

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
EMPLOYEE WELL-BEING DI RUMAH SAKIT
DATU BERU TAKENGON**

SKRIPSI

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Disusun Oleh:

TIARA AUDINA
NPM : 1909110059

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2024**

PENGESAHAN SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

26 JAN 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dekan,

(Sulmiwati, S.Ag., M.Si)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA

2. Sukri Karim, M.Si

3. Sriana Septiawati, M.Si

4. Nasrinah Hanim, M. Psi., Psikolog

PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Audina

NIM : 1909110059

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “**Hubungan Aantara Job Insecurity Dengan Employee Well-Being di Rumah Sakit Datu Beru Takengon**” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang ditunjuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 24 Januari 2024



Tiara Audina
1909110059

MOTTO

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”
“Gonna fight and don’t stop, until you are proud”
(Tiara Audina)

PERSEMBAHAN



Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Employee Well-Being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis dapat banyak bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi atau tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

Terima kasih kepada Umi atas doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih kepada abang penulis (Kompol Rubby Nanda S.H., S.IK., M.H) yang sudah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.

Terima kasih kepada abang penulis (Andu Martin, Deni Windika dan Lufti Nur Arsyad) dan kakak ipar (Nilva Azri Sikumbang dan Rina) yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih terkhususnya kepada kakak ipar penulis (Anna Fitriana) yang telah memberikan motivasi serta menjadi tempat penulis berkeluh kesah ketika pembuatan skripsi ini.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga ppeneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Employee Well-Being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon”. Tidak lupa sholawat dan salam peneliti panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga dan sahabat beliau.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Univrsitas Muhammadiyah Aceh. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan selesaitanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Pikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Terima kasih kepada Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Terima kasih kepada Ibu Nurhasmalawati, M.Si selaku Kepala Prodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Terima kasih kepada Ibu Winda Putri Restya, S.Psi., M.A dan Ibu Sriana Septiawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan motivasi, dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis dalam masa menyusun skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama ini.

6. Terima kasih kepada teman penulis (Nabila Zuhra dan Nurhaliza) yang telah menemani dan membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap kepada Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengemban ilmu.

Banda Aceh, 24 Januari 2024



Tiara Audina
1909110059

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Keaslian Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Secara Teoritis.....	8
2. Manfaat Secara Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. <i>Employee Well-Being</i>	10
1. Pengertian <i>Employee Well-Being</i>	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i>	11
3. Aspek-Aspek <i>Employee Well-Being</i>	13
B. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	16
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	18
3. Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i>	21
4. Indikator <i>Job Insecurity</i>	24
C. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Employee well-being</i>	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. <i>Employee Well-being</i>	28
2. <i>Job Insecurity</i>	29
C. Subjek Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	30

D. Pengumpulan Data	32
1. Skala <i>Employee Well-being</i>	33
2. Skala <i>Job Insecurity</i>	34
E. Validitas dan Reabilitas Penelitian	
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reabilitas	36
F. Metode Analisis Data	36
1. Uji Asumsi/Syarat	36
2. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kanchah Penelitian	39
1. Visi dan Misi	41
2. Struktur Organisasi	42
B. Persiapan Penelitian	43
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	44
2. Penyusunan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian	44
D. Uji Instrumen	45
1. Uji Validitas	45
2. Hasil Uji Reliabilitas	48
E. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian	49
2. Deskripsi Data Penelitian	49
3. Uji Normalitas	53
4. Uji Linearitas	54
5. Uji Korelasi	55
F. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Divisi Kerja dan Jumlah Karyawan Kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon 2023.....	30
Tabel 2	Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	33
Tabel 3	<i>Blue Print</i> skala <i>Employee Well-being</i>	33
Tabel 4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Employee Well-being</i>	34
Tabel 5	<i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	34
Tabel 6	<i>Blue Print</i> Uji Coba Skala <i>Job Insecurity</i>	35
Tabel 7	Skala <i>Job Insecurity</i> Sebelum Item Tidak Valid Dibuang.....	46
Tabel 8	Skala <i>Job Insecurity</i> Valid Gugur	47
Tabel 9	Skala <i>Employee Well-Being</i>	47
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 11	Deskripsi Statistik Data Penelitian	50
Tabel 12	Kategorisasi Skala <i>Job Insecurity</i> dan <i>Employee Well-Being</i>	51
Tabel 13	Persentase Kategorisasi <i>Job Insecurity</i> dan <i>Employee Well-Being</i>	52
Tabel 14	Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 15	Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel 16	Hasil Uji Korelasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi UPTD RSUD Datu Beru	42
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala <i>Tryout</i>	64
Lampiran 2	Tabulasi Data <i>Try Out</i>	66
Lampiran 3	Hasil Uji Skala <i>Tryout</i>	68
Lampiran 4	Skala Penelitian.....	70
Lampiran 5	Tabulasi Data Penelitian <i>Job Insecurity</i>	73
Lampiran 6	Tabulasi data <i>Employee Well-being</i>	79
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas	82
Lampiran 8	Hasil Uji Linieritas.....	83
Lampiran 9	Hasil Uji Korelasi	84
Lampiran 10	SK Pembimbing	85
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian.....	86
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari UPTD RSUD Datu Beru	87
Lampiran 13	Biodata Penulis	88

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
EMPLOYEE WELL-BEING DI RUMAH SAKIT
DATU BERU TAKENGON**

Tiara Audina

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
Email: tiaraudina2001@gmail.com

ABSTRAK

Employee Well-Being (EWB) merupakan salah satu hal penting bagi kepentingan individual karyawan dalam hal menjaga fisik maupun psikologis, karena apabila *Employee Well-Being* karyawan ditempat kerja tidak tercapai dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja karyawan yang pada umumnya dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah ketidakamanan kerja seperti munculnya kegelisahan serta kurang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job insecurity* dengan *Employee well-being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 106 karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, uji linearitas dan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Hubungan ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 26.0 for window yang menunjukkan angka koefisien korelasi pearson yaitu sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Job Insecurity, Employee Well-Being, Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Selain itu rumah sakit merupakan fasilitas profesional yang diberikan oleh para ahli dibidangnya, terdiri dari tenaga medis (dokter, perawat dan tenaga kesehatan lainnya) dan tenaga non medis (administrasi rumah sakit, dll).

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan rumah sakit dan diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Tujuan rumah sakit adalah memberikan pelayanan dan pengobatan kepada pasien yang membutuhkannya, oleh karena itu demi mencapai tujuan tersebut diperlukan unsur-unsur kualitas yang mendukung pengelolaan SDM seperti ketersediaan staf rumah sakit yang berkualitas dan bermutu. Hanya pekerja rumah sakit yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik yang mencapai hasil yang baik. Maka, diperlukan karyawan di rumah sakit, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Semenjak ditetapkan UU Nomor 13 Tahun 2003, banyak perusahaan di Indonesia yang mengikuti sistem kerja kontrak. Di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sistem perjanjian yang mengatur karyawan kontrak atau yang

lebih dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana saat ini para karyawan kontrak memiliki durasi kerja maksimal selama 5 tahun. Karyawan dengan sistem kerja kontrak bisa diartikan dengan sebagai karyawan yang memiliki pekerjaan dengan batas atau dalam waktu tertentu berdasarkan pada perjanjian perusahaan dan karyawan. Beban yang dirasakan oleh karyawan kontrak tentu lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap, dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda.

Karyawan Rumah Sakit Umum Datu Beru di Kabupaten Aceh Tengah unjuk rasa menuntut program PPPK dan pembayaran jasa medis mereka. Ratusan tenaga medis yang memadati halaman rumah sakit untuk menuntut kesejahteraan para pegawai non ASN yang ada di rumah sakit milik pemerintah daerah tersebut. Sejak tahun 2008 gaji kontrak mencapai lima ratus ribu perbulan, sedangkan tenaga bakti digaji tiga ratus lima puluh ribu perbulan dengan pembayaran bertahap. Selain itu kontrak PPPK para pegawai non ASN tersebut juga menuntut pembayaran jasa medis mereka yang perlu dicairkan selama enam bulan. Dengan gaji yang terbilang sedikit mengaruskan pegawai mencari pekerjaan sampingan disela waktu libur yang diberikan selama dua hari. Hal ini membuat para karyawan merasa tidak sejahtera ketika bekerja dan juga melakukan aksi mogok kerja yang mengakibatkan produktivitas layanan rumah sakit terganggu (iNews Portal Aceh, 2022).

Di Indonesia, pengertian kesejahteraan untuk pegawai dicantumkan dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai adalah pemenuhan kebutuhan pekerja yang dapat berefek pada produktivitas dan performa pekerja itu sendiri.

Menurut Wright (Rizky & Sadida, 2019) Kesejahteraan atau EWB (*Employee Well Being*) Adalah deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global, kemudian ia juga menjelaskan bahwa EWB merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia. Selanjutnya, Meisler (2022) menjelaskan bahwa *employee well-being* bukan hanya suatu hal yang berkaitan dengan sikap produktif yang dilakukan oleh karyawan, melainkan adanya frustrasi, ketakutan, hingga cemas di tempat kerja. Dengan kata lain, *employee well-being* merupakan sebuah pengalaman atau kondisi psikologis yang dialami karyawan di tempat kerja.

Dilansir dari Antara News tahun 2017, dalam sebuah studi yang dilakukan oleh seorang peneliti dari Korea, mencoba untuk mengukur apakah para karyawan kontrak mengalami depresi sehingga mempengaruhi kehidupan sehari-harinya selama lebih dari dua minggu. Berdasarkan penelitian tersebut ditemukan bahwa sebanyak 13,6% karyawan kontrak mengaku mengalami depresi dibandingkan karyawan tetap dengan prevalensi sebesar 8%. Selanjutnya peneliti dari Korea tersebut juga mengungkapkan bahwa 1 dari 7 orang karyawan kontrak mengalami resiko akan kekhawatiran kontrak mereka dihentikan perusahaan dengan prevalensi sebesar 13,1% (Tarmizi, 2017).

Ditemukan bahwa EWB merupakan salah satu hal penting bagi kepentingan individual karyawan dalam hal menjaga fisik maupun psikologis, karena apabila EWB karyawan ditempat kerja tidak tercapai dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja karyawan (Kowalski & Loretto, 2017). Untuk melihat penyebab rendahnya EWB perlu diketahui faktor yang mempengaruhinya. Menurut Wulandari dan Wardani (2021) faktor yang mempengaruhi EWB terbagi menjadi tiga bagian, yaitu; gaji, insentif, bonus dan layanan kesehatan sedangkan menurut Achour (Wulandari dan Wardani, 2021), terdapat beberapa faktor lain dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu; kepuasan kerja, konflik pekerjaan atau keluarga dan religiusitas. Selanjutnya, Meisler (2022) EWB bukan hanya suatu hal yang berkaitan dengan sikap produktif yang dilakukan oleh karyawan melainkan adanya frustrasi, ketakutan, hingga depresi ditempat kerja.

Rasa aman dalam bekerja harus dimiliki setiap karyawan karena dengan adanya rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja (*job insecurity*) dapat membuat karyawan menjadi gelisah, terancam merasa tidak dilindungi dalam pekerjaannya tentu hal tersebut akan membawa dampak buruk bagi perusahaan. Menurut Rahmadhanty & Wibowo (2022) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya. Penelitian lain juga mengatakan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh individu akan memberikan dampak negatif bagi dirinya sendiri.

