

**HUBUNGAN *BELIEF IN A JUST WORLD* DENGAN
HAPPINESS PADA KARYAWAN *OUTSOURCING***



SKRIPSI

Oleh:

Ria Sagita Sirait

04041281924035

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2023

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN BELIEF IN A JUST WORLD DENGAN HAPPINESS PADA
KARYAWAN OUTSOURCING
SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

RIA SAGITA SIRAIT

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji

Pada tanggal, 13 April 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Pembimbing II



M. Zainal Fikri S. Psi. MA
NIP. 198108132015104101

Penguji I



Dewi Anggraini, S. Psi., MA
NIP. 1978052120002122004

Penguji II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
pada tanggal 13 April 2023



Syarif Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Ria Sagita Sirait
NIM : 04041281924035
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Hubungan *Belief in a Just World* dengan *Happiness* pada Karyawan *Outsourcing*

Indralaya, 13 April 2023

Menyetujui,

Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Pembimbing II



M. Zaina Fikri S. Psi. MA
NIP. 198108132015104101

Mengetahui,

Ketua
Bagian Psikologi



Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 1978052112002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis di acuan dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi persyaratan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya 13 April 2023



HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Bapak dan mamak tercinta yang telah memberikan segala dukungan kepada saya. Terimakasih untuk semua pengorbanan Bapak dan Mamak sehingga saya bisa mengenyam pendidikan setinggi ini. Terimakasih atas semua doa, dukungan, kasih sayang, perhatian, dan semangat yang diberikan saat suka dan duka selama proses pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk dua orang hebat yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan sangat baik. Saya harap dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menjadi langkah awal saya untuk membahagiakan dan membanggakan bapak dan mamak.
2. Adik- adik, keluarga besar, kerabat, dan sahabat- sahabat saya Shafa, Nehemia, Fitri, Safta. Terutama kak Novia Ananda Putri, terimakasih banyak atas doa, perhatian, dan bantuannya baik yang terlihat maupun tidak terlihat selama proses pengerjaan skripsi ini.
3. Ria Sagita Sirait. Selamat dan terima kasih sudah berjuang sampai dititik ini. Semoga ini menjadi awal yang baik untuk meraih mimpi-mimpi lainnya.
4. Pembaca yaitu kamu yang sedang membaca skripsi ini, semoga karya yang sangat kubanggakan ini dapat bermanfaat untuk kamu ya. Terima kasih dan selamat membaca.

HALAMAN MOTTO

“Sebisa mungkin hiduplah, sampai Tuhan sendiri yang memintamu kembali”

“Aut Vian inveniam Aut Vaciam”

(Hannibal)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan YME atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Hubungan *Belief in a Just World* dengan *Happiness* Pada Karyawan *Outsourcing*”.**

Dalam menyusun proposal penelitian ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang peneliti alami, namun berkat dukungan dan semangat dari orang terdekat, sehingga peneliti mampu menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu peneliti pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Dr. H. Sayrif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S. Psi., M.Si., selaku ketua bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Marisyah Pratiwi, M. Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Ayu Purnamasari, S. Psi., MA, selaku dosen pembimbing I dalam penyusunan skripsi yang mendukung, mendengarkan, dan menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan yang baik dan berguna.

6. Bapak M. Zainal Fikri. S. Psi., MA, selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan skripsi yang membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti.
7. Ibu Dewi Anggraini S. Psi., MA selaku dosen penguji I skripsi dan ibu Marisya Pratiwi, M. Psi., Psikolog selaku dosen penguji II.
8. Para bapak dan Ibu dosen serta staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Responden penelitian yang telah membantu selama proses pengumpulan data.
10. Teman- teman Kelas A dan *Owlster Master* yang sudah sama- sama berjuang dan selalu mengisi hari – hari selama ini menjadi penuh kenangan.
11. Teman- teman seperbimbingan, dan kakak tingkat yang telah memberikan saran, masukan, dan bersedia diberi banyak pertanyaan selama proses penelitian berlangsung.
12. Seluruh pihak yang terlibat, namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Meskipun demikian hal ini merupakan pengalaman yang sangat berharga untuk menuju yang lebih baik. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Akhir kata, semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Indralaya, 13 April 2023
Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ria Sagita Sirait', with a large, sweeping flourish underneath.

