



HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN KONTRAK DI KOTA MEDAN

Sicha Ladiska Tambunan¹, Karina M Brahmana²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2}

e-mail: sicha.ladiska@student.uhn.ac.id

Diterima: 10/7/2026; Direvisi: 15/7/2026; Diterbitkan: 22/7/2026

ABSTRAK

Status kerja kontrak sering dikaitkan dengan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, namun konsekuensi psikologis dari kondisi tersebut tidak selalu berkembang secara seragam pada setiap pekerja. Penelitian ini mengeksplorasi keterkaitan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Kota Medan melalui pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Sebanyak 166 responden direkrut menggunakan teknik *non-probability sampling* melalui *purposive sampling*. Pengumpulan data memanfaatkan skala *job insecurity* yang diadaptasi dari Greenhalgh dan Rosenblatt serta Ashford et al. (1989), sementara *psychological well-being* diukur menggunakan instrumen yang mengacu pada dimensi Ryff (1989). Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan korelasi Spearman's *rho*. Analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *psychological well-being* ($r = 0,016$; $p = 0,834$). Responden umumnya memperlihatkan tingkat *job insecurity* pada kategori sedang, sedangkan *psychological well-being* berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja kontrak tidak semata-mata ditentukan oleh persepsi terhadap keamanan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi, strategi *coping*, serta dukungan sosial yang tersedia. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian psikologi kerja dengan menegaskan bahwa *psychological well-being* merupakan konstruk yang multidimensional sehingga penguatannya memerlukan sinergi antara sumber daya personal dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan Kontrak.*

ABSTRACT

Contract-based employment is frequently associated with uncertainty regarding job continuity; however, its psychological consequences do not necessarily manifest in the same way across workers. This study examined the relationship between *job insecurity* and *psychological well-being* among contract employees in Medan City using a quantitative correlational design. A total of 166 respondents were recruited through *non-probability sampling* with a purposive sampling approach. Data were collected using a *job insecurity* scale adapted from Greenhalgh and Rosenblatt and Ashford et al. (1989), while *psychological well-being* was measured using an instrument developed based on Ryff's (1989) multidimensional model. The relationship between the two variables was analyzed using Spearman's *rho* correlation. The findings revealed no significant relationship between *job insecurity* and *psychological well-being* ($r = 0.016$; $p = 0.834$). Most respondents reported a moderate level of *job insecurity*, whereas their *psychological well-being* was generally categorized as high. These findings suggest that the psychological well-being of contract employees is not determined solely by perceptions of job security but is also shaped by adaptive capacity, coping strategies, and the availability of social support. This study contributes to the field of occupational psychology by demonstrating that



psychological well-being is a multidimensional construct that is sustained through the combined influence of personal resources and organizational support.

Keywords: *Job Insecurity, Psychological Well-Being, Contract Employees.*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja yang semakin fleksibel telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia sekaligus mengubah pengalaman psikologis pekerja. Sistem kerja kontrak yang semakin luas diterapkan memungkinkan perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara lebih cepat, namun pada saat yang sama menghadirkan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, prospek karier, maupun stabilitas pendapatan. Perubahan tersebut semakin nyata dalam pasar kerja Indonesia, termasuk di Provinsi Sumatera Utara, di mana proporsi pekerja berstatus kontrak terus meningkat seiring berkembangnya aktivitas ekonomi dan sektor swasta (Badan Pusat Statistik, 2024). Dalam situasi seperti ini, rasa aman terhadap pekerjaan tidak lagi hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu menjalankan tugas, tetapi juga oleh keputusan organisasi dan dinamika pasar kerja yang berada di luar kendali pekerja. Kondisi tersebut menjadikan *job insecurity* sebagai pengalaman yang semakin umum dihadapi karyawan kontrak dan berpotensi memengaruhi kualitas kehidupan psikologis mereka (Urbanaviciute et al., 2021; Låstad et al., 2021).

