efektifitas dan efisiensi guna meningkatkan prestasi kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sejak tahap awal seperti melakukan seleksi, perekrutan pekerja, serta pengelolaan sumber daya yang potensial, agar tidak terjadi perpindahan karyawan.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah manajemen pengelola sumber daya manusia, atau yang disebut manajemen personalia atau HRD (*Human Resource Development*). Manajemen personalia membuat kebijakan tentang karyawan untuk meningkatkan mutu perusahaan sehingga mampu mengembangkan sebuah perusahaan. Tingkat efektifitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja (Sastrohadiwiryo, 2005).

Rianti (2013) berpendapat bahwa permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan saat ini harus diperhatikan. Ketatnya iklim persaingan usaha, membuat perusahaan harus melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Hal ini memicu munculnya alternatif dalam menghadapi permasalahan dalam perusahaan yaitu dengan membuat hubungan kerja yang

fleksibel artinya perusahaan dapat merekrut dan memberhentikan pekerjanya sesuai dengan kebutuhan tanpa melalui prosedur yang rumit. Sistem kontrak melalui perjanjian kerja merupakan salah satu sistem yang diterapkan untuk menanggulangi permasalahan seputar ketenagakerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut Hardjoprajitno, Saefulloh, Purwaningdyah, dan Wahyuningsih (2014) ada lima jenis status pekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan, diantaranya adalah pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu / *part time*, pekerja honorer, dan pekerja borongan. Status kepegawaian tersebut dipengaruhi oleh perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan dengan pekerja.

Menurut Bambang (2013), perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan yang dikaitkan dengan jangka waktu dibagi menjadi dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Keputusan Menteri (KEPMEN) Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No. 100/MEN/VI/2004 menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pasal 1(1) berisi ; Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan salah satu jenis perjanjian kontrak kerja yang dilakukan dengan batas waktu tertentu dan memiliki sedikit perbedaan dengan *Outsourcing*, yakni *outsourcing* menggunakan

pihak ketiga untuk hubungan kontrak antara perusahaan dengan pekerja. Hardjoprajitno, Saefulloh, Purwaningdyah, dan Wahyuningsih (2014) menjelaskan bahwa bentuk kerja *outsourcing* ini banyak diminati oleh perusahaan-perusahaan yang berkembang saat ini, karena pola kerja semacam ini memiliki resiko yang lebih sedikit dibandingkan dengan pola kerja atas dasar perjanjian waktu tertentu (PKWT).

Seperti yang dijelaskan oleh Rianti (2013) penyebab adanya perjanjian kontrak kerja untuk pekerja disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik dengan biaya yang lebih murah untuk hasil keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka menjadi lebih efektif dan efisien, dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan lebih sedikit, maka perusahaan menerapkan sistem kontrak dengan memperkerjakan buruh dengan sistem *outsourcing*/alih daya maupun dengan sistem karyawan PKWT.

Dewasa ini banyak perusahaan atau badan usaha yang menggunakan sistem kontrak pada karyawan untuk ditempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yunanti dan Prabowo (2014) menjelaskan beberapa perusahaan yang menggunakan sistem kerja *outsourcing* dalam memenuhi sumber daya manusianya memilih sistem ini karena karyawan *outsourcing* bersedia menerima gaji yang lebih rendah dibanding karyawan tetap, sehingga laba perusahaan akan lebih banyak. Hal ini yang membuat beberapa

peusahaan atau badan usaha lebih memilih menggunakan sistem kerja *outsourcing*.

Kenyataannya, adanya sistem kontrak kerja ini justru menimbulkan beberapa permasalahan. Sutedi (2011) menjelaskan bahwa sistem kerja kontrak ini diakui banyak merugikan pekerjaannya, karena sistem ini memiliki hubungan kerja yang sifatnya kontrak, memiliki upah yang rendah, jaminan sosial dengan batas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan untuk pengembangan karier (dalam Rukmana, 2017). Yulianti dan Sularto (2010) menambahkan bahwa karyawan kontrak atau bentuk lain tidak menerima atau lebih sedikit menerima *fringe benefit*. Pekerja kontrak dipekerjakan dengan gaji yang lebih rendah, padahal yang dikerjakan seharusnya adalah karyawan tetap dengan gaji yang lebih tinggi. Permasalahan seputar perjanjian kontrak kerja bukan hanya melibatkan pihak perusahaan dan pihak karyawan saja, namun juga sudah melibatkan pemerintah sebagai yang berhak memberikan peraturan terkait perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Beberapa Negara di dunia yang menerapkan sistem kerja kontrak, diantaranya adalah India, Jepang, Jerman dan Amerika. Dikutip dari (<http://www.hermawanjuniarto.Com/news/outsourcing-benchmarking>). India merupakan Negara yang memiliki beberapa kemiripan dengan Indonesia terkait banyaknya jumlah penduduk yang berdampak pada ketersediaan jumlah tenaga kerja yang ada. Sistem *outsourcing* yang diterapkan di India terdapat di beberapa sector pekerjaan, diantaranya di perusahaan bidang IT (informasi dan teknologi), Jasa Keuangan (Financial Services), Data Entry, Kesehatan (Health Care), Jasa

services software. Permasalahan yang muncul dalam sistem *outsourcing* di India ini adalah sempitnya lapangan kerja dikarenakan jumlah tenaga kerja yang terlalu banyak, serta panjangnya jam kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja *outsourcing* di India.

Berdasarkan sumber yang sama dengan penjelasan sebelumnya, Amerika Serikat juga merupakan negara yang menerapkan sistem kerja *outsourcing*. Permasalahan yang terjadi di Amerika sendiri seperti, jika seseorang bekerja di bawah 30 jam, maka orang tersebut tidak mendapatkan jaminan kesehatan. Upah yang rendah menjadi salah satu kekurangan dalam praktek *outsourcing* di Amerika. Tidak adanya kepastian kerja, pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan sewaktu-waktu dan tanpa alasan. Dalam hal pemutusan kerja, pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dalam bentuk pesangon atau bentuk lainnya.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa di *Texas women's university school of library and information studies* yang diketuai oleh Robert S. Martin pada tahun 2000 (Rukmana, 2017) yang melakukan penelitian di beberapa perpustakaan di Amerika Serikat. Secara keseluruhan sistem kontrak atau *outsourcing* ini tidak memiliki dampak negatif terhadap layanan dan manajemen perpustakaan, namun terdapat permasalahan yang muncul dalam aspek operasional dan fungsi perpustakaan. Permasalahan yang muncul seperti perencanaan yang tidak memadai, proses kontrak yang buruk, serta manajemen kontrak yang tidak efektif.

Penerapan sistem kerja kontrak di Indonesia sendiri juga mengalami beberapa permasalahan, diantaranya adalah tidak adanya kesempatan bagi pekerja *outsourcing* untuk melakukan negosiasi ketentuan dalam perjanjian kerja, kecilnya peluang untuk dipekerjakan sebagai pekerja permanen dan terbatasnya lingkup pekerjaan yang diperbolehkan untuk dilaksanakan dengan skema *outsourcing*. Hal tersebut menimbulkan beberapa permasalahan seperti yang dikutip dalam (<http://bisnis.Liputan6.Com/read/558038/6-perusahaan-bumn-yang-sedang-hadapi-masalah-outsourcing>.) bahwa pada tahun 2013 terdapat 6 perusahaan BUMN yang menghadapi permasalahan tentang *outsourcing*, perusahaan tersebut diantaranya adalah Pertamina, Dirgantara Indonesia, PLN, Telkom, ASDP, serta Damri.

Permasalahan yang muncul dikarenakan adanya pola hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja terkait dengan adanya aturan yang berlaku. Beberapa kasus tentang pekerja kontrak yang diungkap oleh media masa diantaranya tentang penuntutan hak oleh buruh agar statusnya diangkat sebagai pegawai tetap dalam perusahaan tertentu supaya mendapatkan hak yang sama dengan pegawai tetap.

Penelitian lain dilakukan oleh Mabruroh (2015) untuk meninjau sejauh mana penerapan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga. Hasil yang didapatkan adalah terdapat permasalahan seputar perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tentang ketenagakerjaan, yakni jangka waktu kontrak adalah maksimal 3 tahun, sedangkan

perusahaan tersebut menggunakan jasa kontrak dengan rentan waktu lebih dari 11 tahun.

Permasalahan seputar status pekerja dalam perusahaan juga selalu menjadi bahan utama aksi demonstrasi serikat pekerja di Indonesia. Hari buruh (*May Day*) yang diperingati setiap tanggal 1 Mei selalu menjadi media buruh dalam mengungkapkan tuntutan. Pada aksi buruh tanggal 1 Mei 2017(**Error! Hyperlink reference not valid.**), tiga tuntutan utama yang diperjuangkan oleh buruh adalah penghapusan sistem *outsourcing* dan magang, memberikan jaminan sosial kepada buruh, serta menolak upah murah.