Karyawan yang merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya, dapat dikatakan mengalami *job insecurity*. De Witte (Rizky & Sadida, 2019)

menjelaskan *job insecurity* sebagai persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan karyawan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja, performa kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Sementara menurut Van Vuuren (Rizky & Sadida, 2019) Selain membawa dampak negatif terhadap pekerjaannya, *job insecurity* juga menyebabkan karyawan tidak memiliki kepuasan akan hidupnya.

Data diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara pra-penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Datu Beru Takengon pada bulan Februari 2023 dengan salah satu pegawai perempuan F (32 tahun), yaitu:

“Betul dek kakak dirumah sakit ni kan kerja sebagai karyawan kontrak masih kan. Nooo kakak kalo dibilang capek kan capek sebenarnya kerja disini dek, tertekan pun iya. Kalo lagi kerja tu walaupun capek tetap harus kerja semangat karna sayang pasiennya kalo kita lemas. Cuman tu lah kan kita disini kerja dah kek orang tertekan kenapa kakak bilang gitu ? karna kakak tu kan punya kehidupan pribadi juga disini kerja sebagai karyawan kontrak gajinya pun lah sikit, udah sikit mau kali nunggak mien pusing. Kalaupun gak kerja kekmana terus mamak kakak bapak kakak dirumah liat kakak pengangguran itupun geh, jadi kakak jalani aja terus kerja disini yang bagus jan sampek kenak pecat juga. Terkadang kakak pun bawaanya mau kali kek males kerja mau kali sesekali ada kek izin gitu”.

Hasil wawancara lain yang penulis peroleh dengan seorang pegawai lainnya, yaitu:

“Kalo ketakutan atau kecemasan dalam bekerja ya sering truspun kerja kakak kan lumayan banyak juga capek lelah kek dah makanan sehari-hari, kakak kan cuma pegawai kontrak dek, bisa aja kan kakak diberhentikan tiba-tiba kalo udah ada pegawai tetap. Makanya kakak sekarang kerja yang baik aja dulu jangan bermasalah jan sampek diberhentikan mudah-mudahan. Kakak supaya ga stress kali mau kali kalo dah terpikir sampek sakit kepala mau kali, cuman kakak alihkan aja ke hal-hal positif jan dipikirkan berlarut-larut. Oh kalo izin ga masuk kerja ada mau kali dek kalo msalkan ada acara penting ataupun hal ga bisa dihindari kayak sakit itu baru izin kakak”. (S.F, 29)

Dari hasil wawancara tersebut juga diketahui bahwa ada beberapa karyawan dirumah sakit Datu Beru Takengon tersebut yang mengalami EWB dan *Job Insecurity*. Perasaan cemas yang dirasakan oleh karyawan tersebut merupakan bentuk dari emosi negatif (Nella Dkk, 2015). Emosi negatif yang ada pada dalam diri karyawan tersebut menggambarkan kurang adanya emosi positif, dimana seperti yang dikatakan oleh Zheng, Zhu, Zhao dan Zhang, (2015) bahwa salah satu indikator adanya *employee well-being* pada individu adalah adanya emosi positif di tempat kerja Untuk melihat penyebab rendahnya *employee well-being* perlu diketahui faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan dapat memberikan pengalaman perseptual subjektif dan persepsi terhadap ketidakamanan pekerjaan (Qureshi & Khan, 2016). Ketidakamanan pekerjaan yang dimaksud adalah timbulnya kecemasan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja atau yang disebut sebagai *job insecurity* (Yu Dkk, 2021).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya. Penelitian lain juga mengatakan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh individu akan memberikan dampak negatif bagi dirinya sendiri (Murni & Yurnalis, 2018). Individu yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi diduga memiliki *employee well-being* serta prestasi kerja yang buruk. Sedangkan seseorang dengan *job insecurity* yang rendah cenderung memiliki pribadi yang lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan dari pemaparan yang telah penulis sampaikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Job insecurity* dengan *Employee well-being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon?”

C. Keaslian Penelitian

1. Shiva Rahmadhanty dan Doddy Hendro Wibowo (2022) melakukan penelitian dengan judul *Job Insecurity* dan *Employee Well-Being*: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *Job insecurity* dan *employee well-being* pada karyawan kontrak, dengan $r = -0,822$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee well-being* karyawan kontrak tersebut. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi karyawan kontrak untuk dapat menggunakan manajemen emosi sebagai reaksi perilaku terhadap *Job insecurity*.
2. Tengku Rizarul Rizky dan Nuri Sadida (2019) melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Employee Well Being* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. Hasil yang ditemukan adalah terdapat hubungan yang signifikan

dengan nilai signifikan sebesar 0,000 $\alpha < 0,05$ antara *Job insecurity* dengan *employee well being* dengan nilai $r = -0,603$. Arti nilai koefisien korelasi adalah semakin seorang karyawan merasa *Job insecurity* maka semakin rendah *employee well being* karyawan tersebut.

3. Rahmat Al Amin dan Ranti Pancasasti (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan lokasi, subjek dan populasi penelitian. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan EWB.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Job insecurity* dengan *Employee-well being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi dan menambah ilmu pengetahuan tentang *Job insecurity* dengan *Employee Well-being* dan memperkaya kajian tentang fenomena *employee well being*.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Mampu memberikan informasi, pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti tentang pokok bahasan Hubungan antara *Job insecurity* dengan *Employee well-being* di Rumah Sakit.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan bagi masyarakat agar dapat lebih menjaga kesehatan dan kesejahteraan dalam dalam bekerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Employee Well-Being

1. Pengertian *Employee Well-Being*

Zheng, Zhu, Zhao dan Zhang (2015), berpendapat bahwa *employee well-being* tidak hanya terkait dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka sendiri, namun juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan karyawan dan status psikologis ditempat kerja, kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja dan kelelahan emosional.

Menurut Juniper (Sadida, 2018) definisi dari *Employee Well-Being* merupakan bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari bekerja, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Purba (Sabil, 2021), *employee well-being* adalah hak karyawan atau kelompok karyawan atas bagian keanggotaan mereka dalam organisasi berupa penghargaan tak langsung. *Employee well-being* dapat dikatakan sebagai keseimbangan antara upaya yang dilakukan karyawan dan kompensasi yang mereka dapatkan. Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tambahan (materiil dan non materiil) yang adil dan layak dalam upaya memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan psiskis karyawan agar prestasi kerjanya dapat meningkat (Subardjono, 2017). Sedangkan Rizky &

Sadida (2019), *Employee well-being* merupakan kesatuan dari kesejahteraan individu atas sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa *Employee Well-Being* adalah kesejahteraan karyawan secara keseluruhan seperti kesejahteraan psikologis, kesejahteraan kehidupan dan kesejahteraan pribadi dengan kualitas yang baik ditempat kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Well-Being*

Menurut Achour (Wulandari dan Wardani, 2021) terdapat beberapa faktor dalam *employee well-being*, yaitu:

- a. Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan atau emosi senang yang dihasilkan oleh pengalaman yang dilalui dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- b. Konflik Pekerjaan-Keluarga, didefinisikan sebagai suatu konflik yang dirasakan oleh karyawan, dimana peran yang harus dijalani terbagi menjadi peran yang harus dijalani terbagi menjadi peran untuk menjalankan tugas pekerjaan dan peran yang dilakukan dalam keluarga sehingga menimbulkan ketimpangan.
- c. Religiusitas, merupakan sesuatu yang menghubungkan kembali antara Tuhan dengan manusia. Bentuk penghubungan yang dilakukan bukan hanya dengan aktivitas yang nampak dan nyata namun juga yang terjadi di dalam hati. Bersyukur merupakan suatu aktivitas yang termasuk dalam aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Wulandari dan Wardani (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi EWB adalah:

- a. Gaji. Individu yang bekerja pada satu organisasi tertentu dilatar-belakangi oleh berbagai macam alasan dan motif. Salah satu yang paling dominan yaitu menjaring atau menerima imbalan. Imbalan yang diperoleh tersebut yang akan digunakan untuk memuaskan aneka kebutuhan individu. Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan baik karyawan masuk kerja atau tidak.
- b. Insentif. Merupakan bentuk sarana motivasi, berupa sesuatu yang bersifat merangsang atau pendorong yang sengaja diberikan kepada pekerja dengan maksud menimbulkan semangat untuk berprestasi.
- c. Bonus. Imbalan lain yang bersifat ekstrinsik berupa bonus yang berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru. Pemberian bonus diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.
- d. Layanan Kesehatan. Bentuk lain dari imbalan yaitu adanya program layanan kesehatan.

Sedangkan menurut Simone (2014) berpendapat bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi *employee well-being* pada karyawan dalam bekerja, sebagai berikut:

- a. *Work Setting* atau tempat kerja, faktor ini berkaitan dengan adanya situasi ditempat kerja. Seperti bahaya kesehatan, bahaya keamanan, dan bahaya yang benar-benar memiliki imbas negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan para karyawan ditempat kerja.
- b. *Personality traits*/trait kepribadian, faktor trait kepribadian berperan dalam menentukan sejauh mana seorang individu menunjukkan indikator yang

menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan organisasi atau perusahaannya.

- c. *Sosial support*/dukungan sosial, faktor ini memiliki hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dengan kesejahteraan karyawan atau *employee well-being*.
- d. *Accupational stress*/stress kerja, faktor ini dapat muncul karena kurangnya kesesuaian antara kebutuhan individu dan tuntutan yang muncul dari orang-orang serta lingkungan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu.

3. Aspek-Aspek *Employee Well-Being*

Juniper (Sadida, 2018), menyebutkan bahwa terdapat tujuh aspek komponen wilayah dari *employee well-being*, antara lain:

- a. *Advancement (ADV)*. Menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap kebutuhan pelatihan dan promosi pada karyawan yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan;
- b. *Facilities (FAC)*. Menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja seperti akomodasi dan fasilitas di tempat kerja yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan;
- c. *Home Work Interface (HWI)*. Menjelaskan deskripsi personal pekerja terhadap pekerjaan yang karyawan jalani berdampak tanggung jawab karyawan di luar pekerjaan serta bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kehidupan pribadi karyawan;

- d. *Job (JOB)*. Menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap aspek tertentu atau unsur intrinsik dalam pekerjaan yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.
- e. *Physical Health (PHY)*. Menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kesehatan fisik karyawan;
- f. *Psychological Health (PSY)*. Menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap bagaimana pekerjaan karyawan berkontribusi pada kondisi kesehatan psikologis karyawan yang kemudian berkontribusi pada kesejahteraan karyawan;
- g. *Relationship (REL)*. Menjelaskan deskripsi personal terhadap bagaimana hubungan karyawan dengan pimpinan serta koleganya yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan.

Sedangkan Zheng Dkk (2015) aspek-aspek yang mempengaruhi EWB adalah:

- a. *Life Well-Being*. *Life Well-being* diartikan sebagai persepsi individu terhadap pengalaman yang dialami semasa hidupnya. *Life well-being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).
- b. *Workplace Well-Being*. *Workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang dicapai oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. *Workplace wellbeing* meliputi elemen terkait pekerjaan seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.

c. *Psychological Well-Being*. *Psychological well-being* didefinisikan sebagai kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna dan bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya. *Psychological well-being* terutama berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Selanjutnya adapun aspek-aspek *employee well-being* menurut Bryson (Afrianti, Rahmi dan Febriani, 2023) yaitu: Aspek fisik, Aspek sosial/organisasi yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan bagaimana lingkungan kerja ikut memberikan bantuan pada individu dalam meningkatkan kualitas diri. Sedangkan *employee well-being* diukur dari 6 aspek antara lain: beban kerja yang dapat diatur, kontrol pribadi atas pekerjaan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan supervisor, hubungan positif di tempat kerja, peran yang jelas dan keterlibatan dalam perubahan yang terjadi ditempat kerja (Nadia dan Fathurahman, 2017).