Pengalaman menghadapi ketidakpastian kerja sesungguhnya tidak berhenti pada kekhawatiran kehilangan pekerjaan. Bagi banyak pekerja kontrak, ancaman tersebut dapat mengubah cara mereka memandang masa depan, mengambil keputusan, hingga membangun relasi dengan lingkungan kerja. Ryff (1989) memandang *psychological well-being* sebagai keadaan ketika individu mampu menerima dirinya, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki otonomi, mampu mengelola lingkungan, mempunyai tujuan hidup, serta terus mengembangkan potensi dirinya. Dimensi-dimensi tersebut sulit dipertahankan apabila individu terus-menerus berada dalam situasi yang dipersepsikan mengancam keberlangsungan pekerjaannya. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi mengenai ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan maupun hilangnya berbagai aspek penting yang melekat pada pekerjaan tersebut. Keterkaitan keduanya dapat dipahami melalui *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu berupaya mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, sedangkan ancaman terhadap sumber daya seperti keamanan kerja, pendapatan, maupun peluang pengembangan karier akan memicu tekanan psikologis dan menguras energi yang seharusnya dapat digunakan untuk mendukung kesejahteraan psikologis (Urbanaviciute et al., 2021; Pires, 2025). Dalam kerangka tersebut, rasa aman terhadap pekerjaan menjadi salah satu sumber daya yang memungkinkan individu mempertahankan fungsi psikologis secara optimal.

Bukti empiris yang berkembang selama beberapa tahun terakhir memperlihatkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* relatif konsisten, meskipun kekuatan hubungannya berbeda pada setiap konteks organisasi. Individu yang merasakan ketidakamanan kerja lebih tinggi cenderung melaporkan penurunan kesejahteraan psikologis, meningkatnya konflik pekerjaan–keluarga, dan memburuknya kondisi kesehatan secara umum (Låstad et al., 2021). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wahyuni et al. (2022), Rahmadhanty dan Wibowo (2022), Saputra dan Dwarta (2023), serta Gunawan (2025), yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap ketidakpastian pekerjaan berkaitan dengan kondisi psikologis pekerja kontrak maupun karyawan sektor formal. Di sisi lain, Setjo dan Franksiska (2021) menemukan bahwa dampak *job insecurity* tidak terbatas pada kesejahteraan subjektif, tetapi juga



meningkatkan performa kerja, sedangkan Nikmah dan Martdianty (2021) memperlihatkan bahwa *psychological well-being* menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara *job insecurity*, *work engagement*, dan kinerja. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan memiliki konsekuensi yang meluas, baik bagi individu maupun organisasi.

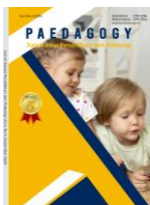
Meskipun arah hubungan kedua variabel telah banyak dilaporkan, pengalaman pekerja dalam menghadapi *job insecurity* tidak berkembang secara identik pada setiap lingkungan kerja. Pengaruhnya dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal dan karakteristik organisasi yang membentuk cara individu menilai situasi yang dihadapi. Setjo dan Franksiska (2021) menunjukkan bahwa *growth mindset* dapat mengurangi dampak negatif *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis. Sementara itu, Lestari et al. (2025) mengidentifikasi peran *psychological climate* dan *self-efficacy* dalam membentuk persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak, sedangkan Gunawan (2025) menegaskan kontribusi *social support* dan *job stress* terhadap kondisi *psychological well-being*. Variasi tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan antara kedua konstruk tidak dapat dilepaskan dari konteks tempat individu bekerja. Oleh sebab itu, setiap lingkungan organisasi berpotensi menghadirkan dinamika yang berbeda sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati.

Konteks tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik pasar kerja di Kota Medan. Sebagian besar penelitian yang tersedia masih dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintah, perusahaan tertentu, atau wilayah lain di Indonesia sehingga karakteristik organisasi, pola hubungan kerja, dan kondisi pasar tenaga kerjanya tidak sepenuhnya sebanding dengan situasi di Sumatera Utara (Rahmadhanty & Wibowo, 2022; Saputra & Dwarta, 2023; Wahyuni et al., 2022). Selain itu, perhatian penelitian sebelumnya lebih banyak diarahkan pada *subjective well-being*, *work engagement*, kinerja, maupun variabel organisasi lainnya daripada menjadikan *psychological well-being* sebagai luaran utama (Nikmah & Martdianty, 2021; Setjo & Franksiska, 2021). Ruang tersebut membuka kebutuhan akan bukti empiris yang mampu menggambarkan hubungan *job insecurity* dan *psychological well-being* pada pekerja kontrak di Kota Medan, yang memiliki karakteristik pasar kerja serta dinamika sektor swasta yang berbeda.

Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Kota Medan. Kontribusi penelitian ini tidak terletak pada pengembangan konsep baru mengenai keterkaitan kedua variabel, melainkan pada penyediaan bukti empiris mengenai bagaimana hubungan tersebut muncul dalam konteks pasar kerja lokal yang hingga kini masih relatif jarang menjadi perhatian dalam literatur nasional. Kehadiran bukti empiris dari konteks tersebut diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai dinamika psikologis pekerja kontrak sekaligus memberikan perspektif yang lebih kontekstual bagi pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi di Indonesia. Selain memperkaya literatur, temuan penelitian ini juga diharapkan menjadi landasan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap ketidakpastian kerja, memperkuat strategi pencegahan dampak psikologis akibat *job insecurity*, serta mendukung peningkatan *psychological well-being* karyawan kontrak secara berkelanjutan (Nasution et al., 2026).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji hubungan antara *job insecurity* sebagai variabel bebas dan *psychological well-being* sebagai variabel terikat melalui pendekatan kuantitatif



dengan desain korelasional. Sebelum pengumpulan data dilaksanakan, penelitian telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian (tambahkan nama institusi dan nomor surat persetujuan etik apabila telah tersedia). Seluruh responden memberikan *informed consent* secara elektronik pada halaman awal Google Form yang berisi penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian kuesioner, jaminan kerahasiaan data, hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi, serta pernyataan bahwa partisipasi dilakukan secara sukarela. Responden merupakan karyawan kontrak yang bekerja di Kota Medan dan dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Kriteria partisipasi meliputi masih berstatus sebagai karyawan kontrak, memiliki masa kontrak yang masih aktif, bekerja di Kota Medan, dan bersedia mengikuti penelitian. Kebutuhan jumlah sampel dihitung menggunakan aplikasi G*Power versi 3.1.9.7 berdasarkan analisis *effect size* (Faul et al., 2009), yang menunjukkan kebutuhan minimal sebanyak 139 responden. Selama periode pengambilan data, penelitian ini berhasil melibatkan 166 karyawan kontrak sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form pada tanggal 28 Maret–10 Mei 2026 menggunakan dua instrumen psikologis berbentuk skala Likert. Skala *job insecurity* diadaptasi dari konsep Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) serta Ashford et al. (1989), sedangkan skala *psychological well-being* disusun berdasarkan model yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Sebelum digunakan pada penelitian utama, kedua instrumen diujicobakan kepada 50 responden dan menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949 untuk skala *job insecurity* yang terdiri atas 31 butir dan 0,952 untuk skala *psychological well-being* yang terdiri atas 38 butir. Setelah seluruh data terkumpul, analisis diawali dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis. Karena data tidak memenuhi asumsi distribusi normal, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman's *rho* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics sehingga hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* dapat diinterpretasikan secara sistematis sesuai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden perlu disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil subjek yang menjadi sumber data penelitian. Informasi tersebut membantu menjelaskan konteks hasil penelitian serta menunjukkan keragaman responden yang terlibat. Deskripsi karakteristik responden juga menjadi dasar dalam memahami kondisi umum populasi yang diteliti sehingga interpretasi hasil dapat dilakukan secara lebih tepat. Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian (N = 166)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	22,9%
	Perempuan	128	77,1%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	92	55,4%
	Diploma (D3)	8	4,8%
	Sarjana (S1)	66	39,8%
Lama Bekerja	< 1 tahun	61	36,7%

1-3 tahun	87	52,4%
3-5 tahun	18	10,8%

Karakteristik responden Tabel 1 menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan karyawan kontrak dengan latar belakang yang cukup beragam sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja kontrak di Kota Medan. Variasi karakteristik tersebut memperlihatkan bahwa data diperoleh dari responden yang memiliki pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik responden memberikan dasar yang memadai untuk menggambarkan kondisi psikologis karyawan kontrak dalam penelitian ini. Informasi tersebut selanjutnya menjadi landasan dalam mendeskripsikan kondisi masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel.