Selain itu, menurut Andina (2013), buruh alih daya atau pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan yang didapat karyawan permanen. Karena mereka dibayar harian, maka mereka tidak mendapatkan dispensasi untuk izin sakit atau sejenisnya sehingga pendapatannya menjadi berkurang. Permasalahan perhitungan gaji atau lembur yang tidak transparan dan upah buruh alih daya biasanya dipotong oleh perusahaan penyuplai tenaga kerja sebagai manajemen *fee*. Di sisi lain, pekerja *outsourcing* juga tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan yang memadai, yang mengakibatkan kesejahteraannya baik dari sisi fisik maupun secara psikologis dapat cenderung rendah.

Menurut Hendrastomo (2010), tidak bisa dipungkiri bahwa dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan seputar buruh atau pekerja, terutama terkait kesejahteraannya, baik kesejahteraan secara fisik, finansial maupun kesejahteraan secara psikologis. Kesejahteraan psikologis melibatkan berbagai aspek kehidupan,

salah satunya adalah aspek pekerjaan. Menurut Harter, Schmidt, dan Keyes (2002), rata-rata orang dewasa mengisi sepertiga waktu hidupnya dengan bekerja. Bagi mereka, kesejahteraan di tempat kerja tentu sangat penting karena hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap aspek lain dalam kehidupannya.

Kesejahteraan hidup seseorang merupakan faktor penting untuk diperhatikan. Penelitian yang dilakukan Nopiando (2012), kesejahteraan psikologis merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan seseorang tanpa adanya gangguan secara psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya, hal ini yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian tersebut meninjau kesejahteraan psikologis karyawan dengan delapan dimensi kesejahteraan psikologis yang dirumuskan, yakni meliputi kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi.

Tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh proses dan evaluasi pengalaman hidup yang dirasakan seseorang selama ia menjadi karyawan. Keadaan yang dirasakan seorang karyawan secara nyata, yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, dirasakan sebagai konsep pengalaman psikologis seseorang. Peran interpretasi individu dalam bekerja terhadap lingkungan pekerjaannya mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara psikologis (Nopiando, 2012).

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia pekerjaannya merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Pendapat ini didukung

penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Suyasa (2007) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *performance* karyawan. Menurut Robertson dan Cooper, dampaknya ketika kesejahteraan psikologis karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka akan berakibat pada kepuasan kerjanya, produktifitas pekerja, hingga angka ketidakhadiran pekerja dan tingkat *turnover* pada karyawan di sebuah perusahaan (Nopiando, 2012). Kondisi tersebut membuktikan bahwa kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Interpretasi seorang karyawan yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimisasi kesejahteraan psikologis. Begitu pula sebaliknya, ketika seorang karyawan memiliki interpretasi yang negatif terhadap pekerjaannya, maka berpengaruh pada rendahnya kesejahteraan psikologis seorang pekerja.

Kesejahteraan psikologis terdiri dari beberapa faktor diantaranya adalah faktor demografis yang meliputi usia, jenis kelamin, keadaan sosial dan ekonomi, serta pemaknaan hidup seseorang (Ryff, 1989) dan Moe (2012) menambahkan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang adalah faktor dukungan sosial dan keluarga serta *psychological distress*.

Status kepegawaian seorang karyawan *outsourcing* merupakan hal yang menjadi permasalahan. Seorang pekerja *outsourcing* bukanlah pegawai tetap perusahaan yang memungkinkan mendapatkan hak dan kewajiban yang berbeda dari perusahaan. Status kepegawaian ini berkaitan dengan perasaan aman seseorang yang berkerja dalam sebuah perusahaan. Adanya ketidakjelasan status pekerjaan dan jenjang karir membuat karyawan alih daya merasa tidak aman

dalam bekerja dan merasa tidak berdaya dengan status sebagai karyawan kontrak atau alih daya. Menurut Nopiando (2012) *Job insecurity* atau perasaan tidak aman seseorang atas pekerjaannya merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang, kondisi yang mengancam ini dirasakan oleh seorang terhadap kelangsungan hubungan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti perubahan - perubahan lingkungan, dan mental seseorang, maka golongan pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* salah satunya adalah karyawan *outsourcing*.

Seperti yang dikatakan oleh Smithson dan Lewis (dalam Hanafiah, 2014) bahwa *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak permanen, maka semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Dijelaskan pula oleh Green (dalam Hanafiah, 2014) bahwa *job insecurity* ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang berpengaruh dalam hal ini adalah lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi diluar lingkungan kerja, dan diri sendiri. Aspek dari *job insecurity* meliputi rasa takut akan kehilangan pekerjaannya, bekerja lebih keras dari sebelumnya dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Menurut Huang, Niu, Lee, dan Ashford (2012) *Job insecurity* memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap sebuah organisasi. Ketika sebuah perusahaan nampaknya gagal memenuhi kewajiban seperti biasanya, maka hal tersebut akan berdampak pada karyawan. Karyawan akan

cenderung mengurangi etos kerjanya dan perlahan mulai mengikis komitmen pada perusahaan tersebut. Sesuai dengan teori emosi, *Job insecurity* juga memberikan dampak yang tidak langsung diantaranya melalui perasaan emosi yang dialami pekerja, akan cenderung merasa khawatir dan cemas terhadap perubahan pada pekerjaannya.

Perasaan khawatir pada seorang pekerja dalam perusahaan akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kemajuan atau berkembangnya sebuah perusahaan. Menurut Nopiando (2012), pekerja *outsourcing* tidak mampu memastikan apakah ia mendapatkan perpanjangan kontrak atau tidak. Hal inilah yang mengakibatkan munculnya kekhawatiran. Keadaan ini dianggap sebagai kondisi yang dapat menghalangi tercapainya kondisi sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak dapat mencapai kesejahteraan psikologis bagi karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat korelasi negatif *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis seseorang karyawan *outsourcing*, ketika seorang karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi maka kesejahteraan psikologisnya cenderung rendah. Namun sebaliknya, jika *job insecurity* yang dimiliki seorang karyawan rendah, maka karyawan tersebut cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Menghadapi berbagai hal yang mempengaruhi perasaan ketidakamanan kerja atau *job insecurity*, maka dukungan dari keluarga dinilai berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan. Karena dalam sebuah pekerjaan seseorang biasanya mempunyai tujuan, jika bekerja maka akan mendapatkan *outcomes* yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar

dalam sebuah keluarga. Hal ini tentu mempengaruhi seseorang dalam bekerja dengan tujuan mendapatkan hasil dari pekerjaannya.

Dukungan keluarga merupakan dukungan secara emosional maupun fisik, berupa kenyamanan, perhatian, penghargaan, pengakuan, bantuan dan penerimaan atau dianggap sebagai bagian dari keluarga, yang dirasakan oleh seorang individu dan diperoleh dari lingkungan keluarganya (Sarafino, 1998).

Penelitian yang dilakukan Shire (2015), negara Jerman dan Austria menerapkan beberapa kebijakan tentang dukungan keluarga untuk para pekerja domestik disana. Pada tahun 2000an, anggota parlemen Austria dan Jerman memperkenalkan kebijakan yang mendorong keluarga untuk melakukan *outsourcing* pekerjaan rumah tangga untuk mendukung pekerjaan istri dan ibu. Hal ini dilakukan karena muncul beberapa permasalahan terkait gender, yaitu ketika seorang wanita bekerja sebagai pekerja domestik atau asisten rumah tangga, maka cenderung mendapatkan upah yang rendah. Upah yang dinilai rendah tersebut membuat mereka bergantung kepada pasangannya untuk mata pencaharian dan perlindungan sosial. Maka kebijakan dukungan keluarga terus dilakukan kajian untuk meningkatkan kesejahteraan dan rasa aman bagi para pekerja domestik, khususnya para wanita.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Clark (2005) menyatakan bahwa *sosial support* yakni terdiri dari *family support* dan *organizational support* merupakan faktor pendukung dari kesejahteraan psikologis seseorang dalam sebuah perusahaan. Hal ini juga berkaitan dengan perasaan aman seseorang sebagai pekerja. Lieberman (1992) berpendapat bahwa secara teoritis adanya dukungan

keluarga dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stress sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan. Dukungan sosial dan keluarga akan mengubah persepsi individu pada kejadian yang menimbulkan stress (tekanan) dan oleh karena itu akan mengurangi potensi terjadinya stress pada individu yang bersangkutan sehingga tingkat kesejahteraannya juga akan meningkat.

Ditinjau pula dari salah satu faktor kesejahteraan psikologis seorang karyawan adalah status sosial dan ekonomi. Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, buruh alih daya atau karyawan *outsourcing* cenderung memiliki penghasilan yang rendah ketika hanya menggantungkan hidupnya pada pekerjaan yang dilakukannya sebagai pekerja *outsourcing* saja, sehingga memicu rendahnya pula status ekonomi yang dimiliki. Menurut Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) semakin rendah status sosial dan ekonomi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin rendah pula kesejahteraan psikologisnya.