B. Pengertian *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Greenhalg dan Rosenblatt (Wardani & Amalia, 2021), mendefinisikan *job insecurity* sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. Greenhalg dan Rosenblatt juga mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi

perubahan untuk memengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Menurut Hvinden (2019), *job insecurity* merupakan cerminan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk mempertahankan pekerjaan. *Job Insecurity* menurut De Witte adalah persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan karyawan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan (Rizky & Sadida, 2019). Selanjutnya, menurut Saputra (Aritonang dan Hermingsih, 2020) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. *Job Insecurity* memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Suwanto dan kumalasari (2023), *job insecurity* adalah perasaan karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak aman, bingung, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa mendatang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya. *Job insecurity* lebih besar dirasakan oleh karyawan kontrak karena karyawan yang sifat kerjanya sementara serta dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang terbatas tentu menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja atau yang istilahnya sering disebut dengan *Job Insecurity*, yaitu saat karyawan

merasakan tidak adanya rasa aman pada pekerjaannya dikarenakan timbulnya resiko bahwa kedepannya tidak dapat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempatnya bekerja (Paramita et al., 2022)

Ketidakpastian status hubungan kerja di masa datang menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Sedangkan dengan terus berkembangnya teknologi yang serba cepat sehingga menuntut perusahaan harus bisa terus dapat efektif dan efisien agar perusahaan dapat tetap terus bersaing dan maju serta berkembang, sehingga yang sangat menentukan adalah kinerja dari SDM yang dalam arti pada hal ini adalah karyawan. Pekerja yang memiliki perasaan aman serta tenang ketika bekerja maka dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kinerjanya yang akan menjadi tinggi, sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan. Oleh karena itu merasa aman merupakan poin penting dalam bekerja dan setiap karyawan harus memilikinya. Rasa aman dalam bekerja (*job security*) adalah aspek penting yang wajib didapatkan oleh pekerja, karena apabila tidak adanya rasa aman sehingga timbul rasa tidak aman yang dirasakan karyawan ketika bekerja (*job insecurity*) dapat membuat karyawan menjadi gelisah, terancam merasa tidak dilindungi dalam pekerjaannya tentu akan membawa dampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah penilaian pekerja terhadap suatu keadaan di mana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar-belakang munculnya *job insecurity* yang dikemukakan oleh Sverke (Wardani & Amalia, 2021), antara lain:

- a. Usia, beberapa penelitian menunjukkan pegawai yang berusia lanjut memiliki level *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pada pegawai yang berusia lanjut akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- b. Gender, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibanding dengan pegawai wanita. Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seorang pria adalah pemberi nafkah bagi keluarga. Namun, peran gender sebagai faktor *job insecurity* agak diragukan karena pada percobaan terhadap wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga juga memiliki level *job insecurity* yang tinggi.
- c. Lama Kerja, individu dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pada individu yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.
- d. Sosial ekonomi, pegawai yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah memiliki korelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak *skill* dan pengetahuan didapat sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga

mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.

- e. Tipe kontrak, pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta *full time* memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hal ini dikarenakan pegawai kontrak dengan permanen memiliki kesepakatan hukum yang apabila dilanggar oleh perusahaan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Pegawai tetap juga kan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan dibandingkan dengan pegawai kontrak.
- f. Dukungan Sosial, dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat dipengaruhi oleh keluarga, rekan kerja, maupun organisasi atasan ataupun pimpinan.

Menurut Saputra (Paramita Dkk, 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

- a. Karakteristik Demografis. Karakteristik demografis dapat meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat *job insecurity*.
- b. Konflik Peran (*role conflict*). Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk

memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

- c. Perubahan Organisasi (*organizational change*), merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan perubahan manajemen.
- d. *Locus of Control*. *Locus of control* merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja yang *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya tenaga kerja *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.
- e. Nilai Pekerjaan. Nilai dari suatu pekerjaan dimaknai secara berbeda oleh masing-masing orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial. Namun pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu, dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena

itu ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* dalam diri pekerja tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* menurut Mujib dkk (2022) yaitu: Kesiapan pada Perubahan. Kesiapan pada perubahan adalah keyakinan mengenai urgensi perubahan itu diperlukan dan kemampuan organisasi yang diperlukan untuk sukses dalam perubahan tersebut serta keuntungan apa yang akan didapatkan individu dari perubahan tersebut. Faktor lain yang diduga menjadi determinan *job insecurity* adalah latar belakang individual (demografi) seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan. Dengan mengidentifikasi kelompok yang lebih rentan merasakan *job insecurity*, maka dapat dilakukan treatment untuk mengurangi kemungkinan perasaan *job insecurity* yang lebih kuat di masa depan.

3. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (Wardani dan Amalia, 2021) menyatakan bahwa aspek *job insecurity* antara lain:

- a. Arti Penting Aspek Kerja. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu sehingga mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting pegawai menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi pegawai.

- b. Aspek Kehilangan Pekerjaan. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
- c. *Powerlessness* (ketidakberdayaan), yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada komponen sebelumnya.

Chirumbolo dan Hellgren (Aslami N, 2019) menyebutkan ada 3 aspek yang membentuk *job insecurity*, yaitu :

- a. Pada aspek pekerjaan, misalnya tidak ada promosi, tidak ada kenaikan upah, dan pengaturan jadwal yang berubah-ubah.
- b. Kemungkinan perubahan terhadap keberlanjutan pekerjaan, misalnya seperti timbulnya tingkat kekhawatiran dipecat dan juga tingkat kekhawatiran kehilangan harkat dan martabat.
- c. Kemungkinan perubahan pada lingkungan kerja, misalnya seperti tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal dan

eksternal perusahaan, adanya perubahan peraturan dalam perusahaan dan juga tingginya tingkat persaingan.

Terdapat 3 aspek *job insecurity* dalam penelitian ini, menurut Adkins et al (Januarta dan Adnyani, 2018) anatar lain:

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek yang berkaitan didalam pekerjaan salah satunya seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.
- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.
- c. Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

4. Indikator *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenbalt (Iskandar dan Yuhansyah, 2018) menjelaskan dua dimensi dasar menjadi empat dimensi dari *job insecurity*, yaitu:

- a. Ancaman dari beragam aspek Pekerjaan. Aspek-aspek pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, memperoleh kenaikan gaji, dan pengawasan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang dianggap terancam oleh seorang individu, maka akan semakin besar ketidakamanan kerja yang individu rasakan.
- b. Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam. Dimensi ini mengukur seberapa penting aspek-aspek pekerjaan yang dianggap terancam. Apabila aspek pekerjaan yang dianggap terancam semakin penting, maka akan semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.
- c. Ancaman dari seluruh pekerjaan. Ancaman dari seluruh pekerjaan adalah beragam peristiwa yang dapat berpengaruh secara negatif pada keseluruhan pekerjaan, seperti dipecat dan diberhentikan sementara waktu.
- d. Ketidakberdayaan, diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan ancaman-ancaman yang muncul, maka semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Selanjutnya indikator dari Arnes & Wardani (2020) yaitu perasaan yang mengancam pada total pekerjaan, perasaan terancam terhadap tampilan pekerjaan,

serta ketidakberdayaan. Sedangkan menurut Nugraha (Sandi dan Nugraheni, 2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
- e. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

C. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Employee well-being*

Shiva Rahmadhanty dan Doddy Hendro Wibowo (2022) menyatakan bahwa karyawan kontrak kurang menggambarkan adanya emosi positif, yang mana merujuk pada salah satu indikator dari *employee well-being* yaitu *life well-being*, dimana individu yang memiliki tingkat *employee well-being* yang baik akan merasakan kebahagiaan dalam hidup individu tersebut. Selain itu, *job insecurity* pada individu terjadi karena ketakutan akan kehilangan pekerjaannya yang mengakibatkan penurunan terhadap *employee well-being* individu tersebut.

Menurut Wahyuni (2022) Interpretasi karyawan kontrak terhadap lingkungan kerjanya juga dapat berdampak pada *employee well-being* karyawan kontrak tersebut. Adanya interpretasi positif dari pengalaman kerjanya tentu akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan kontrak yang dapat meningkatkan *employee well-being*. Sedangkan pengalaman negatif seperti *job insecurity*

membuat karyawan kontrak merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka yang mengakibatkan ketidakbahagiaan sekaligus kepuasan hidup yang rendah. Berdasarkan kategorisasi skor yang diperoleh oleh karyawan kontrak PT X, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan kontrak memiliki skor tinggi, sebesar orang (70%). Yang mengartikan bahwa sebanyak 70 karyawan kontrak berada dalam kategori tinggi, dimana penilaian mereka terhadap kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan cukup mengkhawatirkan dan mengancam bagi mereka. Munculnya perasaan cemas serta stress yang dihadapi oleh para karyawan telah menjadi penyebab dari tingginya *job insecurity*. Demikian juga, skor *employee well-being* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak memiliki tingkat skor rendah sebanyak 39 orang (39%). Adanya kondisi emosional yang negatif menjadi penyebab rendahnya *employee well-being* pada karyawan tersebut. hasil kategorisasi skor tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan kontrak di PT X memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, sedangkan untuk tingkat *employee well-being* karyawan kontrak PT X memiliki tingkat *employee well-being* yang rendah.

Dalam rangka mendongkrak produktivitas sumber daya manusia, kesejahteraan menjadi faktor krusial. Baik kesejahteraan fisik maupun mental adalah komponen kesejahteraan kerja. Sementara ketakutan dan kecemasan akan masa depan berdampak pada kesejahteraan fisik, beban kerja yang mencakup tenggat waktu, beban kerja, dan tekanan dari atasan dan rekan kerja berdampak pada kesejahteraan psikologis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan karyawan.

Dalam penelitian Shiva Rahmadhanty dan Doddy Hendro Wibowo (2022) menghasilkan nilai *Sig. Deviation from Linierity* sebesar $0,576 > 0,05$ dimana nilai *Sig pada Linierity* sebesar $0,00 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua variable pada penelitian ini memiliki hubungan atau linier. Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan *employee well-being* memiliki hubungan yang positif, sehingga peneliti ingin menguji bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being*. Peneliti ingin memfokuskan penelitian ini pada karyawan kontrak RSUD Datu Beru Takengon.

D. Hipotesis

Dalam berbagai literatur, definisi hipotesis dibangun oleh para ahli dari berbagai sudut pandang. "Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen"; Abdullah : "Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian" (Jim & Ruhayat, 2021). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ha : Adanya hubungan antara *Job Insecurity* dengan *employee well-being*

Ho : Tidak Adanya hubungan antara *Job Insecurity* dengan *employee well-being*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu Ha adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being* di rumah sakit Datu Beru Takengon.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel independen) sebagai variabel bebas dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat. Variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : *Job Insecurity*
2. Variabel terikat (Y): *Employee Well-being*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2015) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri-ciri yang dapat diteliti. Berikut adalah definisi operasional *job insecurity* dan *employee well-being*.

