

**HUBUNGAN ANTARA INTERNAL LOCUS OF CONTROL
DENGAN RESILIENSI PADA MAHASISWA TAHUN KEEMPAT
PENERIMA KARTU INDONESIA PINTAR-KULIAH (KIP-K)
DI UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Ariesta Dinda Widya Putri¹, Dian Ratna Sawitri¹

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro¹
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

ariesta2put@gmail.com

ABSTRAK

Mahasiswa sebagai pelajar jenjang pendidikan tinggi rata-rata telah memasuki usia dewasa awal. Mahasiswa tahun keempat penerima KIP-Kuliah Universitas Diponegoro di masa dewasa awalnya menghadapi berbagai tantangan salah satunya harus menyelesaikan kuliah di semester 8 sebagai tuntutan akademiknya. Adanya tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa membuat individu harus memiliki resiliensi agar mampu untuk menghadapi situasi tersebut. Salah satu faktor yang ada dalam resiliensi adalah internal locus of control. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara internal locus of control dengan resiliensi pada Mahasiswa tahun keempat penerima KIP-Kuliah Universitas Diponegoro. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa S1 tahun keempat penerima KIP-Kuliah di Universitas Diponegoro yang berjumlah 1085. Sampel penelitian terdiri dari 221 mahasiswa (72,9% perempuan, M usia = 21 tahun; SD usia = 0,67 tahun) yang diperoleh dengan teknik sampel cluster random sampling). Analisis Spearman's Rho menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara internal locus of control dengan resiliensi pada mahasiswa tahun keempat penerima KIP-Kuliah Universitas Diponegoro, yang ditunjukkan dengan $r_s = 0,81$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$).

Kata kunci: internal locus of control, resiliensi, mahasiswa KIP-Kuliah

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND RESILIENCE IN FOURTH YEAR STUDENTS WHO RECEIP KIP-K AT DIPONEGORO UNIVERSITY

Ariesta Dinda Widya Putri¹, Dian Ratna Sawitri¹

Faculty of Psychology, Diponegoro University¹
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

ariesta2put@gmail.com

ABSTRACT

Students as higher education students have on average entered early adulthood. Fourth year students receiving KIP-Kuliah Diponegoro University in their adulthood initially faced various challenges, one of which was having to complete college in the 8th semester as an academic requirement. The challenges faced by students mean that individuals must have resilience to be able to face these situations. One of the factors in resilience is internal locus of control. This research aims to determine the relationship between internal locus of control and resilience in fourth year students receiving KIP-Kuliah at Diponegoro University. The population of this study was 1085 fourth year undergraduate students receiving KIP-Kuliah at Diponegoro University. The research sample consisted of 221 students (72.9% female, M age = 21 years; SD age = 0.67 years) obtained using the technique cluster random sampling). Spearman's Rho analysis shows that there is a significant positive relationship between internal locus of control and resilience in fourth year students receiving KIP-Kuliah Diponegoro University, which is indicated by $r_s = 0.81$ with $p = 0.000$ ($p < 0.001$).

Keywords: internal locus of control, resiliensi, students receiving KIP-Kuliah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini ada banyak transformasi terhadap proses penerimaan sumber daya manusia dalam organisasi. Perubahan ini mencerminkan upaya organisasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan keadilan dalam proses penerimaan pegawai mereka, serta mengikuti tren dan perubahan di dunia kerja akibat adanya perkembangan arus globalisasi. Kondisi ini menciptakan tatanan baru bagi setiap negara guna mengantisipasi efek negatif dari globalisasi. Salah satu dampak nyata dari perkembangan tersebut terlihat dalam sistem reformasi. Pemerintah sebagai lembaga yang menjalankan tata laksana pemerintahan tentunya akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan perannya sebagai pelayan publik. Berbagai perubahan yang terjadi akibat arus globalisasi tentu menjadi salah satu tantangan besar bagi lembaga pemerintahan sebagai unit organisasi dalam upaya reformasinya. Seperti yang tercantum dalam “*Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024*,” jika penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara menjadi salah perhatian dalam sasaran reformasi birokrasi.