Ria Sagita Sirait
NIM 0404128192403

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
1. Manfaat Teoritis	17
2. Manfaat Praktis.....	18
E. Keaslian Penelitian	19
BAB II	29
LANDASAN TEORI.....	29
A. HAPPINESS	29
1. Pengertian <i>Happiness</i>	29
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Happiness</i>	30
3. Aspek- Aspek <i>Happiness</i>	33
B. Belief In a Just World	35

1.	Pengertian <i>Belief in a Just World</i>	35
2.	Dimensi <i>Belief in a Just World</i>	36
3.	Indikator <i>Belief in a just world</i>	38
C.	Hubungan <i>Belief in a Just World</i> Dengan <i>Happiness</i>	40
D.	Kerangka Berpikir	43
2.1	Gambar Kerangka Berpikir	43
E.	Hipotesis Penelitian	44
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	45
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
1.	Happiness	45
2.	Belief in a just world.....	46
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	46
1.	Populasi	46
2.	Sampel.....	47
D.	Metode Pengumpulan Data.....	48
1.	Kuisisioner	49
2.	Skala Psikologis.....	49
E.	Validitas dan Reliabilitas	52
1.	Validitas	52
2.	Reliabilitas.....	53
F.	Metode Analisis Data	54
1.	Uji Asumsi	54
2.	Uji Hipotesis	55
BAB IV	57
HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A.	Orientasi Kancan	57
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian	62
1.	Persiapan Administrasi	62
2.	Persiapan Alat Ukur.....	63
3.	Pelaksanaan Penelitian	69

C. Hasil Penelitian	76
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	76
2. Deskripsi Data Penelitian	81
3. Uji Analisis Data Penelitian	84
D. Hasil Analisis Tambahan	87
E. Pembahasan.....	96
BAB V.....	107
KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	107
1. Bagi Karyawan <i>Outsourcing</i>	107
2. Bagi Bagi Peneliti Lainnya	108
3. Bagi Perusahaan	109
4. Bagi Pemerintah	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	39
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Skor Pernyataan	49
Tabel 3.2 Item Perencanaan Skala <i>Happiness</i>	50
Tabel 3.3 Item Perencanaan Skala <i>Belief in a Just World</i>	51
Tabel 4.1 Distribusi Skala Happiness Setelah Uji Coba	64
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Happiness	64
Tabel 4.3 Distribusi Skala BIAJW Setelah Uji Coba	66
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala BIAJW	67
Tabel 4.5 Penyebaran Skala Uji Coba	69
Tabel 4.6 Penyebaran Skala Penelitian	73
Tabel 4.7 Penyebaran Data Tambahan Penelitian	74
Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	74
Tabel 4.9 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	75
Tabel 4.10 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek	76
Tabel 4.11 Deskripsi Jenis Pekerjaan Subjek	76
Tabel 4.12 Deskripsi Domisili Subjek	76
Tabel 4.13 Deskripsi Jenis Perusahaan Bekerja Saat ini	77
Tabel 4.14 Deskripsi Lama Bekerja	77

Tabel 4.15 Deskripsi Jumlah Perusahaan Bekerja Sebelumnya.....	78
Tabel 4.16 Deskripsi Penghasilan Subjek Penelitian.....	78
Tabel 4.17 Deskripsi Status Pernikahan	79
Tabel 4.18 Deskripsi Jumlah Anak	79
Tabel 4.19 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	80
Tabel 4.20 Formulasi Kategorisasi.....	81
Tabel 4.21 Deskripsi Kategorisasi Happiness Subjek.....	81
Tabel 4.22 Deskripsi Kategorisasi BIAJW Subjek	82
Tabel 4.23 Hasil Uji Coba Normalitas Variabel Penelitian.....	83
Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Uji Analisis Linearitas	83
Tabel 4.25 Hasil Uji Analisis Hipotesis	84
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4.27 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4.28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 4.29 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan	87
Tabel 4.30 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan	87
Tabel 4.31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	88
Tabel 4.32 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan.....	89

Tabel 4.33 Hasil Uji Beda Berdasarkan Rentang Gaji.....	90
Tabel 4.34 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak.....	90
Tabel 4.35 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Perusahaan	91
Tabel 4.36 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
Tabel 4.37 Mean Pada Dimensi Belief in a Just World	93
Tabel 4.38 Mean Pada Aspek Happiness	93

HUBUNGAN *BELIEF IN A JUST WORLD* DENGAN *HAPPINESS* PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan *belief in a just world* dengan kemampuan *happiness* pada karyawan *outsourcing*. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 200 orang karyawan *outsourcing* untuk pengambilan data, serta menggunakan 30 orang karyawan *outsourcing* untuk uji coba. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni skala *belief in a just world* mengacu pada dimensi dari Dalbert (1999), dan skala *happiness* mengacu pada aspek *happiness* menurut Seligman (2011).