1. *Employee Well-being*

Zheng Dkk (2015), berpendapat bahwa *employee well-being* tidak hanya terkait dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka sendiri, namun juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan karyawan dan status psikologis ditempat kerja, kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja dan kelelahan emosional. Adapun untuk mengukur *Employee well-being* peneliti menggunakan komponen yang dikemukakan oleh Zheng Dkk (2015) meliputi: *life well-being*, *workplace well-being* dan *psichological well-being*.

2. Job Insecurity

Greenhalg dan Rosenblatt (Wardani & Amalia, 2021), mendefinisikan *job insecurity* sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. Greenhalg dan Rosenblatt juga mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk memengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Peneliti akan mengukur *job insecurity* menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenbalt (Iskandar dan Yuhansyah, 2018) membagi menjadi lima dimensi dari *job insecurity*, yaitu: Ancaman dari beragam aspek pekerjaan, tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam, ancaman dari seluruh pekerjaan, dan ketidakberdayaan.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek

itu. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon sebanyak 256 karyawan kontrak.

Tabel 1
Divisi Kerja dan Jumlah Karyawan Kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon 2023

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Dokter Umum	10
2.	Dokter Spesialis	6
3.	Paramedis	146
4.	Non Paramedis	94
	Total	256

Sumber: Rumah Sakit Datu Beru Takengon

2. Sampel

Menurut Sugiono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Notoatmodjo (2018) teknik sampling adalah cara atau teknik-teknik dalam menentukan sampel sehingga sampel tersebut dapat mewakili populasinya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah pengambilan sample yang meliputi keseluruhan populasi. Penelitian ini memiliki kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah karyawan yang berstatus kontrak minimal satu tahun di rumah sakit Datu Beru Takengon. Pada penelitian ini, perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2016) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel (5%)

Maka:

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,05)^2}$$

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,0025)}$$

$$n = \frac{256}{1 + 0,64}$$

$$n = \frac{256}{1,64}$$

$$n = 156$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 156 karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

D. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Menurut Noor (2014) kuesioner/angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Untuk mengumpulkan data menggunakan metode skala, skala adalah sebuah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang seseorang yang menjadi sampel penelitian. Subjek diminta untuk memberi respon dari beberapa pertanyaan yang telah disediakan dan memberikan respon yang sesuai dengan keadaan subjek dengan tujuan untuk melihat hal-hal yang sedang diteliti (Noor, 2014).

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job insecurity* dan *employee well-being*. Skala *job insecurity* Greenhalg dan Rosenblatt (Iskandar dan Yuhansyah, 2018) dan skala *employee well-being* dengan teori dari Menurut Zheng Dkk (2015).

Jenis skala yang akan digunakan oleh peneliti adalah jenis skala likert. Menurut Sugiono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala ini subjek diminta untuk memberikan respon setuju atau tidak mengenai pernyataan yang telah disediakan. Alat pengumpul data ini terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Jika pernyataan positif (*favorable*), skor tertinggi diberikan untuk jawaban yang sangat setuju dan skor terendah untuk jawaban yang sangat tidak setuju. Sedangkan skor tertinggi untuk pernyataan negatif (*unfavorable*) dari pilihan jawaban sangat tidak setuju dan skor terendah dari pilihan jawaban sangat setuju. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah: SS (sangat sesuai)= 4, S (sesuai)= 3, TS (tidak sesuai)= 2, STS (sangat tidak sesuai)= 1. Penilaian *unfavorable* adalah: SS (sangat sesuai)=1, S (sesuai)= 2, TS tidak sesuai)= 3, STS (sangat tidak sesuai)= 4.

Tabel 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. Skala *Employee Well-being*

Pengukuran skala *employee well-being* dilakukan dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Zheng Dkk (2015) yang diadaptasi oleh Rahmi et al. (2021), dan terdiri dari 18 item *favorable* berdasarkan aspek yang meliputi: *life well-being*, *workplace well-being* dan *pshycological well-being*, dengan nilai cronbach alpha sebanyak 0.942. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk blue print *employee well-being* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Blue Print skala *Employee Well-being*

No	Aspek	Jumlah Aitem	Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>		
1.	<i>Life Well-being</i>	6	6	16,6%
2.	<i>Workplace Well-being</i>	6	6	16,6%
3.	<i>Phycological Well-being</i>	6	6	16,6%
Total		18	18	100%

Tabel 4
Blue Print Skala *Employee Well-being*

No	Aspek	Jumlah Aitem	Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>		
1.	<i>Life Well-being</i>	1,2,3,4,5,6	6	16,6%
2.	<i>Workplace Well-being</i>	7,8,9,10,11,12	6	16,6%
3.	<i>Phycological Well-being</i>	13,14,15,16,17,18	6	16,6%
Total		18	18	100%

2. Skala *Job Insecurity*

Pengukuran skala *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan komponen yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenbalt (Iskandar dan Yuhansyah, 2018) meliputi: Ancaman dari beragam aspek Pekerjaan, tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam, ancaman dari seluruh pekerjaan, dan ketidakberdayaan.

Jumlah aitem dalam skala ini adalah 32 aitem, yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print job insecurity* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Blue Print Skala Job Insecurity

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Ancaman dari beragam aspek Pekerjaan	4	4	8	25%
2.	Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam	4	4	8	25%
3.	Ancaman dari seluruh pekerjaan	4	4	8	25%
4.	Ketidakberdayaan	4	4	8	25%
Total		16	16	32	100%

Tabel 6
Blue Print Uji Coba Skala Job Insecurity

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Ancaman dari beragam aspek Pekerjaan	1,2,3,4	5,6,7,8	8	25%
2.	Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam	9,10,11,12	13,14,15,16	8	25%
3.	Ancaman dari seluruh pekerjaan	17,18,19,20	21,22,23,24	8	25%
4.	Ketidakberdayaan	25,26,27,28	29,30,31,32	8	25%
Total		16	16	32	100%

E. Validitas dan Reabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgment*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *professional judgment* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2015).

2. Uji Reabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran hanya dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama ketika pengukuran dilakukan beberapa kali untuk kelompok yang sama, dengan syarat aspek yang diukur pada orang yang diuji tidak berubah (Azwar, 2015). Adapun uji reabilitas alat tes atau skala dengan rumus *Alpha Crobach* dan perhitungan menggunakan SPSS 22.00 for Windows.

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas (r_{xx}) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah

reabilitas (Azwar, 2015). Koefisien reabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak di rumah sakit Datu Beru Takengon dengan menggunakan analisis korelasi dan uji asumsi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dengan uji asumsi/syarat yaitu, uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi/Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kormograf Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu *SPSS 22.00 For Windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikan $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu *job insecurity* dan variabel terikat yaitu *employee well-being* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika

$p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, maka penulis akan menggunakan *Test for Linierity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 for Windows*.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis hubungan *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak di rumah sakit Datu Beru Takengon adalah analisis korelasi. Analisis korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan linear antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2017). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 22.00 FOR Windows* dengan kriteria pengujian jika nilai $p > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya, jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Dua variabel dikatakan berkorelasi positif apabila terjadi kenaikan variabel bebas yang diikuti dengan kenaikan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi positif berkisar antara 0 sampai 1, sedangkan dua variabel dikatakan berkorelasi negatif apabila terjadi kenaikan nilai variabel bebas yang diikuti dengan penurunan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi negatif berkisar 0 sampai -1 (wijaya, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Tahap orientasi kancan memiliki tahapan yang dilalui untuk mendapatkan pengenalan yang lebih jauh mengenai area penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan dari pengenalan area penelitian tersebut adalah untuk dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai fenomena permasalahan penelitian yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan pada kesempatan ini adalah mengenai Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah (UPTD-RSUD) Datu Beru pertama kali didirikan pada tahun 1939 yang beralamat di jalan Yos Sudarso Takengon dengan nama Rumah Sakit Umum Takengon. Tahun 1948 setelah penyerahan kedaulatan Republik Indonesia rumah sakit dipindahkan oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) ke tempat yang baru di jalan Qurata Aini Nomor 153 Kebayakan Aceh Tengah sampai sekarang. Dengan menyangand predikat tipe D, yang mana secara operasionalnya sudah berpedoman pada struktur organisasi rumah sakit tipe C. Hal ini dilakukan guna mempersiapkan peningkatan cara kerja untuk mencapai predikat rumah sakit tipe C.

Kemudian pada tahun 1995, berdasarkan Sk Menkes RI No. 109/menkes/SK/1995 rumah sakit umum Takengon ditingkat dari tipe D menjadi tipe C yang diresmikan pada tanggal 24 Juli 1995 dengan nama Rumah Sakit

Datu Beru Takengon. Kemudian pada tahun 2002 seiring dengan pemberlakuan otonomi daerah dan era desentralisasi rumah sakit umum Datu Beru Takengon, berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Tengah nomor 14 tahun 2002 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja menjadi Badan Pelayanan Kesehatan BPK RSUD Datu Beru Takengon.

RSUD Datu Beru telah mengalami perubahan dengan atas penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, BPK RSUD Datu Beru Takengon berubah menjadi RSUD Datu Beru Aceh Tengah sesuai dengan Qanun Kabupaten Aceh Tengah Nomor 27 Tahun 2008. Hingga saat ini RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah terus berbenah diri melakukan perbaikan disegala bidang untuk terus meningkatkan mutu pelayanan bagi masyarakat disusul dengan rencana untuk kenaikan rumah sakit menjadi type B. Seiring berjalannya waktu RSUD Datu Beru ditetapkan berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No. 549/Menkes/SK/VII/2009 tanggal 15 Juli tahun 2009 tentang penetapan RSUD Datu Beru sebagai rumah sakit type B non pendidikan.

Berdasarkan peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 42 tahun 2011 rumah sakit umum Datu Beru telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum daerah (PPK-BLUD). Sejak tanggal 17 Desember 2014 berdasarkan sertifikat KARS Nomor: KARS-SERT/13/VI/2015 rumah sakit umum Datu Beru Takengon lulus akreditasi tingkat paripurna dan pada tahun 2018 RSUD kembali menyanggah predikat paripurna dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) sebagai wujud pengakuan bahwa RSUD Datu Beru

Kabupaten Aceh Tengah mampu mempertahankan dan memenuhi standart dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1. Visi dan Misi

Berdasarkan instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang meliputi rawat jalan, rawat inap, dan penunjang lainnya. Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan RSUD Datu Beru Takengon memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi RSUD Datu Beru Takengon

Adapun visi RSUD Datu Beru Takengon yaitu terwujudnya Rumah Sakit Umum Darah Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah sebagai rumah sakit pendidikan dan rumah sakit rujukan regional wilayah tengah yang bernuansa islami yang terakreditasi nasional.