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan skor masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Penyajian statistik deskriptif membantu mengidentifikasi posisi skor responden terhadap kategori yang telah ditentukan berdasarkan nilai empirik dan hipotetik. Informasi ini penting sebagai dasar dalam memahami kecenderungan kondisi responden pada setiap variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Kategori
<i>Job Insecurity</i>	63,23	62,5	Sedang
Kesejahteraan Psikologis	114,73	95	Tinggi

Hasil analisis deskriptif Tabel 2 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kecenderungan yang berbeda dalam distribusi skor responden. Perbedaan kecenderungan tersebut memberikan gambaran awal mengenai kondisi psikologis responden sebelum dilakukan analisis hubungan antarvariabel. Temuan ini menjadi dasar untuk melanjutkan analisis menggunakan statistik inferensial sehingga hubungan antara variabel dapat diuji secara lebih objektif. Oleh karena itu, tahap berikutnya diawali dengan pengujian asumsi sebagai prasyarat penentuan teknik analisis yang digunakan.

Setelah analisis deskriptif dilakukan, tahap berikutnya adalah menguji hipotesis penelitian untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*. Pemilihan teknik analisis didasarkan pada hasil uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya. Karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan korelasi Spearman's *rho*. Hasil pengujian hipotesis tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Korelasi Spearman's rho)

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (2-tailed)	N
<i>Job Insecurity</i> - Kesejahteraan Psikologis	0,016	0,834	166

Hasil pengujian hipotesis Tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak memenuhi tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *job insecurity* yang dirasakan responden tidak berkaitan secara bermakna dengan kondisi *psychological well-being* pada sampel penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis



penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel tidak memperoleh dukungan empiris. Hasil tersebut selanjutnya menjadi dasar untuk dilakukan pembahasan yang lebih mendalam dengan mengaitkannya pada teori dan hasil penelitian terdahulu.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menghadirkan perspektif yang menarik terhadap dinamika psikologis pekerja kontrak. Tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* mengisyaratkan bahwa persepsi mengenai ketidakpastian kerja tidak selalu diterjemahkan sebagai ancaman yang mampu mengganggu kesejahteraan psikologis. Dalam praktiknya, status kontrak tampaknya telah menjadi bagian dari realitas pasar kerja yang diterima oleh sebagian responden sehingga ketidakpastian tersebut tidak lagi dipersepsikan sebagai pengalaman yang secara otomatis melemahkan kondisi psikologis. Dengan demikian, kesejahteraan individu lebih mungkin dibentuk melalui proses adaptasi terhadap lingkungan kerja daripada semata-mata ditentukan oleh status hubungan kerjanya. Cara pekerja menafsirkan situasi yang dihadapi menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan ketika menjelaskan mengapa individu dengan kondisi kerja yang relatif sama dapat menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang berbeda.

Fenomena tersebut memberikan ruang untuk melihat *job insecurity* sebagai salah satu komponen dalam sistem pengalaman kerja yang jauh lebih kompleks. Rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan memang dapat menjadi tuntutan psikologis, tetapi pengaruhnya tidak berdiri sendiri. Dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD–R) Model*, kesejahteraan pekerja lahir dari keseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, ketika organisasi mampu menyediakan dukungan yang memadai melalui hubungan kerja yang positif, kesempatan mengembangkan kompetensi, maupun iklim kerja yang mendukung, tekanan akibat ketidakpastian kerja dapat berkurang sehingga fungsi psikologis tetap terpelihara. Penjelasan tersebut sejalan dengan temuan Zulkarnain et al. (2026) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja kontrak lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan mengelola keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya dibandingkan oleh status kontrak itu sendiri.

Interpretasi yang sama juga dapat dipahami melalui *Conservation of Resources (COR) Theory*. Ancaman kehilangan pekerjaan memang dipandang sebagai potensi hilangnya sumber daya yang bernilai bagi individu, namun dampak psikologisnya sangat bergantung pada kemampuan mempertahankan atau memperoleh sumber daya lain yang masih dimiliki. Optimisme, dukungan sosial, serta kemampuan mengelola tekanan menjadi modal yang memungkinkan individu tetap mempertahankan keseimbangan psikologis meskipun menghadapi ketidakpastian kerja. Dengan demikian, kondisi psikologis pekerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya ancaman yang dirasakan, tetapi juga oleh kapasitas individu dalam mengompensasi ancaman tersebut melalui sumber daya personal maupun sosial. Mekanisme ini selaras dengan temuan Hakim et al. (2025) yang menjelaskan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *job insecurity*, *meaningful work*, dan *psychological well-being*. Kedua perspektif tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis bersifat tidak langsung serta dipengaruhi oleh proses adaptasi yang berlangsung secara dinamis.