Hasil analisis korelasi menunjukkan *belief in a just world* dan *happiness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan $r = 0,539$. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Belief in a Just World, Happiness*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S. Psi., Ma
NIP.19612152015042004

Dosen Pembimbing II



Muhammad Zainal Fikri S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Savang Agung Mardiyah, S.Psi., M.Si

NIP.19780521200212200

**THE RELATIONSHIP OF BELIEF IN A JUST WORLD WITH HAPPINESS IN
OUTSOURCING EMPLOYEES**

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is a relationship between belief in a just world and happiness in outsourcing employees. The hypothesis of this study is that there is a relationship between belief in a just world and happiness outsourcing employees.

This study used 200 respondents from outsourcing employees for data collection and used 30 outsourcing employees for trials. The sampling technique uses nonprobability sampling. The measuring instrument used, namely the belief in a just world scale, refers to the dimensions of Dalbert (1999) and the happiness scale refers to aspects of happiness according to Seligman (2011).

The results of the correlation analysis showed that belief in a just world and happiness had a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) with $r = 0.539$. From the results of data analysis, it can be concluded that there is a significant positive relationship between the two variables. This the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keyword: Belief in a Just World, Happiness

¹ Student of Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

² Lecture of Psychology Programme of Medical Department. Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S. Psi., Ma
NIP.19612152015042004

Dosen Pembimbing II



Muhammad Zainal Fikri S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Mengetahui

Rektor Bagian Psikologi



Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP.19780521200212200

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah era globalisasi persaingan disektor lapangan pekerjaan semakin tajam. Bukan hanya para pencari kerja yang perlu meningkatkan kualitasnya namun juga antar perusahaan saling bersaing (Iqbal, 2019). Persaingan antara perusahaan di dalam dunia kerja sangatlah kuat dimana perusahaan di negara berkembang harus berhadapan dengan perusahaan di negara maju yang bisa dikatakan unggul dalam setiap aspek (Thamrin, 2020). Indonesia sendiri merupakan Salah satu contoh negara berkembang yang secara langsung menghadapi negara-negara maju yang memiliki keunggulan dalam berbagai aspek, termasuk sumber daya teknologi, modal, dan sumber daya manusia. (Sahban, 2018).

Pada abad ini semuanya serba cepat dan semakin berkembang. Perkembangan dan kompetisi dalam perusahaan yang semakin kompleks menuntut perusahaan wajib menyesuaikan lingkungan kerja dengan cepat, dimana perusahaan harus menjadi wadah yang fleksibel yang mampu menampung gagasan dan mengatasi setiap masalah agar tetap bisa bersaing dalam dunia bisnis yang tidak menentu (Gea, 2014). Menggunakan tenaga kerja adalah salah satu strategi untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan. (Miftahudin, 2018). Investasi yang paling besar di bidang SDM (sumber daya manusia) adalah pekerja atau pegawai kerja, pegawai kerja menjadi investasi yang paling penting dan sangat sulit digantikan secara substitusi (Mariami, 2017).

Human resources adalah satu dari sekian aset yang penting dalam perusahaan. *Human resources* memiliki peran yang penting dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional agar perusahaan bisa tetap eksis dan berani menghadapi tantangan (Sahban, 2018). Seluruh pekerja atau pegawai diwajibkan dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi dan perusahaan yang kompetitif demi kemajuan perusahaan (Lestari, 2018). Maka dari itu untuk memaksimalkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan tenaga pegawai kerja, salah satu cara yang dilakukan hampir seluruh perusahaan adalah mempekerjakan karyawan *outsourcing* (Nollen & Axel 1996, dalam Moorman & Harland, 2012).