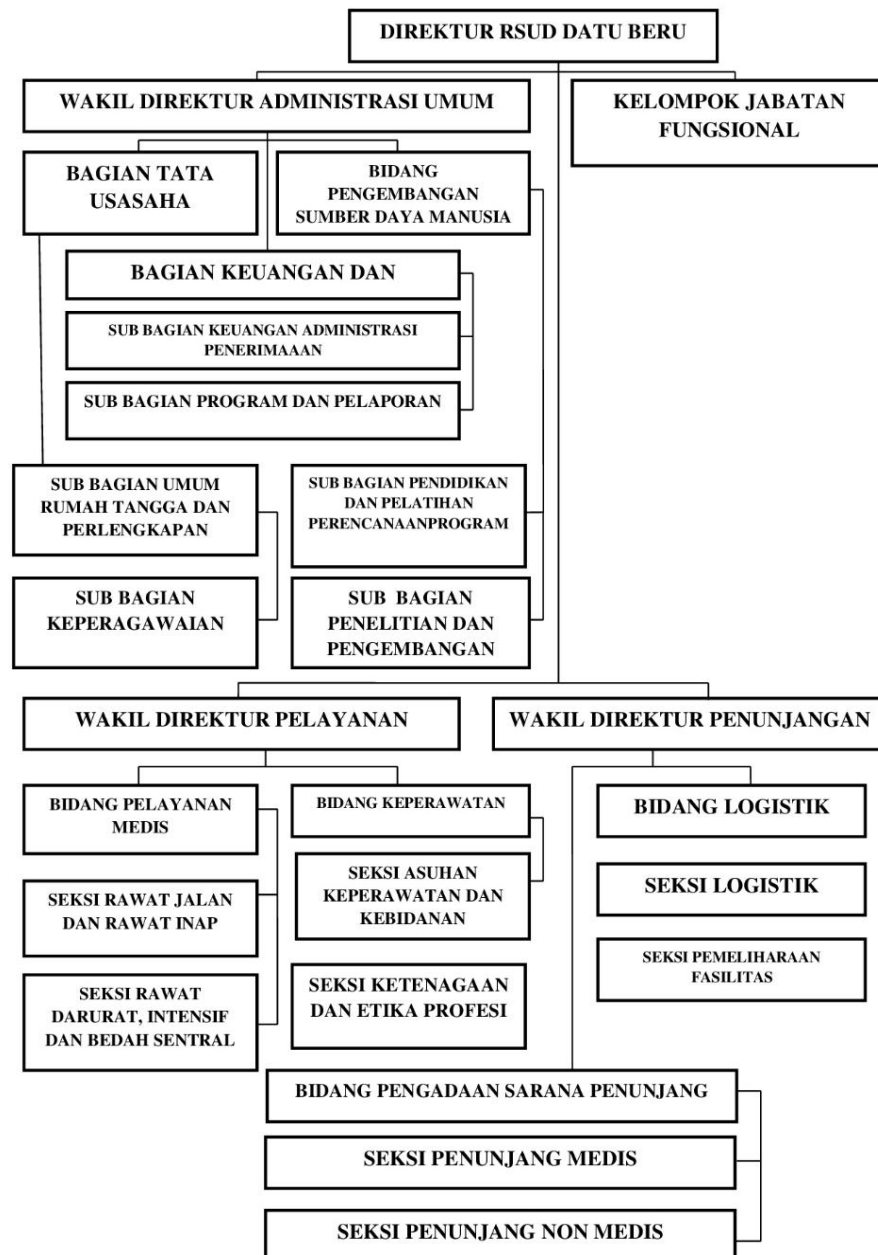
b. Misi RSUD Datu Beru Takengon

Adapun misi RSUD Datu Beru Takengon yaitu:

- a. Mewujudkan pelayanan paripurna pada seluruh lapisan masyarakat.
- b. Meningkatkan kualitas pembelajaran profesional di semua tingkatan untuk menghasil sumber daya kesehatan yang beriman dan bertaqwa serta berilmu pengetahuan dengan teknologi.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja dan pelayanan dengan satu komitmen.
- d. Meningkatkan fungsi manajemen secara efektif dan efisien sesuai komitmen.
- e. Memantapkan kesejahteraan bagi seluruh pegawai rumah sakit.

b. Struktur Organisasi

Gambar 1
STRUKTUR ORGANISASI RSUD DATU BERU TAKENGON



- a. Direktur
- b. Wakil Direktur Administrasi Umum
 - 1) Kepala Bagian Tata Usaha
 - 2) Kepala Sub Bagian Umum, Rumah Tangga dan Perlengkapan
 - 3) Kepala Sub Bagian Kepegawaian
- b. Kepala Bagian Keuangan dan Program
 - 1) Kepala Sub Bagian Keuangan Administrasi Penerimaan
 - 2) Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan
- c. Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 1) Kepala Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Program
 - 2) Kepala Sub Bagian Penelitian dan Pengembangan
- d. Wakil Direktur Pelayanan
- e. Kepala Bidang Pelayanan Medis
 - 1) Kepala Seksi Rawat Jalan dan Rawat Inap
 - 2) Kepala Seksi Rawat Darurat, intensif dan Bedah Sentral
- f. Kepala Bidang Keperawatan
 - 1) Kepala Seksi Asuhan Keperawatan
 - 2) Kepala Seksi Ketenagaan dan Etika Profesi
- g. Wakil Direktur Penunjang
 - 1) Kepala Bidang Pengadaan Sarana Penunjang
 - 2) Kepala Seksi Penunjang Medis
 - 3) Kepala Seksi Penunjang Non-Medis.

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian yang pertama kali adalah mempersiapkan diri dengan baik untuk meminimalisir kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa subjek yang menjadi sasaran di lokasi penelitian. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam mengumpulkan data, serta mengurus surat izin untuk melakukan uji coba (*tryout*) instrumen pengukuran dan izin untuk melakukan penelitian. Setelah itu, peneliti akan melakukan proses penelitian hingga selesai.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan Nomor Surat 738/UM.Ms/F/2023 pada tanggal 30 Desember 2023. Surat tersebut ditujukan kepada Direktur Rumah Sakit Datu Beru Takengon. Kemudian, pada tanggal 4 Januari 2024 Direktur Rumah Sakit Datu Beru Takengon mengeluarkan surat balasan izin penelitian dengan nomor surat 445/06/RSUD-DB/2024.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini, menggunakan skala likert dengan pengambilan sampel *purposive sampling* untuk mengukur variabel *job insecurity* dan *employee well-being*. Untuk skala *job insecurity*, peneliti menyusun sebanyak 32 aitem berdasarkan indikator dari Greenhalgh dan Rosenbalt (Iskandar dan Yuhansyah, 2018). Sedangkan skala *employee well-being*, penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari

Rahmi berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Zheng Dkk (2015) yang terdiri dari 18 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dimulai pada tanggal 10-11 Januari 2024 dalam rangka pengambilan data uji coba instrumen yang disebarkan secara acak kepada 50 karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Skala yang diuji coba diisi oleh responden di luar sampel. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan data dengan cara tabulasi data ini agar mempermudah untuk mendiskriminasikan item yang tidak layak pakai melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah melakukan analisis uji validitas dan reliabilitas, pada skala *Job Insecurity* diperoleh 4 item yang tidak layak pakai dari 32 item uji coba, sedangkan pada skala *Employee Well-Being* tidak diperoleh item yang tidak layak pakai, skala ini tidak diuji coba karena peneliti menggunakan adaptasi item-item pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang digunakan Zheng Dkk (2015). Selanjutnya peneliti mendistribusikan skala penelitian kepada 106 karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah pada tanggal 15-16 Januari 2024, Skala didistribusikan secara langsung kepada sampel dan setelah pengambilan sampel sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam penelitian ini, selanjutnya peneliti membuat tabulasi data penelitian.

D. Uji Instrumen

Prosedur uji coba instrumen dimulai dengan penentuan indikator yang tepat untuk merancang skala penelitian. Setelah rancangan terbentuk, maka peneliti melakukan langkah validasi data melalui analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing yang akan mengevaluasi dan memberikan saran terhadap item-item

yang akan diuji. Setelah dosen pembimbing menyatakan item-item layak, maka *tryout* dapat dilakukan untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu skala. Skala dikatakan valid jika pertanyaan pada skala mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh skala tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dengan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir atau item tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun angka pembanding r_{tabel} untuk mengukur sah atau valid tidaknya butir atau item pernyataan yang digunakan yaitu sebesar 0,30. Adapun hasil dari diskriminasi item pada skala *Job Insecurity* setelah dianalisis uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Skala *Job Insecurity* Sebelum Item Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Ancaman dari beragam aspek Pekerjaan	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2.	Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam	9,10,11,12	13,14, 15 ,16	8
3.	Ancaman dari seluruh pekerjaan	17, 18 ,19,20	21, 22 ,23, 24	8
4.	Ketidakberdayaan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
Total		16	16	32

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0 for Windows, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pada skala *Job Insecurity* terdapat item yang tidak layak pakai karena tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\leq 0,30$ sehingga perlu didiskriminasi atau dibuang. Item yang gugur terdapat pada aitem nomor 15, 18, 22 dan 24.

Kemudian hasil dari item organisasi yang telah didiskriminasi (gugur) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Skala Job Insecurity Valid Gugur

Indikator	Aitem		Jumlah
	Valid	Gugur	
Ancaman dari beragam aspek pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8	-	8
Tingkat pentingnya aspek pekerjaan	9,10,11,12,13,14,16	15	8
Ancaman dari seluruh pekerjaan	17,19,20,21,23	18,22,24	8
Ketidakberdayaan	25,26,27,28,29,30,31,32	-	8
Total	28	4	32

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0 for Windows, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa pada skala *Job Insecurity* terdapat 4 item yang gugur dan 28 item yang valid. Item yang gugur tersebut kemudian akan dihapus dari skala *Job Insecurity* dan disusun kembali sebelum didistribusikan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Selanjutnya hal serupa juga dilakukan pada skala *Employee Well-Being*. Adapun mengenai item pada skala *Employee Well-Being* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Skala Employee Well-Being

No	Aspek	Jumlah Aitem	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Life Well-being</i>	1,2,3,4,5,6	6
2.	<i>Workplace Well-being</i>	7,8,9,10,11,12	6
3.	<i>Phycological Well-being</i>	13,14,15,16,17,18	6
Total		18	18

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0 for Windows, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pada skala *Employee Well-Being* tidak terdapat item yang gugur karena tidak di *tryout*

karna peneliti menggunakan adaptasi item-item pertanyaan berdasarkan aspek-aspek yang digunakan Zheng Dkk (2015).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Cronbach's Alpha dengan SPSS Version 26.0 for Windows. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Skala Penelitian	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Sebelum Item Tidak Layak Pakai Dibuang			
1	<i>Job Insecurity</i>	0,911	32
2	<i>Employee Well-Being</i>	0.942	18
Setelah Item Tidak Layak Pakai Dibuang			
1	<i>Job Insecurity</i>	0,917	28
2	<i>Employee Well-Being</i>	0.942	18

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0 for Windows, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *Job Insecurity* terdapat peningkatan setelah item gugur dibuang. Pada *Job Insecurity* sebelum item gugur dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar

0,911 dari 32 item. Kemudian setelah 4 item yang tidak layak pakai dibuang, diuji reliabilitas kembali, maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917 dari 28 item yang layak pakai. Skala *Employee Well-Being* tidak terdapat item yang gugur karena tidak di *tryout*, peneliti menggunakan adaptasi berdasarkan aspek-aspek yang digunakan Zheng Dkk (Rahmi et al, 2021) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.942 dari 18 aitem. Dengan demikian maka pada kedua skala baik sebelum dan sesudah item gugur dibuang, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 dan skala dapat dikatakan reliabel (handal).

E. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian penelitian ini adalah karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah sebanyak 106 karyawan. Jumlah subjek ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapatkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 156, sebanyak 50 orang sampel sudah digunakan saat pengambilan data uji coba instrumen (*tryout*), sehingga yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 106 orang karyawan kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian untuk menggambarkan gambaran penelitian secara statistik dengan fokus terhadap penyajian dan klasifikasi data. Klasifikasi merupakan tingkat kategorisasi *Job Insecurity* dan Skala *Employee Well-Being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh

Tengah. Kemudian klasifikasi ini akan ditempatkan sesuai dengan jenjang tertentu bagi setiap karyawan dan bersifat kontinu untuk setiap variabel yang diukur.

Klasifikasi jenjang tersebut dibagi menjadi tiga tingkatan yakni tingkat rendah, sedang dan tinggi. Sebelum menentukan jenjang kategorisasi tersebut, maka peneliti perlu melakukan analisis deskripsi statistik dengan menggunakan Aplikasi SPSS *Version 26.0 for Windows* untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Adapun hasil dari deskripsi statistik pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Deskripsi Statistik Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job_Insecurity_X</i>	106	63.00	103.00	93.7075	9.64510
<i>Employee_Well_Being_Y</i>	106	40.00	71.00	60.4623	7.52542
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada *Job Insecurity* diperoleh nilai rata-rata sebesar 93.70 dan standar deviasi 9.64, sedangkan pada skala *Employee Well-Being* diperoleh nilai rata-rata sebesar 60.46 dan standar deviasi 7.52. Nilai rata-rata dan standar deviasi setiap skala digunakan untuk menentukan nilai rentang kategorisasi menggunakan rumus kategorisasi yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing skala, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

c. Skala *Job Insecurity*

$$\text{Rendah} = X \leq (93.70 - 9.64)$$

$$= X \leq 84$$

$$\text{Sedang} = (93.70 - 9.64) \leq X (93.70 + 9.64)$$

$$= 84 \leq X 103$$

$$\text{Tinggi} = (93.70 + 9.64) \leq X$$

$$= 103 \leq X$$

b. Skala *Employee Well-Being*

$$\text{Rendah} = X \leq (60.46 - 7.52)$$

$$= X \leq 53$$

$$\text{Sedang} = (60.46 - 7.52) \leq X (60.46 + 7.52)$$

$$= 53 \leq X 68$$

$$\text{Tinggi} = (60.46 + 7.52) \leq X$$

$$= 68 \leq X$$

Nilai rata-rata dan standar deviasi yang sebelumnya disubstitusikan ke dalam rumus kategorisasi di atas, sehingga diperoleh persamaan untuk setiap jenjang kategori pada skala *Job Insecurity* dan skala *Employee Well-Being*, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Kategorisasi Skala *Job Insecurity* dan *Employee Well-Being*

Kategorisasi	Variabel	
	<i>Job Insecurity</i>	<i>Employee Well-Being</i>
Rendah	$X \leq 84$	$X \leq 52$
Sedang	$85 \leq X \leq 101$	$53 \leq X \leq 67$
Tinggi	$102 \leq X$	$68 \leq X$

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai kategorisasi terdiri dari jenjang rendah, sedang, dan tinggi. Sebelum menentukan nilai rentang masing-masing jenjang skala penelitian perlu diketahui terlebih dahulu nilai terendah atau minimum dan nilai tertinggi atau maksimum. Skala *Job Insecurity* pada kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 63-84, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 84-102, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 102-103. Kemudian pada skala *Employee Well-Being* dengan kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 40-53, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 53-68, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 68-71.

Setelah ditentukan nilai rentang pada setiap kategori masing-masing skala penelitian. Selanjutnya dianalisis frekuensi dan persentase untuk skala *Job Insecurity* dan skala *Employee Well-Being* pada karyawan kontrak Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah melalui analisis statistik yaitu deskriptif frekuensi melalui SPSS *version 26.0 for Windows*. Hasil dari analisis frekuensi dan persentase kategorisasi skala *Job Insecurity* dan skala *Employee Well-Being* pada karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah terdapat pada tabel berikut:

Tabel 13
Persentase Kategorisasi *Job Insecurity* dan *Employee Well-Being*

Variabel	Rentang Frekuensi dan Persentase Data			Total
	Rendah (63-84)	Sedang (85-101)	Tinggi (102-103)	
<i>Job Insecurity</i>	13 (12,3%)	79 (74,5%)	14 (13,2%)	106 (100%)
	Rendah (40-52)	Sedang (53-67)	Tinggi (68-71)	
<i>Employee Well-Being</i>	16 (14,9%)	76 (71,8%)	14 (13,3%)	106 (100%)

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat mayoritas dari karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah memiliki *Job Insecurity* dengan kategori sedang sebanyak 79 karyawan atau 74,5%, kategori tinggi sebanyak 14 karyawan atau 13,2% dan pada kategori rendah sebanyak 13 karyawan atau 12,3%. Kemudian pada skala *Employee Well-Being* karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah, mayoritas karyawan juga berada pada kategori sedang sebanyak 76 karyawan atau 71,8%, kategori tinggi sebanyak 14 karyawan atau 13,3% dan minoritas *Employee Well-Being* karyawan berada pada kategori rendah sebanyak 16 karyawan atau 14,9%. Data ini menunjukkan semakin tinggi *Job Insecurity* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Well-Being* yang dimilikinya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS Versi 26.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job_Insecurity_X	.222	106	.000	.771	106	.073
Employee_Well_Being_Y	.138	106	.000	.909	106	.061

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov Test* pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi p untuk uji normalitas pada skala *Job Insecurity* menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,073, maka $p \geq 0,05$ sehingga data terdistribusi normal. Pada skala *Employee Well-Being* menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,061, maka $p < 0,05$ sehingga data terdistribusi normal. Jadi data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi syarat uji asumsi parametris.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari *Job Insecurity (independent)* terhadap *Employee Well-Being (dependent)*. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Test for Linearity* dengan bantuan SPSS Version 26.0 for Windows. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika $p < 0,05$, maka antar variabel memiliki hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka antar variabel tidak memiliki hubungan linear. Hasil dari uji linearitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee_ Well_Being_Y *	Between Groups	(Combined)	1934.285	22	87.922	1.819	.028
		Linearity	626.776	1	626.776	12.967	.001
		Deviation from	1307.509	21	62.262	1.288	.207
Job_Insecurity_X	Within Groups	Linearity	4012.064	83	48.338		
Total			5946.349	105			

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 12.967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 jadi $p < 0,05$, sehingga kedua variabel memiliki hubungan linear. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *Job Insecurity* dan variabel *Employee Well-Being* yang menunjukkan bahwa memenuhi uji asumsi.

5. Uji Korelasi

Uji korelasi (*pearson product moment*) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel. Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara *Job Insecurity* dengan variabel *Employee Well-Being*, dimana jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka terdapat korelasi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka tidak terdapat korelasi. Untuk mencari korelasi antara dua variabel penulis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer, yaitu menggunakan program *SPSS versi 26.0 for window*.

Tabel 16
Hasil Uji Korelasi

Correlations

		<i>Job_Insecurity</i> <i>_X</i>	<i>Employee_Wel</i> <i>l_Being_Y</i>
<i>Job_Insecurity_X</i>	Pearson Correlation	1	.325**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	106	106
<i>Employee_Well_Being_Y</i>	Pearson Correlation	.325**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	106	106

Sumber: Olah data SPSS 26.0 for Windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *sig. (2-tailed)* atau angka koefisien korelasi *pearson* adalah 0,001, maka $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat korelasi positif antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

F. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Datu Beru Takengon Aceh Tengah sebanyak 106 yang dimulai 15-16 Januari 2024. Uji Normalitas pada skala *job insecurity* menunjukkan hasil signifikansi normalitas sebesar 0,073, maka $p > 0,005$. Pada skala *employee well-being* menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,061, maka $p > 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut terdistribusi dengan normal. Uji linieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 12.967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 jadi

$p < 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier.

Terkait hasil kategorisasi data penelitian yang didapatkan dari total 106 karyawan yang diteliti, dapat diamati bahwa tingkat skala *job insecurity* dan *employee well-being* beragam. Hal ini ditentukan berdasarkan hasil kategorisasi penelitian dimana pada skala *job insecurity* menunjukkan 79 karyawan atau 74,5%, kategori tinggi sebanyak 14 karyawan atau 13,2% dan pada kategori rendah sebanyak 13 karyawan atau 12,3%. Kemudian pada skala *Employee Well-Being* karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah, mayoritas karyawan juga berada pada kategori sedang sebanyak 76 karyawan atau 71,8%, kategori tinggi sebanyak 14 karyawan atau 13,3% dan minoritas *Employee Well-Being* karyawan berada pada kategori rendah sebanyak 16 karyawan atau 14,9%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well being*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,001, maka $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* seorang karyawan maka semakin rendah *employee well being* karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah *job insecurity* seorang karyawan maka semakin tinggi *employee well being* karyawan tersebut.

Hasil uji korelasi tersebut mendukung hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *employee well being*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2013), yaitu dampak dari *job insecurity* salah satunya adalah menurunnya kesejahteraan

karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adams Dkk (2014), yang menjelaskan bahwa *Employee well-being* erat kaitannya dengan kesehatan dan produktivitas karyawan yang bukan hanya berkaitan dengan produktifitas karyawan, namun berdampak juga terhadap frustrasi, ketakutan, hingga depresi yang leterjadi di lingkungan kerja.

Selanjutnya menurut Kowalski dan Loretto (2017), bahwa *Employee well-being* merupakan salah satu hal penting bagi karyawan dalam hal menjaga kesehatan fisik maupun psikologis dan jika *employee well-being* karyawan di lingkungan kerja tidak tercapai, maka dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja dan produktifitas karyawan. Tidak tercapainya *employee well-being* juga dapat membuat karyawan lebih rentan untuk absen dari pekerjaan, bahkan secara konsisten dapat mengurangi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian Qureshi dan Khan (2016), menemukan bahwa rendahnya *employee well-being* salah satunya dipengaruhi oleh faktor ketidakamanan di lingkungan kerja yang dapat memberikan pengalaman perseptual subjektif dan persepsi terhadap ketidakamanan pekerjaan. Ketidakamanan pekerjaan yang dimaksud adalah timbulnya kecemasan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja atau yang disebut sebagai *job insecurity*.

Penelitian lain juga mengatakan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh individu akan memberikan dampak negatif bagi dirinya sendiri. Salah satunya penelitian Farida (2013) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya. Selanjutnya penelitian

Schumacher, dkk (2021) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi diduga memiliki *employee well-being* serta prestasi kerja yang buruk. Sedangkan seseorang dengan *job insecurity* yang rendah cenderung memiliki pribadi yang lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Hubungan ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 26.0 *for window* yang menunjukkan angka koefisien korelasi pearson yaitu sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dari itu dapat diartikan bahwa semakin *tinggi job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee well-being* individu karyawan kontrak di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

B. Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran yang bermanfaat yaitu:

1. Kepada karyawan kontrak karyawan agar dapat menerapkan manajemen emosi dengan baik sehingga hal ini tentu dapat membantu para karyawan kontrak dalam menghadapi situasi *job insecurity* sekaligus meningkatkan *employee well-being* khususnya individu karyawan kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah.
2. Kepada pihak manajemen Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah disarankan agar dapat memberikan perlakuan yang adil, sehingga membuat para karyawan kontrak merasa keberadaannya ditegaskan dalam organisasi, dimana hal ini dapat melemahkan reaksi negatif karyawan kontrak terhadap *job insecurity*.