Salah satu akibat dari perubahan terhadap proses penerimaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah berkaitan dengan pengadaan pegawai harian lepas. Ketentuan yang mengenai manajemen ASN yang berdasar kepada kualifikasi, kompetensi serta kinerja dengan cara yang adil telah diatur dalam UU. UU yang dimaksud di atas yakni UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang memuat terkait peraturan – peraturan dan penjelasan mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), atau lebih tepatnya membahas tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam manajemen kepegawaian di Indonesia. Kehadiran PPPK ini merupakan langkah lembaga pemerintah dalam meniadakan keberadaan tenaga harian lepas yang diharapkan dapat melindungi hukum terkait kompetensi, integritas serta profesionalitas aparatur negara.

UU mengenai ASN yang telah terbit membawa dampak pada status tenaga harian lepas yang dihapuskan. Dalam undang – undang tersebut sudah tidak lagi ditemukan penggunaan istilah tenaga harian lepas. Oleh karenanya, status tenaga honor secara tidak langsung menghilang serta tergantikan oleh kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebelum diterbitkannya UU No.5 Tahun 2014, status tenaga honor/pegawai kontrak pertama kali ditetapkan dalam Pasal 2 ayat (3) UU No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dimana bunyinya, “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Adapun alasan ditetapkannya tenaga honor saat itu ialah dikarenakan proses penerimaannya mandiri serta cepat. Kondisi tersebut disebabkan karena banyak instansi pemerintah yang

memerlukan pegawai tambahan, sedangkan penerimaan PNS tidak diadakan setiap tahunnya.

Karena adanya pergantian istilah tersebut, pemerintah tentu akan menghapus kehadiran tenaga kerja harian lepas sesuai isi UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Tindakan yang dilakukan pemerintah ini kemudian mengakibatkan kedudukan tenaga harian lepas di pemerintahan tidak memiliki kejelasan. Selain itu, jelas disebutkan dalam peraturan tersebut bahwa tenaga harian lepas tidak bisa secara otomatis diangkat sebagai PPPK, melainkan wajib melalui beberapa tahapan terlebih dahulu. Jadi, pemerintah tidak dapat mejaaring pegawai pemerintah dengan status ketenagakerjaan kontrak dengan sembarangan.

Keberadaan tenaga harian lepas setelah diterbitkannya UU No.5 Tahun 2014 pada kenyataannya menyebabkan banyaknya persoalan karena pemerintah tidak mampu menjamin kedudukan pada tenaga harian lepas, terutama bagi tenaga harian lepas yang telah lama bekerja dengan instansi. Kebutuhan mengisi kekosongan posisi mendorong pemerintah daerah pula untuk terus melakukan pengangkatan tenaga harian lepas. Peraturan UU ASN yang belum jelas, menjadikan pengangkatan tersebut tidak menjamin kejelasan kedudukan di tempat kerja.

Selain itu, dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dalam praktiknya, pengadaan PPPK berdasarkan UU ASN dalam sistem kepegawaian pemerintah Indonesia masih mengalami beberapa permasalahan. Dalam penelitian Hanamunika, dkk. (2020) tentang implementasi kebijakan pengadaan PPPK disebutkan bahwa dalam praktiknya, perlindungan pada PPPK tidak sepenuhnya diatur pemerintah karena peraturan yang belum

menerangkan dengan rinci tentang perlindungan hukum. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa ada perbedaan jaminan yang diterima antara PNS dan PPPK yang memiliki status yang sama sebagai ASN. Aturan mengenai gaji dan tunjangan bagi PPPK bahkan belum dijelaskan secara rinci, sehingga hal ini mengakibatkan ketidakjelasan status bagi peserta yang sudah lulus seleksi penerimaan PPPK.