Karyawan *outsourcing* banyak ditemui di Indonesia. Strategi memanfaatkan karyawan *outsourcing* dinilai dapat membantu perusahaan dalam beradaptasi karena perusahaan bisa mempekerjakan atau memberhentikan pekerja *outsourcing* sesuka hati perusahaan sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan pada saat itu (Chambel & Castanheira, 2006). *Outsourcing* merupakan praktik di mana perusahaan mendelegasikan dan mengelola sebagian atau seluruh proses bisnis harian kepada pihak ketiga yang beroperasi di luar perusahaan. Pihak ketiga tersebut menyediakan jasa *outsourcing* dalam hal pekerjaan (Suwondo, 2015). Menurut Nuriya, Ispriyarso, Cahyaningtyas (2020) sistem *outsourcing* adalah sistem penyerahan beban kerja tertentu kepada perusahaan yang menjadi pihak ketiga yang dilaksanakan dengan tujuan memangkas beban perusahaan.

Yuridiksi hukum mengenai *outsourcing* di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2002 pada pasal (64,65,66) terdapat

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 yang mengatur tentang prosedur perizinan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Kepmen 101/2004). Pasal 1601 b KUH Perdata menyamakan outsourcing dengan perjanjian pemborongan. Oleh karena itu, definisi outsourcing adalah ketika seorang pemborong mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan tertentu bagi pihak lain yang telah memborongkan pekerjaan tersebut, dengan imbalan yang telah disepakati. Praktek *Outsourcing* diharapkan dapat membuka lapangan kerja dan mengatasi banyaknya pengangguran (Istiqomah, 2009).

Sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan biasa disebut dengan karyawan atau pekerja. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai setiap individu yang bekerja dan menerima gaji atau kompensasi dalam bentuk lainnya. Menurut Hasibuan (2015) karyawan adalah pribadi yang bekerja di bawah pengawasan atau perintah orang lain dan menerima kompensasi serta agunan. Pengertian karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja berdasarkan perjanjian yang sudah disepakati antar perusahaan penyedia *outsourcing* dengan perusahaan pemborong dengan masa kerja berdasarkan perjanjian yang sudah disepakati (Menurut Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), terdapat perbedaan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap. Karyawan tetap dianggap sebagai aset utama perusahaan yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan aktif dari kegiatan perusahaan. Sementara itu, karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin perusahaan, dan mereka tidak

memiliki jaminan keberlanjutan masa kerja mereka (sesuai dengan Pasal 50 dan 66 UU Ketenagakerjaan).

Setiap orang membutuhkan pekerjaan. Menurut Izzati (2018) sampai saat ini *outsourcing* telah mempekerjakan 40% manusia dari total keseluruhan tenaga kerja di Indonesia yang memberikan manfaat bagi perekonomian Indonesia. Berdasarkan data dari Menurut Forum Komunikasi Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (FADI) pada tahun 2020, terdapat sekitar 3.000.000 orang yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing* di bawah naungan 3.000 perusahaan *outsourcing*. Berdasarkan pernyataan dari Said Iqbal, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) pada tahun 2020, jumlah karyawan *outsourcing* sekarang mencapai sekitar 70% hingga 80% dari total keseluruhan karyawan buruh yang bekerja di sektor formal.

Pada tahun 2022 adanya perubahan revisi Undang-undang ketenagakerjaan menimbulkan pro dan kontra di masyarakat Indonesia tidak terkecuali karyawan *outsourcing*. Berdasarkan berita yang dimuat oleh Kompas.com (Fatmawati, 2022) Presiden Indonesia Joko Widodo menerbitkan regulasi terkait pekerja dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *outsourcing*, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, terdapat ketentuan mengenai hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan. Pasal 18 ayat 1 PP tersebut menyatakan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh didasarkan pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), namun pada pasal-pasal turunan

UU Cipta Kerja yang terdapat dalam PP tersebut, tidak secara spesifik mencantumkan larangan pekerjaan tertentu bagi karyawan *outsourcing*. Artinya, tidak ada batasan yang dinyatakan secara langsung mengenai jenis pekerjaan yang dilarang bagi karyawan *outsourcing*.

Setiap peraturan memiliki dampak yang positif dan negatif. Dalam berita Kompas.com (Fatmawati, 2022) regulasi yang ada telah menimbulkan kekhawatiran di kalangan karyawan *outsourcing*, karena mereka khawatir bahwa perusahaan akan memberikan berbagai tugas kepada mereka, termasuk pekerjaan lepas dan paruh waktu. Selain itu, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah juga menyatakan bahwa revisi ini dapat mengakibatkan penggunaan tenaga kerja *outsourcing* menjadi semakin tidak terbatas jika tidak diatur dengan baik dalam peraturan pemerintah, baik dalam Undang-Undang Cipta Kerja maupun peraturan turunannya. Dikutip dari Kompas.com menurut penuturan Ida Fauziah Menteri Ketenagakerjaan, berdasarkan peraturan regulasi pemerintah yang baru sudah sepantasnya mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi karyawan *outsourcing* dan sepanjang objek pekerjaan tetap ada.