Melihat permasalahan yang banyak terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan rasa ketidakamanan pekerjaan dan dukungan keluarga pada karyawan *outsourcing*. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini penulis mengangkat suatu judul yaitu “Hubungan antara *job insecurity* dan dukungan keluarga dengan kesejahteraan psikologis karyawan *outsourcing*”.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang permasalahan yang telah di paparkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan dukungan keluarga dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan dukungan keluarga dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu psikologi, industri dan organisasi pada khususnya, mengenai *job insecurity*, kesejahteraan psikologis, serta tentang dukungan keluarga terutama terhadap karyawan kontrak.
- b. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi atau organisasi tempat dilakukan penelitian ini, dapat dikatakan memberi hasil dan nilai konstruktif dengan memperhatikan faktor dari *job insecurity* dan dukungan keluarga yang berdampak pada kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak dan hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan keefektifitasan dalam organisasi. Perusahaan dapat mengetahui adanya hubungan kesejahteraan psikologis dengan *job insecurity* dan dukungan keluarga dari hasil penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola sumber daya pekerjaannya terutama dari aspek kesejahteraan psikologis.

E. Keaslian Penelitian

Hasil penelusuran pustaka yang telah peneliti lakukan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa penelitian yang telah menggunakan variabel kesejahteraan psikologis, *job insecurity*, dan dukungan keluarga. Berikut peneliti paparkan tentang perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berdasarkan keaslian judul, perbedaan variabel, alat ukur dan subjek dalam penelitian. Perbedaan tersebut yaitu:

1. Keaslian tema

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, diantaranya terdapat dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Dukungan keluarga dan *job insecurity* sebagai variabel bebas, sedangkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel tergantung. Terdapat persamaan dalam tema yang

diangkat dalam tema penelitian, yaitu hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan rujukan referensi yang diambil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti Penelitian yang dilakukan oleh Geishecker (2009) dengan judul “*Perceived Job insecurity And Well-Being Revisited: Towards Conceotual Clarity*“. Penelitian Ini mendapatkan hasil bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *well-being* yang dimiliki karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nopiando (2012) dengan judul “Hubungan Antara *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*”, penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *job insecurity* sebagai variabel bebas dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel tergantung. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016), yang berjudul “Hubungan Antra Ketidakamanan Kerja Dengan *Psychological well- being* Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”. Penelitian ini menggunakan variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel bebas dan variabel *psychological well-being* sebagai variabel tergantung.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2011) dengan judul “ *Job insecurity, Socioeconomic Status,*

Social Support And Subjective Well Being Among Household Head”.

Penelitian yang dilakukan melibatkan 865 orang sebagai subjek yang tersebar di kota Tangerang, Medan, Makasar, dan Samarinda. Penelitian ini menggunakan *social support* sebagai variabel moderator untuk *job insecurity* dan *subjective well-being*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa signifikansi $p = 0,000$ yang artinya bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *subjective well being*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel *social support* bukan merupakan variabel moderator karena ia sebagai variabel mampu berdiri sendiri dengan langsung menjadi variabel prediktor bagi *subjective well-being*. Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya *social support* sebagai variabel moderator, dan menggunakan *subjective well being* sebagai variabel tergantung.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada pemilihan variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *job insecurity* dan dukungan keluarga, serta menggunakan variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian Nopiando (2012) dengan judul “Hubungan Antara *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*”. Alat ukur pada penelitian tersebut menggunakan

skala *job insecurity* terdiri dari 43 item dan disusun berdasarkan dua aspek *job insecurity* dari Hellegren et al. yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 56 item yang mengukur delapan dimensi kesejahteraan psikologis.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian Maulidina dan Nurtjahjanti (2016), yang berjudul “Hubungan Antra Ketidakamanan Kerja Dengan *Psychological well-being* Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” adalah menggunakan Skala *Psychological well-being* dan Skala Ketidakamanan Kerja. Skala *Psychological well-being* (48 aitem) yang dibuat oleh peneliti serta Skala Ketidakamanan Kerja (40 aitem) disusun berdasarkan aspek-aspek ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Roesenblatt.

Penelitian ini menggunakan skala kesejahteraan psikologis dari Ryff (1998) yang kemudian dilakukan modifikasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian dan mengacu pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis dan menggunakan skala sebanyak 32 aitem. Kemudian pada *job insecurity* peneliti menggunakan skala penelitian yang dibuat berdasarkan dimensi dari *job insecurity* (Hellegren, Sverke, dan Isaksson, 1999) sebanyak 13 butir aitem yang dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian. Skala yang dibuat oleh peneliti telah melalui uji reliabilitas dan uji validitas skala dan memenuhi standar untuk dilakukan penelitian. Peneliti juga menggunakan skala dukungan

keluarga yang dibuat menggunakan aspek dukungan keluarga dari Sarafino (1998) dengan jumlah 30 butir aitem dan telah melalui uji verifikasi kelayakan untuk digunakan sebagai skala penelitian.

3. Perbedaan Subjek Penelitian.

Subjek dan lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan kontrak yang berstatus sebagai karyawan PKWT di PT INKA MULTI SOLUSI Madiun. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nopiando (2012) dengan judul “Hubungan Antara *Job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*” menggunakan 140 karyawan *outsourcing* pada PT. MPI Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulidina dan Nurtjahjanti (2016), yang berjudul “Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan *Psychological well-being* Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” menggunakan 80 orang karyawan kontrak yang bekerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2013) dengan judul “Studi Deskriptif Mengenai *Psychological well-being* Pada Pekerja *Outsourcing* Di PT. X Di Surabaya”. Studi ini menggunakan subjek sebanyak 200 orang dan ditemukan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki *Psychological well-being* yang tinggi. Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa pekerja *outsourcing* memiliki *Psychological well-being* yang cukup rendah.

Penelitian ini juga menggunakan subjek yang berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2011) dengan judul “ *Job insecurity, Socioeconomic Status, Social Support And Subjective Well Being Among Household Head*”. Penelitian yang dilakukan melibatkan 865 orang sebagai subjek yang tersebar di kota Tangerang, Medan, Makasar, dan Samarinda. Penelitian ini menggunakan *social support* sebagai variabel moderator untuk *job insecurity* dan *subjective well-being*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa signifikansi $p = 0,000$ yang artinya bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *subjective well being*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel *social support* bukan merupakan variabel moderator karena ia sebagai variabel mampu berdiri sendiri dengan langsung menjadi variabel prediktor bagi *subjective well-being*.

Peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya yang menggunakan subjek penelitian yang sama dengan yang dilakukan pada penelitian ini, dengan menggunakan tema maupun variabel yang sama. Maka penelitian yang dilakukan kepada PT. IMS Madiun adalah penelitian yang pertama kali dilakukan dengan tema dan menggunakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil *review* yang telah dilakukan terhadap penelitian penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terdapat beberapa perbedaan yang mendasar, diantaranya adalah perbedaan topik penelitian, variabel, subjek dan lokasi penelitian, serta alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian. Penelitian yang

akan dilakukan ini berjudul “Hubungan *Job insecurity* dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan kontrak“. Berdasarkan hasil telaah, maka penelitian yang dilakukan ini dapat dinyatakan asli.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan dukungan keluarga secara bersama-sama terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PKWT di PT IMS Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sumbangan efektif (R^2) yang diberikan sebesar 0,699 atau 69% dengan taraf koefisien regresi sig F Change sebesar 0,000 ($p < 0,005$) hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 31% sumbangan efektif dari faktor lain atau variabel lain terhadap kesejahteraan psikologis yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.
2. Variabel dukungan keluarga membawa pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi pada *standardized coefficient beta* sebesar 0,676 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan dimana semakin besar tingkat dukungan keluarga yang diterima maka akan semakin besar pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan PKWT di PT IMS Madiun. Nilai sumbangan efektif dari prediktor ini adalah sebesar 62%.

3. Variabel *job insecurity* juga menunjukkan bahwa prediktor ini memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PKWT di PT IMS Madiun. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan signifikansi yang menunjukkan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi pada *standardized coefficient beta* sebesar -0,289. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PKWT di PT IMS Madiun. Nilai sumbangan efektif prediktor *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis adalah sebesar 31,6 %. Artinya, tingkat *job insecurity* akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan PKWT di PT IMS Madiun. Sebaliknya, jika semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan PKWT di PT IMS Madiun.