Adanya beberapa tahapan proses penerimaan menjadikan calon PPPK yang sebelumnya telah bekerja lama di instansi tidak dijamin bisa masuk kedalam daftar formasi calon PPPK. Pernyataan tersebut kemudian diperkuat dengan penelitian Qomarani (2020) yang mengatakan bahwa pengadaan PPPK hanyalah sebuah gagasan semata karena lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini tidak dibarengi dengan lahirnya peraturan pengimplementasiannya. Dalam penelitian ini juga menyinggung mengenai beberapa problematika yang muncul terkait PPPK, seperti status PPPK yang belum bisa terjamin berubah menjadi CPNS, status pekerja yang sebelumnya merupakan tenaga harian lepas belum tentu diangkat menjadi PPPK, pengembangan karir bagi PPPK hanya digunakan untuk memastikan profesionalitas kerja bukan untuk pengembangan karir, adanya perbedaan hak dan kesempatan untuk berkompetisi dalam pengembangan karir maupun kenaikan pangkat, tidak ada ketentuan batas maksimal masa kerja, serta pemutusan hubungan kerja merupakan akibat dari kebijakan pemerintah. Beberapa permasalahan di atas juga Kembali dibahas dalam penelitian Artisa (2015) dan juga Ramadhani, dkk. (2020).

Dari beberapa temuan permasalahan yang timbul dari pengadaan PPPK setelah diberlakukannya UU ASN tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu masih banyaknya

problematika yang muncul dalam pengadaan pegawai di instansi pemerintahan. Baik itu terkait dengan pengangkatan tenaga harian lepas atau tenaga kontrak dengan status non-PNS, mengalami permasalahan terkait perlindungan hukum, kesetaraan jaminan, hak dan kesempatan, status kepegawaian, pengembangan karir dan ketidakjelasan status hubungan kerja di waktu yang akan datang. Paparan tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai dengan status kontrak atau harian lepas mengalami beberapa problematika, salah satunya terkait dengan tingkat *psychological well-being* yang muncul dalam sejumlah manifestasi, seperti halnya stress kerja (Syakina, dkk. 2022), kepuasan kerja (Tanujaya, 2014), serta kebermaknaan kerja (Putri, 2019)

Ryff (1989) mengatakan bahwa seseorang bisa disebut sejahtera saat mereka memperoleh kehidupan mereka saat ini, berhubungan baik terhadap individu lainnya, mampu mengatasi tekanan serta mengarahkan dirinya sendiri, memiliki arah serta tujuan dalam hidupnya, mampu mewujudkan potensi diri serta berkembang secara berkelanjutan, serta berkemampuan mempunyai dan mewujudkan lingkungan yang mendukung untuk kebugaran jasmani. Sedangkan hasil pengamatan maupun wawancara yang dilaksanakan terhadap pegawai harian lepas yang bekerja diunit satuan kerja perangkat daerah yang ada Provinsi Jawa Tengah menunjukkan fenomena yang berkebalikan terhadap pernyataan Ryff (1989) terkait dengan *psychological well-being* seseorang. Hasil wawancara pada beberapa karyawan dalam lingkungan pemerintah daerah provinsi Jawa Tengah memberikan gambaran kehidupan yang dijalani pegawai dengan status ketenagaan kontrak mengalami banyak ketidakjelasan. Salah satunya ialah terkait dengan status ASN yang akhir-akhir ini dijanjikan kepada semua tenaga kerja yang

berstatus harian lepas atau harian lepas di instansi pemerintah. Dalam menghadapi situasi ini, pegawai dengan status kontrak mengalami kebimbangan, karena dalam praktiknya, tidak semua pegawai yang diusulkan dapat mengubah status ketenagakerjaannya dari kontrak harian lepas menjadi PPPK. Ketidakjelasan juga terjadi pada pembagian kerja dalam instansi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja harian lepas dipekerjakan berdasarkan kebutuhan akan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada kebutuhan tenaga kerja pendukung di suatu instansi, maka para pekerja harian lepas bisa saja tidak dipekerjakan. Informasi yang didapat dari salah satu PNS di SKPD Provinsi Jawa Tengah memberikan gambaran bahwa peraturan baru terkait pengadaan PPPK menunjukkan bahwa, Kemendagri menghendaki tahun 2023 adalah tahun terakhir digunakannya pegawai harian lepas.