Semua orang ingin kemudahan di dalam pekerjaan yang dilakukan. Namun menurut Istiqomah (2009) praktek *outsourcing* semakin memperberat kehidupan para karyawan, pertama metode praktik *outsourcing* mengakibatkan status ikatan pekerja karyawan menjadi tidak jelas, kedua, sistem *outsourcing* membuat tidak kuatnya posisi karyawan *outsourcing* dalam perusahaan, dengan sistem *outsourcing* bentuk hubungan kerja karyawan bersifat sementara, dalam sistem *outsourcing*, periode kerja yang ditentukan bisa berlangsung selama kurun waktu

tertentu, seperti 1 tahun, 2 tahun, bahkan ada yang hanya berlangsung selama 3-4 bulan. Namun, salah satu kekhawatiran yang timbul adalah bahwa sistem *outsourcing* dapat mengakibatkan pencabutan hak dan jaminan di hari tua bagi karyawan. Di kutip dari *Career Developmeent* (Wicaksono, 2022) mengatakan kekurangan dari sistem *outsourcing* adalah yang pertama munculnya masalah komunikasi dimana akan sangat sulit mengontrol karyawan *outsourcing* karena berbeda dengan mengontrol karyawan lainnya yang melewati proses rekrutmen karyawan langsung secara terbuka sehingga akan mungkin timbul masalah komunikasi, kedua, karyawan perusahaan merasa terancam maksudnya ketika karyawan tahu bahwa rekan mereka diganti dengan karyawan *outsourcing* maka akan muncul perasaan tidak tenang dan selalu khawatir sehingga bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan, ketiga, timbulnya perbedaan standar maksudnya jika sudah memutuskan menggunakan karyawan *outsourcing* berarti sudah memberi kepercayaan kepada kontraktor untuk mengelola tidak sesuai dengan rencana perusahaan sebelumnya, keempat, berisiko meningkatkan ancaman terhadap keamanan maksudnya ancaman terkait kerahasiaan data perusahaan bisa meningkat. Menurut Setoningtyas (2016), *outsourcing* akan menimbulkan ketidakpastian akan nasib dan penghasilan bagi karyawan *outsourcing*, akibatnya akan terjadi penurunan kondisi kualitas kerja sehingga seringkali sangat wajar terjadi demonstrasi para karyawan *outsourcing* yang menuntut perbaikan dan perubahan.

Masalah pekerjaan merupakan masalah yang tidak pernah habis dibahas di Indonesia. Demo dari karyawan *outsourcing* sering terjadi, disebabkan karyawan

outsourcing merasa tidak damai dan *happy* atas status *outsourcing* nya (Triyono, Wahyudi & Harahap, 2020). Nopiando (2012) mengatakan hubungan pekerjaan karyawan *outsourcing* yang bersifat tidak permanent akan membuat mereka tidak berdaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada yang bisa menjamin seorang karyawan *outsourcing* dapat kembali bekerja diperusahaan yang serupa setelah ikatan perjanjian selesai, hal ini membuat pegawai tidak dapat menerima kondisi dirinya dan tidak *happy* karena ada tekanan dan banyak beban yang membatasi ruang geraknya yang berdampak pada kesejahterannya. Sistem kerja *outsourcing* merupakan sistem kerja kontrak yang sewaktu waktu bisa terjadi pemutusan kontrak secara sepihak, status kepegawaian yang tidak jelas membuat pekerja merasa tidak *happy* dan kehilangan kesejahteraan hidup bagi mereka yang berpengaruh pada kinerja, Rianti (2014).