B. Saran

a. Bagi pihak perusahaan

Tingkat kesejahteraan psikologis merupakan hal penting bagi perusahaan. Kesejahteraan psikologis yang baik akan meningkatkan kinerja, komitmen, loyalitas, dan efisiensi dalam bekerja dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk semakin memperhatikan kondisi kesejahteraan psikologis karyawannya, karena akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Semakin tinggi kesejahteraan

psikologis yang dirasakan oleh seluruh karyawan dalam perusahaan, akan membantu meningkatkan produktifitas perusahaan yang diharapkan akan dapat mengembangkan perusahaan. Bagi karyawan

b. Bagi karyawan

Pentingnya saling memberikan dukungan terhadap rekan kerja mampu menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik. Saling memberikan dukungan sosial adalah hal yang mempengaruhi kondisi seseorang dalam pekerjaannya. Menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman akan meningkatkan aspek kesejahteraan psikologis bagi seluruh karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Pentingnya memahami lebih lanjut setiap variabel yang akan diteliti merupakan hal yang dibutuhkan, terutama terkait kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Serta lebih mendalami tentang permasalahan dan fenomena yang terjadi pada tema ini. Pengawasan yang ketat pada saat penelitian juga sangat diperlukan agar tidak terjadi *bias* dan *faking* atau memberikan pernyataan tidak sesuai dengan kenyataannya pada saat pengisian skala. Lebih baik apabila peneliti selanjutnya melakukan pengkajian terhadap variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan memperluas jangkauan subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamako, Y. S. (2017). Perbedaan Job Insecurity Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pt. Vale Indonesia Di Soroako. Fakultas Psikologi.(Skripsi). Universitas Sanata Dharma.
- Andina, E. (2013). Ketidakpuasan Buruh Alih Daya. *Info Singkat : Kesejahteraan Sosial*. 5(9).
- Asford, S., Lee, Bobko. (1989). Content, Causes, And Consequence Of *Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. Academy Of Management Journal*. 32 (4), 803-829.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Burchell, Brendan., D. Ladipo, dan F. Wilkinson. (2002) . *Job Insecurity And Work Intensification*. New York: Routledge.
- Burke, R. J., Moodie, S., Dolan, S., dan Fiksenbaum. L.(2012). Job Demands, Social Support, Work Satisfaction And Psychological Well-Being Among Nurses In Spain. *Esade Working Paper*. 233.
- Clark, C. M. (2005). Relation Between Social Support And Physical Health. Rochester Institute Of Technology. Retrieved From www.Personalityresearch.Org/Papers/Clark.Html.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*.
- Cuyper, N. D., Witte, H. D., Kinnunen, U., dan Natti, J.(2010). The Relationship Between Job Insecurity And Employability And Well-Being Among Finish Temporary And Permanent Employees. *International Studies Of Management & Organization*. 40(1), 57-73.
- Dewi, A. L. T. (2011). Job Insecurity, Socioeconomic Status, Social Support And Subjective Well-Being Among Household Head. Fakultas Psikologi. (Thesis). Universitas Gajah Mada.

- Diniati, M. D. (2015). Peran Kepercayaan Pada Organisasi Dan Efikasi Diri Kerja Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak. Fakultas Psikologi. (Thesis). Universitas Gajah Mada.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3), 303-312
- Hardjoprajitno, P., Saefulloh, M.W., Purwoningdyah., dan Wahyuningsih, T. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang: Penerbit Universitas Terbuka.
- Haryanto, R. dan Suyasa, P. T. Y. S. (2007). Persepsi Terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well Being, Dan Performance (Studi Pada Karyawan PT. X). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*. 9(1) : 67-92.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes L. M. (2002). *Well-Being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies*.
- Hendrastomo, Grandi (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kepentingan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi. *Jurnal Informasi*. 16 (2).
- Huang, G., Niu, X., Lee, C., Dan Ashford, S. (2012). Differentiating Cognitive And Affective Job Insecurity: Antecedents And Outcomes. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(6), 745-751.
- Kekesi, E.K, dan Agyemang, C. B. (2014). Percieved Job Insecurity And Psychological Distress : The Moderating Role Of Work Values. *Ineternational Journal Of Economics And Social Sciences*.3(1), 18-35.
- Kimberly dan Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan *Psychological Well-Being* Dan *Work Engagement* Pada Karyawan Yang Bekerja Di Lokasi Tambang. *Jurnal Fs Universitas Indonesia*.
- Kusumawati, P. (2011). Depkriptif Mengenai Psychology Well-Being Pada Karyawan Kontrak Pt X. Jakarta. (Thesis). Universitas Maranatha.
- Lazarus, R. S.(1993). *Coping Theory And Research : Post, Present And Future*. Psychosomatic Medicine.
- Liana, Lee. (2009). Penggunaan *Mra* Dengan *Spss* Untuk Menguji Pengaruh Variabel *Moderating* Terhadap Hubungan Antara Variabel Independen

- Dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*. 14 (2), 90-97.
- Lieberman, M. A. (1992). The Effect Of Social Support On Respond On Stress. Dalam Bretnitz And Golberger (Eds). *Handbook Of Stress : Theoretical & Clinical Aspects*. London : Collier Macmillan Publisher.
- Lim, V. K. G dan Sng, Q. S.(2006). Does Parental Job Insecurity Matter ? Money Anxiety, Money Motives, And Work Motivation. *Journal Of Applied Psychology*. 91(5), 1078-1087
- Mabruroh, P. A. (2015). Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Pt. Pln Rayon Purbalingga. Fakultas Syari'ah Dan Hukum. (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga.
- Maulidina, N. R. dan Nurtjahjanti, H.(2016). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*. 5(2), 189-194.
- Moe, K. (2012). Factors Influencing Women's Psychological Well-Being Within A Positive Functioning Framework. (Disertasi). University Of Kentucky. http://uknowledge.uky.edu/cgi/viewcontent.cgi?Article=1002&Context=Edp_Etds.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak. *Journal Of Social And Industrial Psychology*. 1(2).
- Noviarini, F. A., Dewi, M. P., & Prabowo, H. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kualitas Hidup Pada Pecandu Narkoba Yang Sedang Menjalani Rehabilitasi. *Jurnal Proceeding Pesat*. 5. Issn: 1858-2559.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). Human Development; Perkembangan Manusia (Ed. 10 Jilid 2). Jakarta: Salemba Humanika.
- Rasulzada. F (2007) *Organizational Creativity And Psychological Wellbeing*, Departement Of psychology Work & Organizational Psychology. Swedia : Division Lund University.
- Rianti, N. A. (2013). Studi Deskriptif Mengenai Psychological Well-Being Pada Karyawan Outsourcing Di Pt. X Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2 (2).

- Rukmana, M. R. (2017). Dampak Library *Outsourcing* Terhadap Hubungan Kerja, Penghasilan, Dan Karier Tenaga Teknis Perpustakaan (Studi Kasus Di Perpustakaan Yogyakarta). Fakultas Adab Dan Ilmu Budaya. (Skripsi). Uin Sunan Kalijaga.
- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. (1999). Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers Sectoral Profiles And Organizational Implications. *Journal Of Educational Administration*, 37(2), 139.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, And Implications For Psychotherapy Research. *Psychotherapy Psychosomatics*. 65, 14-23.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2005). From Social Structure To Biology: Integrative Science In Pursuit Of Human Health And Well-Being. In C. R. Snyder, & Lopez (Eds.), *Handbook Of Positive Psycho-Logy* (Pp. 541-553). New York: Oxford University Press.
- Ryff, C., & Keyes C.L.M.. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *J Personality And Social Psychology* 69(4), 719-727.
- Sarafino. (1998). *Health Psychology*. Canada : John Wiley & Sons.
- Sancahya, A. A. G. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2014). Hubungan Antara Dukungan Social Keluarga Dengan *Self Esteem* Pada Remaja Akhir Di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. 01(03) : 440-450.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Bumi Aksara : Jakarta
- Shire, K. (2015). Family Supports And Insecure Work: The Politics Of Household Service Employment In Conservative Welfare Regimes. *Jurnal Social Politics* 2015. 22(2).
- Sianturi, M. M & Zulkarnain. (2013). Analisa Work Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktek Psikologi*. 1(3), 207- 215.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika Teori & Aplikasi Untuk Penelitian Ilmu Sosial & Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.

- Tampongangoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. *Lex Privatum*. 1(1).
- Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S.,(2008). Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi* 2008. 10(1), 96-115.
- Wijayanti, C. W. dan Nurtjahjanti, H. (2015). Perceived Organizational Support Dan Retensi Pada Karyawan Pkwt Proyek Dermaga Petikemas Pt. Pp (Persero) Jakarta. *Jurnal Empati*. 4(1), 49-54.
- Witte, H. D., Sverke, M., Ruysseveldt, J. V., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., & Näswall, K. (2007). Job Insecurity, Union Support And The Intention To Resign Membership.*Revised (And Adapted) Version For The European Journal Of A*.
- Yuliati, T. dan Sularto. (2010). Analisis yuridis terhadap perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing) dengan pengguna tenaga kerja. *Jurnal Penelitian Gajah Mada*. 2(13): 212-223.
- Yunanti, Y. D. dan Prabowo, S. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing. *Psikodimensia*, 13(1) : 37-46.
- Zulkarnain dan Annisa. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Insan*. 15(1).