Perbedaan hasil penelitian ini dibandingkan berbagai penelitian sebelumnya tidak serta-merta mencerminkan inkonsistensi empiris, melainkan memperlihatkan bahwa pengalaman pekerja sangat dipengaruhi oleh konteks tempat mereka bekerja. Lingkungan organisasi,



karakteristik pekerjaan, hingga cara individu menilai situasi yang dihadapinya dapat menghasilkan respons psikologis yang berbeda meskipun tingkat ketidakamanan kerja relatif serupa. Thomson dan Hünefeld (2021) menjelaskan bahwa persepsi subjektif terhadap *job insecurity* menjadi faktor yang menentukan apakah ketidakpastian tersebut benar-benar memengaruhi kesejahteraan individu. Penjelasan tersebut diperluas oleh Rodriguez Conde et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *qualitative job insecurity*, yaitu kekhawatiran terhadap menurunnya kualitas pekerjaan, merupakan mekanisme yang lebih sensitif dalam menjelaskan perubahan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, Hu et al. (2025) menemukan bahwa perilaku karier yang proaktif serta terpenuhinya kebutuhan dasar di tempat kerja mampu mengurangi konsekuensi negatif *job insecurity*, sedangkan Vander Elst et al. (2024) menempatkan *psychological contract* sebagai aspek yang turut menentukan bagaimana pekerja memaknai ketidakpastian kerja. Dengan demikian, hubungan kedua variabel lebih tepat dipahami sebagai fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi karakteristik individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga mengarahkan perhatian pada keberadaan berbagai faktor protektif yang kemungkinan lebih dominan dalam menjaga *psychological well-being* pekerja kontrak. Strategi *coping* yang efektif memungkinkan individu mengelola tekanan tanpa harus mengalami penurunan kesejahteraan psikologis secara berarti. Pada saat yang sama, dukungan dari lingkungan sosial maupun organisasi memberikan ruang bagi pekerja untuk tetap merasa dihargai, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, dan mempertahankan optimisme terhadap masa depan. Kondisi tersebut didukung oleh Sasmita dan Budiani (2025) yang menunjukkan kontribusi positif dukungan sosial terhadap *psychological well-being*. Temuan Kurnia et al. (2025) juga memperlihatkan bahwa *work-life balance* membantu menjaga keseimbangan psikologis melalui pengelolaan konflik pekerjaan dan keluarga, sedangkan Sari et al. (2025) menegaskan bahwa *employee well-being* dibentuk oleh berbagai aspek seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, penghargaan organisasi, dan kualitas hubungan interpersonal. Di sisi lain, Han (2024) menjelaskan bahwa terpenuhinya *psychological contract* mampu memperkuat kesejahteraan psikologis melalui tumbuhnya rasa percaya, keadilan, dan komitmen terhadap organisasi. Sintesis tersebut memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja kontrak lebih tepat dipandang sebagai hasil interaksi berbagai sumber daya dibandingkan sebagai konsekuensi langsung dari *job insecurity* semata.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyediaan bukti bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* tidak selalu mengikuti pola yang selama ini banyak dilaporkan dalam literatur. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa dinamika psikologis pekerja kontrak di Kota Medan dipengaruhi oleh kombinasi tuntutan pekerjaan, karakteristik organisasi, serta sumber daya personal yang dimiliki individu. Perspektif tersebut memberikan penekanan bahwa upaya memahami kesejahteraan psikologis pekerja memerlukan pendekatan yang lebih kontekstual, terutama pada lingkungan kerja dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Dengan demikian, fokus kajian tidak lagi hanya diarahkan pada besarnya ancaman yang dirasakan pekerja, tetapi juga pada faktor-faktor yang memungkinkan mereka tetap mempertahankan fungsi psikologis secara adaptif.