3. Kepada peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang serupa dengan penelitian ini disarankan agar dapat meneliti menggunakan metode penelitian yang lain sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, A., Cantah, W. G., & Wiafe, E. A. (2014). Income Insecurity, Job Insecurity and the Drift towards Self-employment in SSA.
- Afrianti, L., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). *Work Engagement Dan Employee Wellbeing Pada Dosen. Jurnal Riset Psikologi*, 6(2), 87-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v6i2.14868>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176-187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 335231. DOI: [10.22441/jimb.v6i2.8890](https://doi.org/10.22441/jimb.v6i2.8890)
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95-108. DOI: [10.47709/jumansi.v1i2.2086](https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086)
- Arnes, M., & Wardani, L. M. I. (2020). The Effect of Job Insecurity to Turnover Intention of Outsource Employees at PT. X. *Southeast Asia Psychology Journal*, 10, 30-51.
- Azwar, S. (2015). *Reabilitas Dan Validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hvinden, B., O'Reilly, J., Schoyen, M. A., & Hyggen, C. (Eds.). (2019). *Negotiating early job insecurity: Well-being, scarring and resilience of European youth*. Edward Elgar Publishing.
- Iskandar, N., Kep, M., Yuhansyah, N., & Kep, M. (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. *Media Sahabat Cendekia*.
- Januartha, A. G. A., & Adnyani, I. D. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel (Doctoral dissertation, Udayana University). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- Jim, H. Y., & Ruhayat, T. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 3, No 2.
- Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-Being And HRM In The Changing Workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>

- Meisler, G. (2022). Fear And Emotional Abilities In Public Organizations: A Sectorial Comparison Of Their Influence On Employees' Well-Being. *International Public Management Journal*, 25(4), 544-565. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1720051>
- Mujib, M., Purusa, N. A., Prayogi, J., & Setyahuni, S. W. (2022). Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 296-311. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/jeam>
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77– 89. DOI: <https://doi.org/10.24815/jimen.v3i4.9094>
- Nadia, N., & Fathurahman, H. (2018). Relationships between Physical Working Environment Employee Well-being, and Employee Commitment in Hospital Management. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 24(3), 4. <https://doi.org/10.20476/jbb.v24i3.9649>
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015. <https://doi.org/10.1155/2015/673623>
- Noor, J. (2014). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Notoatmodjo, S. (2018) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Paramita, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2022). Motivasi Kerja Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i1.5173>
- Qureshi, M. A., & Khan, Mu. A. (2016). Organizational and Psychological Outcomes of Job Insecurity: a Cross Sectional Investigation in the Private Sector Organizations of Pakistan Using Subjective Approach of Job Insecurity. *Pakistan Business Review*, 18(1), 19–36. <https://www.journals.iobmresearch.com/index.php/PBR/article/view/661>
- 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. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i4>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-being scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93-101. DOI: [10.24014/jp.v17i2.13112](https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112)

- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity Dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan PHK Di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341-1348.
- Sadida, N. (2018). Hubungan Antara Health Consciousness Dengan Employee Well-Being Pada Karyawan Di DKI Jakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 216-221. DOI : <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i3.19223>
- Sandi, F. M., & Nugraheni, R. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang). (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- Simone, S. (2014). Conceptualizing Wellbeing In The Workplace. *International journal of business and social science*, 5(12).
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS.
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 15(1), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 202-212. DOI: <https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Tarmizi. (2017). Pekerja Kontrak Berisiko Dua Kali Lipat Alami Depresi – ANTARA News. https://www.antaraneews.com/berita/630_991/pekerja-kontrak-berisiko-dua-kalilipat-alami-depresi
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Penerbit NEM.
- Wulandari, S. S., & Wardani, L. M. I. (2021). *Employee Well-Being Hubungannya Dengan Psychological Capital Dan Work Engagement*. Penerbit NEM.

- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job Insecurity And Employees' Extra-Role Behavior: Moderated Mediation Model Of Negative Emotion And Workplace Friendship. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well-Being In Organizations: Theoretical Model, Scale Development, And Cross-Cultural Validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

Lampiran 1

Skala Tryout

No	Aitem Job Insecurity	SS	S	TS	STS
1	Saya khawatir jika melakukan kesalahan yang dapat menyebabkan rusaknya karir.				
2	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan.				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.				
4	Saya merasa tidak nyaman terhadap pengawasan dari atasan ketika bekerja.				
5	Atasan memberikan kesempatan kepada semua karyawan agar dapat promosi jabatan sesuai dengan potensinya.				
6	Saya merasa memiliki kebebasan untuk mengatur jadwal kerja sendiri.				
7	Saya memperoleh kenaikan gaji sesuai dengan jabatan dan tuntutan pekerjaan.				
8	Atasan selalu memberikan masukan saat saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan.				
10	Saya sering khawatir pekerjaan saat ini kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.				
11	Atasan tidak memberikan penjelasan yg logis terkait pengambilan keputusan pekerjaan.				
12	Saya khawatir tidak ada promosi jabatan dan kenaikan gaji.				
13	Saya tidak khawatir akan perubahan negatif yang terjadi pada pekerjaan saya.				
14	Saya tidak peduli dengan perubahan tugas yang mungkin berdampak negatif pada pekerjaan.				
15	Atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat dalam membuat keputusan terkait pekerjaan.				
16	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan.				
17	Saya sering khawatir kehilangan pekerjaan karena terjadinya pemecatan.				
18	Saya merasa takut jika nantinya dipecat karena sulitnya mencari pekerjaan baru.				
19	Penilaian kinerja oleh instansi bisa saja akan mengancam saya untuk diberhentikan.				
20	Saya sering gelisah terhadap kemungkinan diberhentikan untuk sementara waktu.				

21	Pihak instansi akan membutuhkan keahlian saya di masa mendatang.				
22	Mencari pekerjaan ditempat lain merupakan pilihan terbaik untuk saat ini.				
23	Saya bekerja dengan baik, sehingga dapat mempertahankan pekerjaan saat ini.				
24	Saya yakin instansi tidak akan memberhentikan sementara waktu karyawan yang melanggar peraturan				
25	Saya kerap merasakan kelelahan dengan banyaknya tugas yang harus di kerjakan setiap harinya.				
26	Saya khawatir kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.				
27	Saya sering khawatir akan adanya penurunan jabatan.				
28	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan di masa yang akan datang karena semakin majunya teknologi.				
29	Saya merasa mampu menghadapi masalah yang timbul pada pekerjaan.				
30	Saya tidak khawatir akan adanya pemindahan tugas.				
31	Saya percaya tidak ada penurunan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.				
32	Saya mampu mengendalikan kejadian kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan.				

Lampiran 2

Tabulasi Data Try Out

No	Job Insecurity (X)																																Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	1	2	4	4	4	1S	4	2	3	1	3	4	1	1	4	2	2	4	2	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	87
2	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	105
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	113
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	116
5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	109
6	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	110
7	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	116
8	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	119
9	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119
10	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	114
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	115
12	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	111
13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	110
14	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	106
15	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	105
16	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	112
17	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	109
18	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	115
19	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	113
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	114
21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	112
22	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	113
23	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	108
24	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	102

25	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	96
26	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	92	
27	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	87	
28	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	1	1	1	3	2	2	2	4	2	3	86
29	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	1	2	4	1	1	1	1	2	3	1	3	78
30	4	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	1	82
31	1	2	4	1	1	1	1	2	3	1	3	4	1	1	1	2	2	4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	76
32	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	103
33	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	116
34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	116
35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	108
36	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	109
37	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	115
38	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	119
39	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119
40	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	115
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	116
42	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	113
43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	111
44	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	106
45	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	104
46	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	110
47	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	107
48	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	111
49	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	107
50	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	112

Lampiran 3

Hasil Uji Skala Tryout1. Sebelum Item Skala Uji Coba *Job Insecurity* Tidak Layak Dibuang**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.6600	107.698	.565	.907
VAR00002	104.4600	110.335	.594	.907
VAR00003	103.6600	108.719	.544	.907
VAR00004	103.8000	103.388	.756	.903
VAR00005	103.6600	106.678	.701	.905
VAR00006	103.8200	105.702	.537	.907
VAR00007	103.8000	105.102	.647	.905
VAR00008	104.4400	111.313	.577	.908
VAR00009	104.4000	113.388	.460	.909
VAR00010	104.4400	111.476	.558	.908
VAR00011	103.7600	111.288	.307	.911
VAR00012	103.6400	109.664	.539	.907
VAR00013	103.7000	107.602	.563	.907
VAR00014	104.4400	111.313	.577	.908
VAR00015	104.0800	112.728	.205	.913
VAR00016	104.0600	111.445	.329	.910
VAR00017	104.0600	111.445	.329	.910
VAR00018	103.6800	113.365	.197	.912
VAR00019	104.4000	113.469	.593	.909
VAR00020	104.1200	106.638	.514	.908
VAR00021	104.2800	107.185	.532	.907
VAR00022	103.6200	112.363	.297	.911
VAR00023	104.4600	111.845	.441	.909
VAR00024	103.6800	112.385	.268	.911
VAR00025	103.8200	107.702	.485	.908
VAR00026	103.7200	110.410	.387	.910
VAR00027	103.7400	106.809	.587	.906
VAR00028	103.8400	106.096	.584	.906
VAR00029	104.4400	112.660	.421	.909
VAR00030	103.7600	107.329	.574	.907
VAR00031	104.4000	113.388	.460	.909
VAR00032	103.7000	109.439	.509	.908

3. Setelah Item Skala Uji Coba *Job Insecurity* Tidak Layak Dibuang**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.4200	92.902	.579	.913
VAR00002	90.2200	95.114	.643	.913
VAR00003	89.4200	93.963	.551	.913
VAR00004	89.5600	89.353	.738	.909
VAR00005	89.4200	92.167	.699	.911
VAR00006	89.5800	91.269	.533	.914
VAR00007	89.5600	91.068	.620	.912
VAR00008	90.2000	96.122	.620	.913
VAR00009	90.1600	98.178	.496	.915
VAR00010	90.2000	96.204	.609	.913
VAR00011	89.4600	96.784	.336	.916
VAR00012	89.4000	94.939	.538	.913
VAR00013	89.4600	92.825	.576	.913
VAR00014	90.2000	96.122	.620	.913
VAR00015	89.8200	96.232	.355	.916
VAR00016	89.8200	96.232	.355	.916
VAR00017	90.1600	98.219	.648	.915
VAR00018	89.8800	91.618	.544	.914
VAR00019	90.0400	92.529	.537	.913
VAR00020	90.2200	97.277	.407	.915
VAR00021	89.5800	93.677	.445	.915
VAR00022	89.4800	96.214	.341	.917
VAR00023	89.5000	92.133	.596	.912
VAR00024	89.6000	92.041	.554	.913
VAR00025	90.2000	98.000	.386	.916
VAR00026	89.5200	92.744	.574	.913
VAR00027	90.1600	98.382	.462	.915
VAR00028	89.4600	94.743	.506	.914

Lampiran 4

SKALA PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Tiara Audina, salah satu mahasiswa psikologi ingin melakukan penelitian bersama ini saya memohon Bapak/ Ibu untuk kesediaan meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Masa kerja :

B. Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (\checkmark) pada pilihan :

- SS = Sangat Sesuai
 S = Sesuai
 TS = Tidak Sesuai
 STS = Sangat Tidak Sesuai

Tabel Aitem *Employee Well-Being*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berada dalam situasi/keadaan kehidupan yang baik				
2	Kehidupan sehari-hari saya menyenangkan				
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sedang saya jalani sekarang				
4	Saya sangat baik dalam mengatur jadwal yang fleksibel dalam pekerjaan				
5	Saya merasa sangat menikmati saat-saat hari libur kerja bersama keluarga				
6	Saya dan keluarga selalu melakukan hal-hal yang menyenangkan bersama di hari libur kerja				
7	Keluarga saya sangat mendukung saya agar selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
8	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima telah sesuai dengan posisi pekerjaan saya				

9	Kompensasi yang saya terima berupa insentif sesuai dengan tingkat ketrampilan yang saya miliki				
10	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini				
11	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya				
12	Saya merasa puas dengan fasilitas dan insentif yang diberikan kepada saya selama bekerja				
13	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan cara yang benar				
14	Semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada semua pegawai				
15	Saya dapat terus belajar tentang diri saya sendiri seiring berjalannya waktu				
16	Jika saya tak bahagia dengan keadaan hidup saya, saya akan mengambil langkah efektif untuk mengubahnya				
17	Saat saya melihat sejarah hidup saya, saya merasa senang atas segala hal yang telah terjadi				
18	Bagi saya, bekerja adalah pengalaman yang terus tumbuh dan bermakna				

Tabel Aitem Job Insecurity

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya khawatir jika melakukan kesalahan yang dapat meyebabkan rusaknya karir.				
2	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan.				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.				
4	Saya merasa tidak nyaman terhadap pengawasan dari atasan ketika bekerja.				
5	Atasan memberikan kesempatan kepada semua karyawan agar dapat promosi jabatan sesuai dengan potensinya.				
6	Saya merasa memiliki kebebasan untuk mengatur jadwal kerja sendiri.				
7	Saya memperoleh kenaikan gaji sesuai dengan jabatan dan tuntutan pekerjaan.				
8	Atasan selalu memberikan masukan saat saya kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.				

9	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan.				
10	Saya sering khawatir pekerjaan saat ini kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.				
11	Atasan tidak memberikan penjelasan yg logis terkait pengambilan keputusan pekerjaan.				
12	Saya khawatir tidak ada promosi jabatan dan kenaikan gaji.				
13	Saya tidak khawatir akan perubahan negatif yang terjadi pada pekerjaan saya.				
14	Saya tidak peduli dengan perubahan tugas yang mungkin berdampak negatif pada pekerjaan.				
15	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan.				
16	Saya sering khawatir kehilangan pekerjaan karena terjadinya pemecatan.				
17	Penilaian kinerja oleh instansi bisa saja akan mengancam saya untuk diberhentikan.				
18	Saya sering gelisah terhadap kemungkinan diberhentikan untuk sementara waktu.				
19	Pihak instansi akan membutuhkan keahlian saya di masa mendatang.				
20	Saya bekerja dengan baik, sehingga dapat mempertahankan pekerjaan saat ini.				
21	Saya kerap merasakan kelelahan dengan banyaknya tugas yang harus di kerjakan setiap harinya.				
22	Saya khawatir kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.				
23	Saya sering khawatir akan adanya penurunan jabatan.				
24	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan di masa yang akan datang karena semakin majunya teknologi.				
25	Saya merasa mampu menghadapi masalah yang timbul pada pekerjaan.				
26	Saya tidak khawatir akan adanya pemindahan tugas.				
27	Saya percaya tidak ada penurunan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.				
28	Saya mampu mengendalikan kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan.				

45	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	91
46	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	95
47	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	92	
48	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	97
49	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	93
50	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	97
51	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	95
52	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	98
53	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	101
54	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	93
55	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	96
56	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	101
57	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	103
58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103
59	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	98
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	101
61	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	97
62	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	96
63	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	92
64	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	92
65	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	97
66	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	93
67	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	100
68	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	98
69	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	99
70	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	98
71	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	99
72	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	94
73	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	89
74	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	85
75	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	82
76	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	76
77	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	1	1	3	2	2	2	4	2	3	74
78	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	3	65
79	4	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	3	1	67
80	1	2	4	1	1	1	1	2	3	1	3	4	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	3	1	3	3	63
81	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	90
82	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	101
83	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	101
84	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	92
85	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	95
86	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	100
87	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	103
88	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103
89	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	99
90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	102
91	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	99
92	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	97

93	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	92
94	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	91
95	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	95
96	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	92
97	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	97
98	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	93
99	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	102
100	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	102
101	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	98
102	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	102
103	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	98
104	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	96
105	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	91
106	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	102

Lampiran 6. Tabulasi data *Employee Well-being*

No	<i>Employee Well-Being (Y)</i>																		Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	66
5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	65
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67
7	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	62
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	58
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	58
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	65
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	65
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
15	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	64
16	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	60
17	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	68
19	4	3	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	1	2	54
20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	63
21	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	4	3	4	3	58
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	70
23	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	64
24	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	61
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	65
26	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	57
27	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	51
28	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	46
29	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	51
30	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	42
31	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	66
32	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	62
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	66
35	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	65
36	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	66
37	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	62
38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	58
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	70
41	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	58
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	66
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	65
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	55

45	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	63
46	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	60
47	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	68
49	4	3	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	2	56
50	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	61
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	64
52	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	58
53	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	51
54	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	2	2	43
55	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	49
56	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	1	40
57	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	63
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	66
61	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	65
62	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	65
63	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	59
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	59
68	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	66
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	65
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	56
71	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	62
72	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	61
73	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	56
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	68
75	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	57
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	64
77	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	58
78	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	51
79	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	2	2	43
80	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	49
81	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	1	40
82	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	63
83	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
85	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	66
86	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	65
87	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	65
88	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
89	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	59
90	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
91	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	59

93	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	66
94	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	65
95	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	56
96	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	62
97	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	61
98	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	56
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	68
100	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	57
101	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	64
102	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	58
103	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	51
104	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	2	2	43
105	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	49
106	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	1	40

Lampiran 7. Deskripsi Statistik**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Job_Insecurity_X</i>	106	63.00	103.00	93.7075	9.64510
<i>Employee_Well_Being_Y</i>	106	40.00	71.00	60.4623	7.52542
Valid N (listwise)	106				

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job_Insecurity_X	.222	106	.000	.771	106	.073
Employee_Well_Being_Y	.138	106	.000	.909	106	.061

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1934.285	22	87.922	1.819	.028
	Between Linearity	626.776	1	626.776	12.967	.001
Employee_Well_Being_Y *	Groups Deviation from Linearity	1307.509	21	62.262	1.288	.207
Job_Insecurity_X	Within Groups	4012.064	83	48.338		
	Total	5946.349	105			

Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		<i>Job_Insecurity_X</i>	<i>Employee_Well_Being_Y</i>
<i>Job_Insecurity_X</i>	Pearson Correlation	1	.325**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	106	106
<i>Employee_Well_Being_Y</i>	Pearson Correlation	.325**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 070/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PP/J/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peningkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
Sriana Septiawati, M.Si
 Untuk Membimbing Skripsi:
 Nama : Tiara Audina
 NPM : 1909110059
 Prodi : Psikologi
 Judul : Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon Aceh Tengah
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diben honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H
 27 Februari 2023 M



B a r m a w i, M.Si
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoe, Lueng Bata
Telp. 085225961134, Banda Aceh - 21114
Email : psikologi@ummaha.ac.id | Homepage : www.psikologi.ummaha.ac.id

Nomor : 738/UM Ms/F/2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktur Rumah sakit Datu Beru Takengon
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 25 Desember 2023, atas nama :

Nama : Tiara Audina
NPM : 1909110059
Semester : IX (sembilan)
Judul Skripsi : Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Employee Well-Being* di Rumah Sakit Datu Beru Takengon

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 17 Jumadil Akhir 1445 H
30 Desember 2023 M

Wakil Dekan,


Sukri Karim, M.Si



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGAH
DINAS KESEHATAN
UPTD RSUD DATU BERU

Jln. Qurata Aini No.153 Kebayakan Takengon
Telp. (0643) 21396-21126-Aceh Tengah



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

Nomor : 445/06 /RSUD-DB/2024
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Takengon, 04 Januari 2024
Kepada Yth,
Wakil Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh
di -

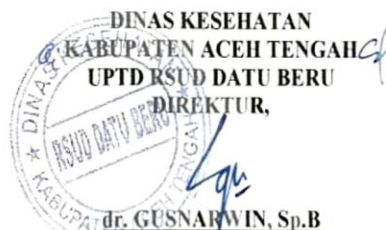
Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 738/UM.M6/F/2023 tanggal 30 Desember 2023 perihal Izin Penelitian pada UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah, kepada:

Nama : **TIARA AUDINA**
NIM : 1909110059
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Employee Well-Being di UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah*

Untuk maksud tersebut pada prinsipnya pihak kami tidak berkeberatan, diharapkan kepada yang bersangkutan agar dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku di UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah.

Demikian untuk menjadi perhatian dan terima kasih.



dr. GUSNARWIN, Sp.B
Pembina Utama-Muda / NIP. 19691029 200112 1 002



DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH TENGAH ★★★★★

UPTD RSUD DATU BERU



Jln. Qurata Aini No.153 Kebayakan Takengon Telp. (0643) 21396-21126-Aceh Tengah **KARS**

Takengon, 11 Mei 2024 M
02 Syawal 1445 H

Nomor : 445/ 1569 /RSUD-DB/2024
Lamp : 1 (satu) berkas
Perihal : Surat Selesai Penelitian
Muhammadiyah Aceh

Kepada Yth,
Wakil Dekan Fakultas Psikologi
Univeristas
di_
Tempat

Sesuai dengan surat Nomor : 445/06/RSUD-DB/2024 tanggal 04 Januari 2024
perihal : Persetujuan Izin Penelitian pada UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh
Tengah, kepada :

Nama : **TIARA AUDINA**
NIM : 1909110059
Judul Skripsi : Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Employeeen Well-
Being di UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah

Menyatakan bahwa benar nama yang tersebut diatas telah melakukan
penelitian pada tanggal 04 – 18 Januari 2024 pada UPTD RSUD Datu Beru Kabupaten
Aceh Tengah.

Demikian untuk menjadi perhatian dan terima kasih.

DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH TENGAH
UPTD RSUD DATU BERU

Direktur,

dr. H. GUSMARWIN, SpB

Pembina Utama Muda/ Nip. 19691029 200112 1
002

BIODATA PENULIS

A. Penulis

Nama : Tiara Audina
Tempat/Tgl lahir : Takengon, 19 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Email : tiaraudina2001@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswa

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Herman (alm)
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Mariani
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jln. Lebe Kader, Dsn. Amal, Blang Kolak I, Kec. Bebesen,
Takengon, Kab. Aceh Tengah

C. Riwayat Pendidikan

SD/MIN : SD Swasta Budi Dharma (2007 – 2013)
SMP/MTsN : MTSS Babun Najah (2013 – 2016)
SMAN/MAN : MAS Babun Najah (2016 – 2019)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan
seperlunya.

Banda Aceh, Januari 2024
Hormat Saya,

(Tiara Audina)