DAFTAR LAMAN

- Detik Finance . Cak Imin : As & Jepang Untung Pakai Sistem Kerja *Outsourcing*. Diunduh Melalui <http://Finance.Detik.Com/Industri/2076055/Cak-Imin-As-Jepang-Untung-Pakai-Sistem-Kerja-Outsourcing>. Diakses Pada Tanggal 26 April 2017
- Detik Finance. Masalah *Outsourcing* Di Ri Ruwet, Ini Sebabnya. Diunduh Melalui <https://Finance.Detik.Com/Ekonomi-Bisnis/3199703/Masalah-Outsourcing-Di-Ri-Ruwet-Ini-Sebabnya>. Diakses Pada 19 April 2017
- Juniarto, Hermawan. *Outsourcing Benchmarking*. Diunduh Melalui [Http://Www.Hermawanjuniarto.Com/News/Outsourcing-Benchmarking](http://Www.Hermawanjuniarto.Com/News/Outsourcing-Benchmarking). Diakses Pada Tanggal 26 April 2017
- Kompas Online. Ini Tiga Tuntutan Utama Saat Hari Buruh 2017. Diunduh Melalui [Http://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2017/04/30/18542251/Ini.Tiga.Tuntutan.Utama.Saat.Hari.Buruh.2017](http://Megapolitan.Kompas.Com/Read/2017/04/30/18542251/Ini.Tiga.Tuntutan.Utama.Saat.Hari.Buruh.2017). Diakses Pada 10 Juli 2017
- Liputan 6. BumN Diminta Bentuk Anak Usaha Tangani *Outsourcing*. Diunduh Melalui [Http://Bisnis.Liputan6.Com/Read/2258527/Bumn-Diminta-Bentuk-Anak-Usaha-Tangani-Outsourcing](http://Bisnis.Liputan6.Com/Read/2258527/Bumn-Diminta-Bentuk-Anak-Usaha-Tangani-Outsourcing). Diakses Pada 19 April 2017
- Negara, Erlangga. Kedudukan *Outsourcing* Di Indonesia. Diunduh Melalui <https://Theerlangga.Wordpress.Com/2010/09/03/Kedudukan-Outsourcing-Di-Indonesia/> . Diakses Pada 26 April 2017
- Sk Gubernur Diy. Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Diunduh Melalui Betterwork.Org/In-Labourguide/Wp.../Sk-Umk-Diy-2016.Pdf. Diakses Pada Tanggal 10 Juli 2017.



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabulasi data try out

1. Job insecurity

x1	x3	x4	x5	x7	x11	x12	x14	x15	x17	x20	x21	x22	total X
2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	31
1	3	4	2	1	5	1	3	5	1	1	2	3	32
2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	40
2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	34
3	3	2	3	1	4	5	4	4	1	2	2	4	38
2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	34
2	3	2	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	36
2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	28
1	3	3	1	4	3	3	1	5	4	3	1	1	33
1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	17
2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	1	1	3	31
1	1	1	4	1	5	5	1	5	1	1	5	3	34
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	38
1	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44
2	2	2	1	3	4	3	2	5	2	2	3	3	34
2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	39
2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	34
2	3	5	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	37
2	3	5	2	5	5	3	2	3	5	4	4	2	45
3	3	2	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	42
1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	33
2	2	3	2	2	5	4	2	4	3	3	3	2	37
1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42

2	3	3	3	3	5	2	3	3	1	1	2	2	33
1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	29
1	1	1	1	3	3	1	2	5	1	1	1	1	22
2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	37
1	2	2	1	4	2	1	2	3	4	4	1	1	28
1	2	3	1	3	3	2	1	5	3	3	2	3	32
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	37
2	4	2	2	2	4	2	4	5	2	2	4	2	37
2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
2	1	2	2	3	4	2	4	2	4	5	1	2	34
1	2	2	1	5	2	2	1	5	2	3	2	1	29
2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	1	36
2	4	3	3	5	3	3	4	2	4	4	5	3	45
1	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	25
2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	34
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	30

2. Dukungan keluarga

y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	y 6	y 7	y 8	y 9	y 1 0	y 1 1	y 1 2	y 1 3	y 1 4	y 1 5	y 1 6	y 1 7	y 1 8	y 1 9	y 2 0	y 2 1	y 2 2	y 2 3	y 2 4	y 2 5	y 2 6	y 2 7	y 2 8	y 2 9	y 3 0	TOTA L Y	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
5	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	1	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	5	106	
5	2	1	3	2	3	3	2	1	5	5	3	3	5	4	4	3	5	5	1	3	2	3	5	5	5	5	3	3	5	104	
4	4	2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	130	
5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	113
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116
5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	125	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	123	
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	145	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	144
5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	129	
5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	142	
5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	109	
2	2	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	110	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	119
4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	104	
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	107	
5	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	122	

4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	130	
3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	101	
5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	95	
4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	124
4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	136	
3	3	4	5	5	5	4	4	3	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	123	
5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	132	
5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	128	
5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	126	
5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	130	
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	128	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	136	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	100	
5	4	4	2	1	1	2	1	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	4	4	113	
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	133	
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	137	
3	2	1	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	98	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	148	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	123	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	122	

3. Kesejahteraan psikologis

z 1	z 3	z 7	z 1 0	z 1 1	z 1 2	z 1 3	z 1 5	z 1 6	z 1 7	z 1 8	z 1 9	z 2 0	z 2 1	z 2 2	z 2 3	z 2 4	z 2 5	z 2 6	z 2 7	z 2 8	z 3 0	z 3 3	z 3 4	z 3 5	z 3 6	z 3 7	z 3 8	z 3 9	z 4 0	z 4 1	z 4 2	Tot al Z	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	119	
4	4	4	3	4	5	5	3	4	1	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	125
4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	4	3	4	4	1	4	3	3	3	2	5	2	2	5	5	4	3	4	4	3	112	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	125	
3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	3	104	
3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	118	
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	113	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	146	
5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	147	
5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	132	
5	1	1	5	5	5	1	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	126
3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	107	
3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	108	
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	125	
3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	111	
4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	111	
4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	127	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	94	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	118	
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	115	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	105	
3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5	5	2	5	3	3	116	

4	2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	5	3	2	3	2	3	108
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	97
4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	106
3	4	3	5	2	5	4	3	3	4	4	3	1	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	122
5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	142
3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	106
3	2	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	129
3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	119
4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	1	5	5	3	4	4	123
3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	117
4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	123
4	2	3	5	2	5	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	5	2	5	2	4	115
5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	117
3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	1	5	4	4	4	4	4	133
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	129
3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	105
3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	2	3	2	2	91
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	134
2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Reliabilitas

1. Job insecurity sebelum try out

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.675	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	120.02	152.833	.390	.	.657
x2	118.70	160.502	-.083	.	.680
x3	119.30	148.502	.426	.	.650
x4	119.30	146.835	.485	.	.646
x5	119.79	150.598	.414	.	.653
x6	118.12	158.248	.019	.	.673
x7	118.84	149.663	.333	.	.654
x8	117.74	162.623	-.185	.	.683
x9	119.72	157.206	.081	.	.670
x10	119.65	155.042	.202	.	.664
x11	118.44	146.538	.519	.	.644
x12	119.19	147.726	.480	.	.647
x13	118.37	152.906	.273	.	.660
x14	119.33	149.463	.409	.	.652
x15	118.07	166.590	-.329	.	.693
x16	119.58	154.868	.201	.	.664
x17	118.93	148.876	.377	.	.652
x18	119.33	154.939	.183	.	.665
x19	118.67	154.844	.216	.	.664
x20	119.12	147.962	.422	.	.649
x21	119.37	146.620	.482	.	.645
x22	119.42	151.344	.365	.	.655
totalX	60.91	39.848	1.000	.	.588

a. Setelah try out

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.781	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	67.14	120.742	.493	.	.698
x2	66.42	115.487	.565	.	.685
x3	66.42	116.963	.476	.	.691
x4	66.91	119.324	.463	.	.696
x5	65.95	117.903	.394	.	.695
x6	65.56	117.110	.488	.	.691
x7	66.30	116.406	.540	.	.688
x8	66.44	118.681	.432	.	.695
x9	65.19	134.107	-.315	.	.741
x10	66.05	118.045	.401	.	.695
x11	66.23	117.087	.454	.	.692
x12	66.49	115.256	.545	.	.685
x13	66.53	121.017	.353	.	.701
TOTALX	34.47	32.017	1.000	.	.700

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.93	128.066	11.317	14

2. Dukungan keluarga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.946	31

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.794	3.480	120.800	117.320	34.713	439.940	31

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
241.60	1.022E3	31.964	31

TIDAK ADA YG GUGUR

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	237.36	1002.073	.338	.	.747
Y2	238.04	1002.123	.306	.	.747
Y3	237.68	995.560	.367	.	.745

Y4	237.44	981.507	.699	.	.741
Y5	237.40	982.833	.603	.	.742
Y6	237.76	973.940	.611	.	.739
Y7	237.44	982.423	.722	.	.741
Y8	237.40	980.000	.650	.	.741
Y9	237.92	1000.827	.428	.	.746
Y10	237.56	985.423	.575	.	.742
Y11	237.48	985.510	.577	.	.742
Y12	238.00	990.167	.485	.	.744
Y13	237.20	991.417	.617	.	.744
Y14	237.48	986.760	.584	.	.743
Y15	237.60	990.250	.563	.	.743
Y16	237.12	986.693	.710	.	.742
Y17	237.28	983.043	.755	.	.741
Y18	237.20	981.750	.822	.	.741
Y19	238.00	1003.667	.335	.	.747
Y20	237.72	988.960	.705	.	.743
VAR00030	237.96	1003.290	.345	.	.747
VAR00031	238.12	985.527	.583	.	.742
VAR00032	237.60	980.833	.700	.	.741
VAR00033	237.44	972.840	.778	.	.738
VAR00034	237.52	979.177	.774	.	.740
VAR00035	237.36	992.490	.629	.	.744
VAR00036	237.40	996.250	.515	.	.745
VAR00037	237.52	989.260	.621	.	.743
VAR00038	237.60	987.667	.754	.	.742
VAR00039	237.60	990.000	.487	.	.744
TOTALY	120.80	255.417	1.000	.	.938