Interpretasi terhadap hasil penelitian ini tetap perlu mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Penggunaan desain *cross-sectional* membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan hubungan kausal karena data hanya merepresentasikan kondisi responden pada satu periode pengukuran. Selain itu, seluruh informasi diperoleh melalui instrumen *self-report* sehingga respons yang diberikan sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing



individu dan tidak menutup kemungkinan dipengaruhi oleh kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap paling dapat diterima secara sosial. Karakteristik responden yang hanya berasal dari karyawan kontrak di Kota Medan juga membatasi ruang generalisasi karena kondisi pasar kerja, budaya organisasi, maupun situasi sosial ekonomi di wilayah lain dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda. Penelitian ini juga belum memasukkan variabel mediasi atau moderasi yang berpotensi menjelaskan mekanisme hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being*, sehingga interpretasi temuan perlu ditempatkan sesuai konteks penelitian.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa upaya meningkatkan *psychological well-being* karyawan kontrak tidak cukup dilakukan melalui pengurangan persepsi *job insecurity* semata. Organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mampu memperkuat sumber daya psikologis karyawan melalui komunikasi yang terbuka mengenai status kontrak, kesempatan pengembangan kompetensi, dukungan dari atasan, akses terhadap layanan konseling, serta iklim kerja yang sehat dan kolaboratif. Penguatan *psychological contract* juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar karyawan tetap merasakan kejelasan peran, keadilan, dan kepercayaan terhadap organisasi meskipun bekerja dalam sistem kontrak. Pendekatan tersebut memungkinkan organisasi mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pengurangan risiko, tetapi juga pada penguatan faktor-faktor yang menopang kesehatan mental dan produktivitas pekerja.

Ruang pengembangan penelitian masih terbuka luas untuk menjelaskan mekanisme yang melatarbelakangi hubungan kedua variabel secara lebih mendalam. Variabel seperti dukungan sosial, strategi *coping*, *work engagement*, stres kerja, *psychological contract*, *self-efficacy*, maupun resiliensi layak dipertimbangkan sebagai mediator atau moderator agar proses terbentuknya *psychological well-being* dapat dipahami secara lebih komprehensif. Penggunaan desain longitudinal juga akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai perubahan kondisi psikologis sepanjang masa kontrak kerja, sementara pendekatan *mixed methods* berpotensi memperkaya interpretasi melalui eksplorasi pengalaman subjektif pekerja. Perluasan konteks penelitian pada berbagai sektor industri dan wilayah yang berbeda juga diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai dinamika *job insecurity* dan *psychological well-being* dalam dunia kerja Indonesia.

KESIMPULAN

Hubungan antara *job insecurity* dan *psychological well-being* pada karyawan kontrak di Kota Medan tidak memperlihatkan keterkaitan yang signifikan, sehingga ketidakamanan kerja tidak dapat dipandang sebagai penjelas tunggal terhadap kondisi kesejahteraan psikologis pekerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kemampuan mempertahankan keseimbangan psikologis dibentuk oleh proses yang lebih kompleks, di mana faktor-faktor seperti kapasitas beradaptasi, dukungan sosial, serta strategi *coping* berpotensi menjadi sumber daya yang membantu individu menghadapi ketidakpastian kerja. Perspektif tersebut memperkaya pemahaman mengenai *psychological well-being* dengan menempatkannya sebagai hasil interaksi berbagai aspek personal dan organisasi yang saling memengaruhi, bukan sekadar konsekuensi dari status pekerjaan atau persepsi terhadap keamanan kerja. Dengan demikian, dinamika psikologis pekerja kontrak lebih tepat dipahami dalam konteks pengalaman kerja yang utuh daripada melalui hubungan linear antarvariabel.

Pemahaman tersebut membawa implikasi bahwa upaya meningkatkan *psychological well-being* perlu diarahkan pada penguatan lingkungan kerja yang mampu mendukung