Menurut Robbins dan Judge (2017) kegiatan bekerja yang dilakukan oleh individu tidak hanya kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis, komputer dan data. Kegiatan bekerja juga tidak lepas dari ditemukan interaksi terhadap sesama rekan kerja serta atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, menunjukkan standar kinerja, serta melakukan pekerjaan dalam lingkungan yang kadang-kadang kurang ideal. Maka dari itu, kegiatan bekerja juga berhubungan dengan masalah *psychological well-being* yang dimiliki seseorang. *Psychological well-being* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kualitas hidup seseorang yang sehat mental sehingga mampu menjalani kehidupan tanpa gangguan psikologis, yang ditunjukkan melalui kemampuan seseorang dalam menerima kondisinya, membangun korelasi hangat bersama individu lainnya, menguasai lingkungan, berkarakter mandiri, menetapkan tujuan hidup, meningkatkan

kemampuan, serta mengembangkan keterampilan pengembangan diri. *Psychological well-being* yang berkaitan dengan pekerjaan telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian Kesejahteraan psikologis dilakukan peninjauan berlandaskan atas ketidakamanan kerja terhadap pegawai kontrak pt. Bank rakyat indonesia, tbk cabang medan Thamrin (Ramalisa, dkk. 2020), Dampak keadilan organisasi serta profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai (Septyarini dan Pratiwi, 2020), Kesejahteraan psikologis dilakukan peninjauan berlandaskan atas problem focused coping dalam pegawai pt. Pantjatunggal knitting mill semarang (Ayu dan Mujiasih, 2022).

Psychological well-being mengacu kepada perasaan individu berkaitan dengan kegiatan kehidupannya. Seluruh kegiatan yang dijalankan seseorang dalam prosesnya akan mengalami perubahan pikiran dan perasaan secara acak yang diawali dengan keadaan mental negatif menuju positif (Ryff, 1995) Penelitian terkait *psychological well-being*, terutama di tempat kerja penting untuk dilakukan karena *psychological well-being* karyawan penting dalam membentuk sikap maupun situasi di lingkungan kerja.

Schutte (2014) menemukan beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap minimnya *psychological well-being* pada karyawan di 34 negara di Eropa. Faktor tersebut ialah dukungan sosial, ketidakamanan pekerjaan, tuntutan kuantitatif, keadaan kerja yang tidak seimbang, kualitas kepemimpinan yang rendah, persoalan antar peran, makna pekerjaan yang rendah, persepsi yang rendah tentang diskriminasi maupun intimidasi, kurangnya promosi posisi, kurangnya peluang berkembang serta tuntutan menyembunyikan emosi. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* disebutkan sebagai

faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap rendahnya tingkat *psychological well-being*. Seseorang yang merasa tidak aman saat bekerja akan gelisah serta tidak mampu menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Rasa takut akan ketidakamanan tersebut akan meningkatkan kecemasan pada pegawai kontrak. Situasi tersebut akan menjadi pemicu adanya kondisi tidak sejahtera secara psikologis pada karyawan kontrak.

Kehidupan kerja telah mengalami banyak perubahan karena kompetisi global yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pada organisasi serta pekerjaan. Keadaan tersebut menjadi ancaman untuk pekerja serta tentunya akan mendatangkan perasaan ketidakamanan saat bekerja yang dialami para pekerja. Kondisi yang tidak aman saat bekerja dinamakan juga *job insecurity*, yakni tingkat di mana karyawan merasa pekerjaannya terancam serta tidak mampu berbuat apapun (Ashford, dkk. 1989). Berdasarkan beberapa penemuan terkait *psychological well-being* pada karyawan, bisa ditarik kesimpulan yaitu *job insecurity* berhubungan terhadap *psychological well-being*, dimana ketidakamanan bekerja disebutkan sebagai bagian dari aspek yang mengakibatkan rendahnya tingkat *psychological well-being* individu.