3. Kesejahteraan psikologis sebelum try out
 - a. Sebelum try out

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.731	.895	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	311.5814	817.868	.513	.	.724
VAR00002	311.8372	838.473	.051	.	.732
VAR00003	312.0233	820.357	.346	.	.725
VAR00004	311.4186	829.773	.289	.	.728
VAR00005	311.8837	825.724	.295	.	.727
VAR00006	311.1395	830.504	.212	.	.729
VAR00007	311.8837	818.915	.414	.	.725
VAR00008	312.3256	828.653	.236	.	.728
VAR00009	311.7907	832.265	.214	.	.729
VAR00010	311.3023	817.073	.499	.	.724
VAR00011	311.8140	820.441	.408	.	.725
VAR00012	311.1628	822.235	.495	.	.725
VAR00013	311.7907	811.027	.547	.	.722
VAR00014	312.6512	842.709	-.031	.	.733
VAR00015	311.8140	829.203	.338	.	.728
VAR00016	311.6744	817.368	.608	.	.724
VAR00017	311.6512	821.518	.423	.	.725
VAR00018	311.4186	823.392	.330	.	.726
VAR00019	311.4419	816.062	.510	.	.723
VAR00020	312.0000	822.571	.300	.	.726
VAR00021	311.5814	816.868	.558	.	.724
VAR00022	311.2326	812.992	.675	.	.722
VAR00023	311.0000	822.000	.503	.	.725
VAR00024	311.2558	818.338	.395	.	.725
VAR00025	311.8372	820.425	.423	.	.725
VAR00026	311.4651	822.445	.508	.	.725
VAR00027	311.8837	823.486	.407	.	.726
VAR00028	311.9302	825.447	.312	.	.727
VAR00029	312.5349	831.826	.243	.	.729
VAR00030	312.3256	799.701	.719	.	.718
VAR00031	311.4884	827.351	.332	.	.727
VAR00032	311.5349	824.255	.327	.	.727
VAR00033	311.3721	808.382	.651	.	.721
VAR00034	311.7442	817.814	.515	.	.724
VAR00035	311.4419	821.491	.466	.	.725
VAR00036	311.3953	838.483	.053	.	.731
VAR00037	311.0930	828.086	.297	.	.728
VAR00038	311.1163	820.010	.534	.	.725

VAR00039	312.0930	812.467	.532	.	.722
VAR00040	311.1628	826.997	.371	.	.727
VAR00041	312.0000	822.048	.333	.	.726
VAR00042	311.6744	825.177	.342	.	.727
VAR00043	310.5814	836.535	.175	.	.730
TOTAL	157.6512	210.471	1.000	.	.879

b. Setelah try out

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.902	33

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.183	2.977	118.512	115.535	39.812	399.532	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	233.3023	620.121	.472	.	.730
VAR00002	233.7442	617.909	.400	.	.729
VAR00003	233.6047	618.292	.439	.	.729
VAR00004	233.0233	616.309	.536	.	.728
VAR00005	233.5349	618.445	.462	.	.729
VAR00006	232.8837	622.343	.496	.	.730
VAR00007	233.5116	612.161	.556	.	.726
VAR00008	233.5349	629.588	.300	.	.734
VAR00009	233.3953	619.388	.571	.	.729
VAR00010	233.3721	622.287	.408	.	.731
VAR00011	233.1395	621.456	.370	.	.731
VAR00012	233.1628	619.568	.447	.	.729

VAR00013	233.7209	620.682	.335	.	.731
VAR00014	233.3023	619.216	.517	.	.729
VAR00015	232.9535	615.236	.649	.	.727
VAR00016	232.7209	621.635	.518	.	.730
VAR00017	232.9767	617.928	.414	.	.729
VAR00018	233.5581	622.919	.371	.	.731
VAR00019	233.1860	624.441	.449	.	.731
VAR00020	233.6047	623.435	.406	.	.731
VAR00021	233.6512	623.423	.351	.	.731
VAR00022	234.0465	602.950	.715	.	.722
VAR00023	233.0930	609.848	.662	.	.725
VAR00024	233.4651	617.874	.531	.	.728
VAR00025	233.1628	622.711	.438	.	.731
VAR00026	233.1163	637.010	.040	.	.738
VAR00027	232.8140	627.869	.285	.	.733
VAR00028	232.8372	619.425	.563	.	.729
VAR00029	233.8140	613.774	.533	.	.727
VAR00030	232.8837	626.534	.370	.	.732
VAR00031	233.7209	619.301	.391	.	.730
VAR00032	233.3953	623.007	.388	.	.731
TOTAL	118.5116	159.875	1.000	.	.886

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Uji Asumsi Normalitas Dan Linieritas

a. Normalitas

b. Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
job insecurity	98	99.0%	1	1.0%	99	100.0%
family support	98	99.0%	1	1.0%	99	100.0%
psy well being	98	99.0%	1	1.0%	99	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
job insecurity	.085	98	.074	.988	98	.522
family support	.058	98	.200*	.989	98	.625
psy well being	.083	98	.092	.978	98	.105

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
job insecurity	Mean		35.70	.515
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	34.68	
		Upper Bound	36.73	
	5% Trimmed Mean		35.67	
	Median		35.00	
	Variance		26.025	
	Std. Deviation		5.101	
	Minimum		23	
	Maximum		47	
	Range		24	

	Interquartile Range		7	
	Skewness		.087	.244
	Kurtosis		-.305	.483
family support	Mean		116.66	1.258
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	114.17	
		Upper Bound	119.16	
	5% Trimmed Mean		116.85	
	Median		117.00	
	Variance		155.092	
	Std. Deviation		12.454	
	Minimum		84	
	Maximum		144	
	Range		60	
	Interquartile Range		16	
	Skewness		-.191	.244
	Kurtosis		-.122	.483
psy well being	Mean		112.65	.987
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	110.70	
		Upper Bound	114.61	
	5% Trimmed Mean		112.96	
	Median		114.00	
	Variance		95.384	
	Std. Deviation		9.766	
	Minimum		85	
	Maximum		132	
	Range		47	
	Interquartile Range		12	
	Skewness		-.485	.244
	Kurtosis		.147	.483

c. Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
psy well being * job insecurity	98	99.0%	1	1.0%	99	100.0%
psy well being * family support	98	99.0%	1	1.0%	99	100.0%

psy well being * family support

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
psy well being * family support	Between Groups	(Combined)	7297.179	41	177.980	5.098	.000
		Linearity	5820.554	1	5820.554	166.725	.000
		Deviation from Linearity	1476.625	40	36.916	1.057	.418
	Within Groups		1955.025	56	34.911		
	Total		9252.204	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
psy well being * family support	.793	.629	.888	.789

Report

psy well being

family support	Mean	N	Std. Deviation
84	89.00	1	.
88	95.00	1	.
92	98.50	2	6.364
95	96.50	2	16.263
97	92.00	2	8.485
98	99.00	1	.
99	99.00	3	.000
103	107.00	1	.
104	110.00	1	.
105	113.50	2	14.849
106	105.75	4	3.500
107	110.50	4	5.745
109	109.00	1	.
110	109.50	2	7.778
111	104.00	2	1.414
112	109.00	3	2.000
113	117.00	3	1.000
114	112.50	4	8.185
115	116.40	5	4.561
116	116.50	2	.707
117	110.12	8	8.340
119	107.33	3	5.132
120	112.33	6	3.830
121	115.00	2	2.828
122	114.60	5	5.030
123	119.00	2	.000
124	121.00	1	.
125	118.00	2	4.243
126	118.33	3	1.528
127	124.00	1	.
128	118.00	1	.
129	124.00	3	1.000
130	120.00	1	.
131	116.67	3	7.371
133	116.00	1	.
134	126.00	1	.
136	131.50	2	.707
137	128.67	3	2.082
138	119.00	1	.
139	128.00	1	.
141	123.00	1	.
144	123.00	1	.
Total	112.65	98	9.766

psy well being * job insecurity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
psy well being * job insecurity	Between Groups	(Combined)	3567.247	22	162.148	2.139	.008
		Linearity	2926.558	1	2926.558	38.609	.000
		Deviation from Linearity	640.689	21	30.509	.402	.989
	Within Groups		5684.957	75	75.799		
	Total		9252.204	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
psy well being * job insecurity	-.562	.316	.621	.386

Report

psy well being

job insecurity	Mean	N	Std. Deviation
23	125.00	1	.
25	121.00	1	.
26	124.00	1	.
27	123.00	1	.
28	120.33	3	4.163
29	121.00	4	4.690
30	119.00	4	.000
31	114.67	6	5.164
32	115.50	6	2.881
33	112.86	7	11.697
34	111.33	3	8.021
35	115.27	15	8.722
36	113.00	4	9.055
37	115.00	10	12.587
38	109.00	3	11.000
39	112.67	6	15.345
40	110.50	4	5.447
41	104.20	5	5.718
42	105.60	5	4.099
43	101.33	3	2.887

45	94.00	1	.
46	99.00	4	.000
47	102.00	1	.
Total	112.65	98	9.766



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Hipotesis

1. Deskripsi data

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
psy well being	112.65	9.766	98
job insecurity	35.70	5.101	98
family support	116.66	12.454	98