keberfungsian psikologis karyawan secara berkelanjutan. Komunikasi organisasi yang terbuka, hubungan kerja yang suportif, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta akses terhadap dukungan psikologis merupakan bagian dari strategi yang dapat memperkuat kemampuan pekerja menghadapi ketidakpastian tanpa mengabaikan produktivitas organisasi. Di sisi lain, ruang pengembangan penelitian masih terbuka untuk menelusuri mekanisme yang melandasi hubungan kedua variabel melalui pendekatan longitudinal maupun model yang melibatkan faktor-faktor seperti dukungan sosial, strategi *coping*, resiliensi, *work engagement*, dan lama bekerja sebagai variabel mediasi atau moderasi. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai bagaimana kesejahteraan psikologis terbentuk dan dipertahankan pada karyawan kontrak dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Gunawan, I. (2025). Pengaruh Job Insecurity, Social Support Dan Job Stress Terhadap Psychological Well-Being Pada Generasi Z Di Pt Permodalan Nasional Madani Wilayah Jawa Barat Dan Sumatera. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing) Учредители: IPM2KPE*, 8(1), 244-251. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i1.13998>
- Hakim, A. R., Mora, L., Aisha, D., & Sulistiarto, T. (2025). Does Work Stress Mediate the Link Between Job Insecurity, Meaningful Work, and Psychological Well-Being?. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 10(2), 32-45. <https://doi.org/10.23916/00202501051720>
- Han, M. (2024). Exploring the Impact of the Psychological Contract on the Well-being of the New Generation of Employees in the Chinese Context. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 54, 163-174. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/54/20241627>
- Hu, S., Jiang, L., Zou, Q., & Liu, M. (2025). Does proactive career behaviour matter with respect to job insecurity? The mediating role of work-related basic needs satisfaction and the moderating role of contract type. *Career Development International*, 30(1), 43-59. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2024-0028>
- Kurnia, I., Whidiastuti, H., & Nusandari, A. (2025). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Psychological Well-Being Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati Bank X Wilayah Kerja Pematang. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(1), 143–148. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.4817>
- Låstad, L., Tanimoto, A. S., & Lindfors, P. (2021). How do job insecurity profiles correspond to employee experiences of work-home interference, self-rated health, and psychological well-being?. *Journal of occupational health*, 63(1), e12253. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12253>
- Lestari, A., Jufri, A., & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Psychological Climate terhadap Job Insecurity dimoderasi oleh Self-Efficacy (Studi Kasus Karyawan Kontrak). *Indonesia*



- Economic Journal*, 1(2), 1156-1169.
<https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/iej/article/view/338>
- Nasution, D. A., Nasution, A. H., & Aprilia, S. (2026). Work Discipline, Motivation, And Employee Loyalty: The Mediating Effect Of Job Satisfaction. *Dynamic Management Journal*, 10(1), 76-93. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/en/article/view/15857>
- Nikmah, U., & Martdianty, F. (2021, June). Job insecurity, work engagement and job performance of employees in flexible working arrangement: Exploring the mediating role of psychological well-being. In *Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, 458-463. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.071>
- Pires, M. L. (2025). The effects of job insecurity on psychological well-being and work engagement: Testing a moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 15(7), 979. <https://doi.org/10.3390/bs15070979>
- Rahmadhanty, S., & Wibowo, D. H. (2022). Job Insecurity dan Employee Well-Being: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(4), 542-550. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/8913>
- Rodriguez Conde, C., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Stinglhamber, F., Godderis, L., Vandenbroeck, S., & De Witte, H. (2025). Keeping one's job... but potentially losing job quality?: qualitative job insecurity as an explanatory mechanism between short-time work schemes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(6), 721-734. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2537819>
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(2), 926-934. <https://doi.org/10.33627/es.v6i2.1519>
- Sari, P., Anjani, L., & Islamy, F. A. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Wellbeing Pada Tenaga Marketing Bank Swas ta: Study Systematic Literature Review. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(4), 1686–1698. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i4.7483>
- Sasmita, S., & Budiani, M. S. (2025). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Di Cv. Forward Kediri. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(2), 523–534. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i2.5871>
- Setjo, E. A. A., & Franksiska, R. (2021). Job insecurity, subjective well-being and job performance: the moderating role of growth mindset. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 116-125. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.116-125>
- Thomson, B., & Hünefeld, L. (2021). Temporary agency work and well-being—The mediating role of job insecurity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11154. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111154>
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing job insecurity: do its qualitative and quantitative dimensions add up?. *Occupational health science*, 5(3), 415-435. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3>
- Vander Elst, T., Griep, Y., Sverke, M., & De Witte, H. (2024). The relationship between job insecurity and psychological contract breach as conditional upon causal attributions: A



within-person approach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), Article 7. <https://doi.org/10.16993/sjwop.277>

Wahyuni, S., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022, February). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 109-114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.018>

Zulkarnain, Z., Novliadi, F., Widiyanta, A., Riadhah, C. A., & Nartova-Bochaver, S. (2026). Well-being among contract healthcare workers: Balancing job demands and personal resources. *SA Journal of Human Resource Management*, 24, 1-8. <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajhrm.v24i0.3385>