Perihal tersebut relevan terhadap penelitian Indrayani dan Suwandana (2020) yang memberikan gambaran bahwa penyebab munculnya *job insecurity* pada pegawai adalah karena status kepegawaian yang dimiliki pegawai dan juga terdapat ketidakpastian pada fitur pekerjaan yang dirasakannya. Hasil penelitian Dickerson dan Green (2006) mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa kecemasan yang alami pegawai karena takut kehilangan pekerjaan mempengaruhi terjadinya *job insecurity* pada pekerja. Penelitian sebelumnya tentang *job insecurity* yang dilakukan oleh Richter (2011)

menunjukkan bahwa status pekerja kontrak atau bukan pekerja tetap, pekerja yang menjalani reorganisasi, serta pekerja yang mengalami pengurangan kecenderungan mengalami ketidakamanan dalam bekerja. Alamako (2017) menambahkan bahwa ada perbedaan tingkat *job insecurity* diantara karyawan tetap serta karyawan kontrak, dimana karyawan kontrak lebih mengalami ketidakamanan dalam bekerja dibandingkan karyawan tetap.

Beberapa penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa ketidakpastian dalam pekerjaan berkaitan dengan *psychological well-being* dan *job insecurity*, terutama bagi pegawai dengan status kontrak. Ketidakpastian ini tersebut menjadikan karyawan merasa bahwa masa depannya dalam organisasi semakin tidak menentu serta diragukan. Ada masanya karyawan berada pada kondisi dimana setiap saat terdapat kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaannya, berganti jabatan, berpindah ke wilayah lain ataupun meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, yang tentu saja akan berpengaruh pula pada rendahnya tingkat *psychological well-being* pegawai di tempat kerja. Ketidakpastian yang dimaksud disini adalah status kepegawaian pegawai kontrak. Selain status kepegawaian, kondisi lingkungan kerja juga berkaitan dengan *job insecurity*, baik itu kondisi fisik maupun psikologis pegawai. Hal ini sejalan pendapat bahwa *job insecurity* muncul karena keadaan psikologis karyawan yang merasa cemas, bingung serta tidak aman akibat berubahnya keadaan lingkungan kerja yang dianggapnya mengancam rasa keanggotaan didalam organisasi (Abildgaard dkk., 2018). Perubahan kondisi lingkungan kerja menjadikan karyawan merasa tidak berdaya mempertahankan kelangsungan pekerjaannya sebab kemungkinan mengancam kondisi pekerjaannya.

Keadaan lingkungan kerja yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja atau *job insecurity* pada pegawai selain berpengaruh terhadap diri individu itu sendiri ternyata juga berpengaruh terhadap instansi atau organisasi tempat individu tersebut bekerja. Tingginya tingkat *job insecurity* pada pegawai akan mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi, kepuasan, kinerja, semangat, serta produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Jatmika dan Markus (2017) menemukan bahwa ada korelasi negatif yang relevan diantara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi, dimana makin tingginya tingkat *job insecurity* karyawan, sehingga makin rendahnya komitmen organisasinya, berlaku pula sebaliknya. Riana dan Piartini (2019) berhasil menemukan jika *job insecurity* memengaruhi dengan cara negatif serta relevan kepada kepuasan kerja yang berarti tingginya *job insecurity*, dapat mengurangi kepuasan kerja. Sedangkan Hendarti (2021) berhasil menemukan bahwa antara *job insecurity* dengan *job performance* berkorelasi negatif dan signifikan, yang artinya tingkat *job insecurity* yang tinggi yang dialami pekerja mampu mengurangi kinerja kerjanya, sebab terdapat kecemasan terhadap kepastian kedudukan kerjanya.