2. Correlation

Correlations

		psy well being	job insecurity	family support
Pearson Correlation	psy well being	1.000	-.562	.793
	job insecurity	-.562	1.000	-.405
	family support	.793	-.405	1.000
Sig. (1-tailed)	psy well being	.	.000	.000
	job insecurity	.000	.	.000
	family support	.000	.000	.
N	psy well being	98	98	98
	job insecurity	98	98	98
	family support	98	98	98

3. Tabel variabel yang dianalisis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	family support		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	job insecurity		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: psy well being

4. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.793 ^a	.629	.625	5.979	.629	162.829	1	96	.000
2	.836 ^b	.699	.693	5.415	.070	22.014	1	95	.000

a. Predictors: (Constant), family support

b. Predictors: (Constant), family support, job insecurity

5. Uji Anareg

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5820.554	1	5820.554	162.829	.000 ^a
	Residual	3431.650	96	35.746		
	Total	9252.204	97			
2	Regression	6466.155	2	3233.077	110.243	.000 ^b
	Residual	2786.049	95	29.327		
	Total	9252.204	97			

a. Predictors: (Constant), family support

b. Predictors: (Constant), family support, job insecurity

c. Dependent Variable: psy well being

6. Coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	40.087	5.719		7.010	.000			
	family support	.622	.049	.793	12.760	.000	.793	.793	.793
2	(Constant)	70.519	8.301		8.496	.000			
	family support	.530	.048	.676	10.986	.000	.793	.748	.619
	job insecurity	-.553	.118	-.289	-4.692	.000	-.562	-.434	-.264

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	40.087	5.719		7.010	.000			
	family support	.622	.049	.793	12.760	.000	.793	.793	.793
2	(Constant)	70.519	8.301		8.496	.000			
	family support	.530	.048	.676	10.986	.000	.793	.748	.619
	job insecurity	-.553	.118	-.289	-4.692	.000	-.562	-.434	-.264

a. Dependent Variable: psy well being

Tabulasi data penelitian

1. Kesejahteraan psikologis

no/aitem	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16
1	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5
2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5
4	4	2	3	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
6	2	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4
7	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
8	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
9	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
10	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	5	3
11	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3
12	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
13	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	5
14	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
15	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4
16	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
18	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	5
19	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
20	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4
21	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
22	5	1	3	2	3	4	2	3	3	2	1	3	3	1	3	4
23	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	5	3	3	5	3

25	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	5
26	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4
27	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
28	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
29	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
30	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5
31	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
32	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
33	5	3	3	5	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5
34	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
35	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
36	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
37	5	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	5
38	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5
40	4	2	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	5	2	5	5
41	4	4	5	4	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4
42	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	5
43	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	1	2	4	4
44	3	3	3	1	3	5	4	4	4	3	5	4	1	5	4	4
45	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
47	5	3	3	5	4	4	4	2	4	2	4	1	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	5
49	5	1	5	1	1	5	3	4	2	5	2	5	5	2	5	5
50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
51	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2
52	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
53	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5

55	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
56	1	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4
57	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	5
58	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
59	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5
60	4	2	3	1	1	5	4	4	4	1	2	4	2	4	5	5
61	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	2	1	2	3	4	5	2	3	4	1	4	3	4	1	2
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5
65	4	2	3	1	1	1	4	4	2	1	2	4	2	4	5	5
66	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4
68	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
69	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
70	4	2	3	1	1	5	2	4	4	5	4	4	2	4	5	5
71	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	2	2	4	5	4
72	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
73	4	2	3	1	1	5	2	4	4	1	4	4	2	4	5	5
74	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5
76	4	2	4	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5
77	3	2	1	4	2	3	2	5	1	3	2	2	3	2	2	4
78	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
80	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4
81	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4
82	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	2	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	5	2	5	5
84	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	1	5	3	3

85	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	4	2	4	4	5
86	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5
87	3	2	3	2	1	3	2	5	3	2	3	3	5	1	5	3
88	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	5	3	3	5
89	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
90	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
91	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4
92	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
93	4	2	3	3	2	3	2	4	4	1	4	4	2	4	5	4
94	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4
95	4	2	3	2	2	4	3	4	2	5	2	4	5	3	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
97	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3
98	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5

no/ait em	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	item 31	ite m 32	total
1	2	5	5	2	4	2	5	5	2	3	4	4	2	4	3	5	117
2	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	111
3	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	116
4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	2	4	4	1	2	2	202
5	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	2	1	3	2	4	98
6	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	5	5	4	3	3	2	119
7	5	4	5	4	3	1	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	132
8	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	120
9	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	124
10	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	110
11	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	103
12	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	99

13	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	113
14	5	3	5	4	3	1	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	131
15	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	95
16	5	3	5	5	3	1	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	128
17	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	125
18	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	114
19	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	121
20	4	1	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	115
21	2	2	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	2	4	3	3	114
22	3	2	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	86
23	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	107
24	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	109
25	5	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	114
26	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	103
27	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	4	2	4	3	3	118
28	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	99
29	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	110
30	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	123
31	1	5	4	1	3	3	4	4	1	1	5	5	5	5	5	1	123
32	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	1	2	2	5	123
33	5	2	5	5	3	1	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	127
34	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	110
35	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	5	4	4	120
36	4	3	5	5	3	1	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	119
37	3	4	4	5	3	4	5	3	2	1	3	2	3	3	3	4	111
38	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	104
39	4	4	5	1	5	4	1	2	4	4	4	4	4	5	4	5	119
40	5	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	5	3	4	115
41	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	131
42	5	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	113

43	2	4	4	1	3	3	4	1	5	3	5	5	5	5	5	3	115
44	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	5	117
45	4	3	3	2	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	119
46	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	116
47	5	3	5	5	3	1	1	3	4	3	5	5	3	5	2	5	119
48	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	5	4	2	1	3	5	117
49	4	1	3	5	5	5	2	5	1	1	1	5	4	5	5	3	102
50	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	106
51	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	98
52	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	111
53	2	2	4	1	3	3	4	1	1	3	4	4	2	4	3	3	105
54	1	2	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	2	5	2	2	126
55	4	4	4	3	3	3	4	1	4	5	4	4	3	4	3	3	113
56	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	2	4	99
57	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	4	109
58	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	108
59	5	3	5	5	3	1	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	128
60	2	4	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	107
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
62	3	4	2	3	2	1	4	3	4	5	2	3	2	5	2	3	107
63	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	121
64	4	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	112
65	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	4	2	106
66	3	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	103
67	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	94
68	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	119
69	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	110
70	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	2	2	2	120
71	4	5	5	2	4	4	2	2	5	5	5	4	4	5	2	2	125
72	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	204

73	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	5	2	2	102
74	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	2	99
75	5	4	4	2	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	2	4	119
76	5	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	5	4	5	3	4	118
77	1	3	4	3	3	2	4	4	1	3	4	3	2	2	3	2	85
78	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	110
79	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	124
80	5	5	4	3	3	2	4	2	4	4	5	4	3	4	1	4	110
81	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	109
82	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	121
83	5	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	5	4	5	3	4	116
84	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	5	117
85	4	2	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	113
86	5	3	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	3	4	3	4	118
87	4	1	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	5	2	4	4	89
88	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	107
89	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	116
90	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	103
91	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	124
92	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	117
93	4	5	5	4	2	2	4	5	3	3	4	4	2	5	2	2	107
94	4	4	5	2	5	4	5	2	4	4	3	3	4	5	4	5	119
95	4	1	3	4	4	5	2	5	2	2	3	5	4	5	5	3	109
96	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	121
97	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	103
98	5	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	118

2. Job insecurity

no/ait em	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	total
1	1	2	2	1	3	2	5	1	2	2	3	2	2	28
2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	1	4	4	36
4	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	4	1	5	42
5	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	43
6	2	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	2	34
7	1	2	2	2	3	3	3	2	4	5	5	2	1	35
8	2	2	2	1	4	2	2	2	4	4	3	2	2	32
9	1	2	2	1	4	2	2	2	4	4	3	2	2	31
10	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	33
11	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	43
12	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
13	2	4	3	1	3	2	2	2	4	4	4	2	2	35
14	1	2	2	2	3	3	3	2	4	5	5	2	1	35
15	2	3	4	3	2	3	4	3	5	3	2	3	4	41
16	2	3	2	2	3	3	3	2	4	5	5	2	1	37
17	1	1	1	1	4	4	1	5	1	1	1	1	1	23
18	2	4	3	1	3	2	2	4	4	4	4	2	2	37
19	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	33
20	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	1	33
21	1	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	32
22	3	5	5	1	3	2	3	2	2	3	4	2	2	37
23	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	37
24	1	2	2	2	3	3	3	1	5	3	3	1	2	31