Selain berdampak kepada perusahaan, tingginya *job insecurity* dalam jangka panjang berpengaruh kepada kesehatan fisik maupun mental. Salah satu indikator kesehatan mental yang terdampak adanya *job insecurity* adalah terkait tekanan dan juga stress. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Priyadi, dkk. 2020), stres merupakan salah satu dampak yang timbul akibat *job insecurity*. *Job insecurity* menyebabkan ketakutan, hilangnya keterampilan, perasaan cemas, yang bila dibiarkan terjadi dalam waktu lama bisa menjadi sumber stres karena terdapat perasaan ketidakamanan serta

ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaannya. Kondisi ini jika dilihat dari sudut pandang kesehatan mental bisa dikatakan sebagai kondisi dimana pegawai mengalami hambatan dalam mencapai mental yang sehat secara psikologis. Kondisi stress dan menekan yang dirasakan pegawai merupakan salah satu indikasi adanya ketidakamanan pada pegawai. Rasa aman yang gagal diperoleh pegawai berdampak pada timbulnya permasalahan pada psikologis karyawan. Dengan kata lain, dalam pekerjaannya pegawai tidak berhasil memperoleh kesejahteraan secara psikologis. Temuan Priyadi, dkk. (2020) mendukung penemuan Greenhalg dan Rosenbaltt (1984), yang menunjukkan bahwa selain stres, *job insecurity* pun hendak berpengaruh kepada kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen maupun keyakinan pegawai kepada perusahaan, serta motivasi kerja para pegawai.

Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa diantara *job insecurity* terhadap *psychological well-being* memiliki korelasi negatif, yang mana tingginya tingkat *job insecurity* menyebabkan rendahnya tingkat *psychological well-being*. Hasil riset Nopiando (2012) yang dilaksanakan pada keryawan *outsourcing* membuktikan jika ada korelasi negatif diantara *job insecurity* terhadap *psychological well-being*. Penelitian Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) pada pegawai kontrak dalam Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang membuktikan bahwa ada korelasi negatif diantara *job insecurity* terhadap *psychological well-being*. Hubungan negatif yang signifikan juga kembali ditemukan dalam penelitian Ramalisa, dkk. (2020) yang melibatkan pegawai kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin.

Dari beberapa penelitian terkait *psychological well-being* maupun *job insecurity* pekerja, sebagian besar berfokus pada karyawan kontrak di dalam perusahaan, sedangkan situasi yang dialami oleh tenaga kerja kontrak di pemerintahan juga mengalami hal yang serupa. Oleh karenanya, peneliti terdorong melaksanakan penelitian terkait bagaimana keterkaitan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pegawai pemerintah dengan status kontrak harian lepas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah. Harapannya, penelitian yang peneliti lakukan dapat menambah referensi baru terkait kondisi *psychological well-being* maupun *job insecurity* pekerja dalam sektor pemerintahan.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan atas penjabaran dalam latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan pada riset ini adalah, apakah ditemukan korelasi diantara *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada pegawai harian lepas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan riset ini ialah guna menyelidiki korelasi diantara *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada pegawai harian lepas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat riset ini harapannya bisa berkontribusi dalam pengembangan psikologi dan memperkaya literatur, terutama pada sektor psikologi industri serta organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil riset ini harapannya bisa memberi pengetahuan bagi subjek penelitian mengenai kaitan antara *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada pegawai pemerintah dengan status kontrak harian lepas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah.

b. Bagi Instansi

Hasil riset ini harapannya mampu memberikan informasi untuk instansi atau organisasi terkait mengenai kaitan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*, sehingga mampu berperan sebagai salah satu bahan pertimbangan saat hendak dilakukan intervensi guna mengoptimalkan *psychological well-being* kepada pegawai pemerintah dengan status kontrak harian lepas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *job insecurity* dan *psychological well-being*.