25	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	35
26	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	34
27	2	2	2	1	4	2	2	2	4	4	3	2	2	32
28	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
29	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	4	1	5	42
30	1	1	1	2	2	2	5	2	3	3	2	1	2	27
31	1	1	3	2	3	3	4	1	3	3	3	4	2	33
32	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	4	3	1	35
33	2	3	2	2	3	3	3	2	4	5	5	2	1	37
34	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	4	1	5	42
35	2	2	1	2	3	3	4	1	4	4	1	2	2	31
36	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	31
37	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	31
38	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	4	1	5	42
39	2	1	1	2	2	2	1	2	4	4	4	1	4	30
40	1	1	4	1	5	4	3	2	5	4	3	3	1	37
41	2	5	5	3	1	3	2	5	5	3	2	1	2	39
42	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
43	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
44	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	37
45	2	1	1	1	3	3	4	2	4	3	4	1	1	30
46	2	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	39
47	2	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	2	1	39
48	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	29
49	2	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	2	47
50	2	5	4	2	5	3	3	3	4	3	3	1	2	40
51	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	38
52	2	4	4	2	4	1	4	1	5	5	3	1	4	40
53	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	35
54	1	1	1	1	3	3	5	1	2	3	3	3	2	29

55	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	32
56	5	4	3	2	4	3	2	5	3	4	4	3	4	46
57	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	38
58	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	4	3	35
59	2	3	2	2	3	3	3	2	4	5	5	2	1	37
60	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	3	1	5	41
61	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	28
62	1	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	35
63	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	33
64	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	34
65	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	3	1	5	41
66	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	36
67	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45
68	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	31
69	2	4	4	2	1	3	1	5	5	5	3	1	5	41
70	2	4	4	2	1	3	1	1	5	5	4	1	5	38
71	1	2	2	1	1	1	2	1	4	4	4	1	4	28
72	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	35
73	2	4	4	2	1	3	5	1	5	5	4	1	5	42
74	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
75	2	1	1	2	2	2	1	2	4	4	4	1	4	30
76	1	1	4	1	5	4	3	2	5	4	3	3	1	37
77	2	4	4	2	2	5	3	1	4	5	3	2	2	39
78	1	4	2	2	3	1	2	2	4	3	3	3	1	31
79	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	36
80	1	3	3	2	5	3	3	2	4	4	4	2	1	37
81	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	5	2	36
82	2	1	1	2	4	1	1	3	2	2	2	2	2	25
83	1	1	4	1	5	4	3	4	5	4	3	3	1	39
84	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	4	35

85	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	3	3	2	35
86	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
87	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	33
88	1	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	35
89	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	35
90	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	43
91	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	26
92	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	29
93	2	3	4	2	1	3	4	1	5	5	4	1	5	40
94	2	1	2	2	3	2	1	2	3	4	3	1	4	30
95	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	39
96	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	5	2	1	35
97	2	3	4	2	2	3	2	5	4	4	3	3	4	41
98	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	4	3	1	35

3. Dukungan keluarga

no/aitem	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16
1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	1	5	4
3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	1	5	4	5	4
5	3	2	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2
6	5	4	2	2	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
7	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
10	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5
11	3	4	5	3	2	4	3	4	5	1	4	5	5	5	4	2
12	5	5	4	2	1	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
15	4	3	2	3	1	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2
16	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
17	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
20	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
22	5	5	3	4	3	1	3	3	2	5	3	4	3	2	3	4
23	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3
24	5	2	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
28	5	5	4	2	1	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2
29	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	5	1	4	2	1
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4
33	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
34	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	1	5	4	2	1
35	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
36	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
37	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	1	5	4	2	1
39	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	3	3	2	3	2	4	4	3	4	5	2	2	4	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
43	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
44	4	5	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
45	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
46	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
49	5	5	1	5	1	3	5	5	1	5	5	3	5	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
53	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
54	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4

55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4
56	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
58	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4
59	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
60	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	4	2	5	1	4
61	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4
62	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3
63	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	5	4
66	5	2	2	4	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
67	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2
68	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4
69	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	4	5	4
70	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	1	5	4	5	4
71	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
73	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	2	1	5	4	2	1
74	5	5	4	2	1	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2
75	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
77	4	4	5	2	3	3	1	4	1	3	5	4	3	2	5	4
78	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4
79	4	2	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4
80	5	4	3	5	4	4	4	3	2	5	2	2	3	3	3	3
81	5	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2
82	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
84	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5

85	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
87	5	4	4	2	2	3	2	2	1	3	4	1	4	1	3	3
88	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3
89	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
92	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5
93	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	3
94	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
95	5	5	2	5	4	3	5	3	1	5	5	3	5	4	3	4
96	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5
97	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4

no/ aitem	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	tota l
1	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	114
2	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	2	2	5	1	114
3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	136
4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	121
5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	122
6	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	129
7	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	143
8	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	134
9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	135
10	5	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	3	3	127
11	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	122
12	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	111

[illegible]

[illegible]

73	5	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	2	5	4	179
74	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	173
75	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
76	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	189
77	3	4	5	2	3	2	2	3	5	4	2	2	3	2	172
78	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	200
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184
80	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	194
81	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	188
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200
83	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
84	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	200
85	4	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	202
86	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	214
87	3	5	4	2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	2	171
88	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	194
89	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	204
90	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	195
91	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	218
92	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	218
93	5	2	2	2	4	3	2	4	3	5	5	3	5	4	200
94	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	201
95	5	4	5	1	3	1	5	3	4	4	5	5	3	2	207
96	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	221
97	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	214
98	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	215



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 6 Desember 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/9967/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Gubernur Jawa Timur
Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Provinsi Jawa Timur

di Surabaya

Memperhatikan surat : :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/1275/2017
Tanggal : 5 Desember 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"HUBUNGAN JOB INSECURITY DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PKWT (PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU)"** kepada:

Nama : HERFIDA FARRAH DHIBA
NIM : 13710059
No.HP/Identitas : 082301331247/3577025004950002
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : PT. IMS Madiun
Waktu Penelitian : 7 Desember 2017 s.d 31 Januari 2018
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

Madiun, 19 Oktober 2017

No : SD -172/233.BS/INKA/2017
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan penelitian

Kepada Yth.
Dekan
Fak. Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di-
MALANG

Menunjuk surat Bapak No.B-956/Un.02/TU.SH/TL.00/09/2017 tertanggal 05 Oktober 2017 perihal sesuai dengan pokok surat, dengan ini kami sampaikan jadwal pelaksanaan Penelitian Industri di PT INKA (Persero) sebagaimana nama tersebut dibawah ini:

NO	NAMA	NIM	Program Studi
1	HERFIDA FARRAH DHIBA	13710059	S1-PSIKOLOGI

Yang sudah dapat kami setuju dengan jadwal sebagai berikut :

antara tanggal : 19 Oktober 2017
s.d. tanggal : 19 Nopember 2017

Pelaksanaan Penelitian adalah di Divisi : **HUMAN CAPITAL**
Dengan persyaratan :

- A. Foto copy KTP / Kartu Mahasiswa dan pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 1 lembar dan diserahkan ke Div. Human Capital pada hari pertama KP/ PKL.
- B. Jam penelitian mulai pukul 07.30 WIB s.d 11.30 WIB.
- C. Selama menjalankan penelitian di PT. INKA memakai baju atasan warna putih, bawahan warna hitam formal (bukan jeans), sepatu formal warna hitam.
- D. Tidak diperbolehkan mengambil gambar di Area PT. INKA (Persero) dalam bentuk apapun.
- E. Pelanggaran dalam bentuk apapun dapat dikenakan sanksi mulai pembatalan penelitian, sampai black list almamater yang bersangkutan.
- F. Membawa Materai 6.000 (1 lembar)

Demikian kami sampaikan, dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
Manager Pengembangan SDM


SUGIYANTO



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 1275/2017
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 5 Desember 2017

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala BAKESBANGPOL DIY
Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

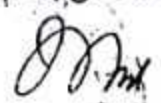
Nama : Herfida Farrah Dhiba
No. Induk : 13710059
Semester : IX / 2016/2017
Prodi : Psikologi
Alamat : Jl. Merpati Manis No. 11 Manisrejo 2 Madiun
Judul Skripsi :

**HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN DUKUNGAN KELUARGA
TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
KARYAWAN PKWT (Pekerja Kontrak Waktu Tertentu)**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : PT. IMS Madiun
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Desember 2017 s.d Januari 2018

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
K. Bag. Tata Usaha

Dra. Budi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003


Tembusan :

1. Ketua Prodi Psikologi
2. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
3. Arsip



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Herfida Farrah Dhiba
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Lahir : Sukoharjo
Tanggal Lahir : 10 April 1995
Alamat : Jl, Respati Manis No 11, Manisrejo
2 Madiun
Email : hfdhiba@gmail.com
No Handphone : 082301331247
PTKIN : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Prodi : Psikologi 2013

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- a. Formal
- | | |
|--|-------------|
| RA Al Irsyad Madiun | (1999-2001) |
| MI Islamiyah 02 Madiun | (2001-2007) |
| SMPN 3 Madiun | (2007-2010) |
| SMK Farmasi Katholik Bina Farma Madiun | (2010-2013) |
| UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | (2013-2018) |
- b. Non Formal
- | | |
|----------------------|--------|
| Pendidikan Karakter | (2016) |
| Pelatihan Organisasi | (2016) |

PENGALAMAN ORGANISASI SELAMA KULIAH

PSM Gita Savana UIN Sunan Kalijaga	(2015 - Sekarang)
HMPS Psikologi UIN Sunan Kalijaga	(2016 - 2017)