Di Indonesia demonstrasi menjadi salah satu alternatif masyarakat untuk menyampaikan aspirasinya kepada pemerintah. Karyawan *outsourcing* masih berulang kali melakukan aksi unjuk rasa, hal ini dikarnekan tidak adanya kepuasan karyawan terutama soal gaji dan masa kerja, hal lain juga dikarenakan karyawan *outsourcing* menganggap bahwa paktik *outsourcing* cukup membebani para pekerja, maka dapat disimpulkan bahwa *happiness* karyawan *outsourcing* masih rendah (Deny, 2014). Ketika seseorang sering merasakan emosi yang tidak positif maka ia akan merasa terdesak, hal ini tentu saja akan memunculkan kecemasan dan depresi yang dihubungkan dengan rendahnya *happiness* atau SJW (subjective well-being) (Rahayu, 2018). Kekhawatiran akibat rendahnya *happiness* akan menimbulkan kecemasan pada karyawan *outsourcing* yang mengakibatkan rasa

tidak mampu mengendalikan keadaan dalam pekerjaan, tidak mampu memperkirakan kejadian yang akan dialami dan menimbulkan rasa ketidakberdayaan (De Cuyper & De White, 2011).

Pada tahun 2011, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) Jawa Timur dan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya melakukan pendataan yang menunjukkan bahwa terdapat 91,8% pelanggaran terhadap karyawan outsourcing di Sidoarjo, Jawa Timur. Pelanggaran-pelanggaran tersebut meliputi gaji pesangon yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), ketidaksesuaian kontrak/ikatan kerja, ketiadaan jaminan sosial, serta tidak adanya cuti pada hari nasional atau hari tertentu. Akibat dari pelanggaran ini, para karyawan outsourcing melakukan demonstrasi sebagai bentuk protes (Yakub, 2012). Dikutip dari *Kompasiana.Com* para karyawan *outsourcing* melakukan aksi demonstrasi karena perusahaan-buruh tidak berhubungan secara langsung melainkan adanya pihak ketiga, kurangnya jaminan sosial, tidak ada kepastian kerja, upah, dan tunjangan kesejahteraan lainnya (Eka, 2022). Aksi demonstrasi yang dilakukan para karyawan *outsourcing* menjadi salah satu cara untuk menyampaikan ketidakpuasan di dalam hidupnya sehingga bisa diprediksi karyawan *outsourcing* memiliki *happiness* yang rendah (Istiqomah, 2009). Karyawan *outsourcing* yang merasa rendah tingkat *happiness*nya memiliki kemungkinan tinggi untuk meningkatkan tingkat ketidakhadirannya di tempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung menggunakan berbagai alasan untuk tidak hadir bekerja (Siagian, 2018).

Praktik *outsourcing* membuat para karyawan tidak *happy*, hal ini dibuktikan dari Demonstrasi ribuan karyawan *outsourcing* Pada Rabu, 28 Februari 2018, di

Jakarta, massa dari 16 organisasi pekerja di lingkungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) melakukan demonstrasi. Organisasi tersebut termasuk Serikat Pekerja Container (SPC), awak mobil tangki (AMT) Pertamina, Jasa Armada Indonesia (JAI), Serikat Pekerja Baja Cilegon, Federasi Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia, dan lain-lain. Massa tersebut mengajukan lima tuntutan utama kepada pemerintah, yang salah satunya adalah penghapusan praktik kerja *outsourcing*. Para pekerja *outsourcing* merasa tidak *happy* dan tidak damai dengan status mereka sebagai karyawan *outsourcing* (Taher, 2018).

Beberapa survei dan penelitian banyak dilakukan kepada karyawan *outsourcing*. Survei yang dilakukan kepada karyawan *outsourcing* belum ada yang melihat *happiness* secara khusus namun biasanya akan digabung dengan penelitian yang melihat kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja yang nantinya akan meliputi *happiness*, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Syaputra (2019), Ni'mah (2016), Luhur (2016). Wicaksono, Dwi Yudanta, & Analin (2022) menjelaskan PT PLN menjadi salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawan *outsourcing* terbanyak dengan hampir 100.000 pekerja *outsourcing*, dalam penelitiannya, Said Iqbal selaku Presiden Konfederasi Serikat Pekerja mengatakan PT PLN seringkali melakukan perbudakan modern terhadap pekerja *outsourcing* dimana kebijakan PLN membuat karyawan tidak *happy* dan kehilangan kesejahteraan.

Lingga (2019) menjelaskan bahwa PT Bank X merupakan salah satu organisasi perusahaan yang memakai jasa pekerja *outsourcing* dalam kegiatan operasional sehari-hari. Namun, para karyawan *outsourcing* mengalami berbagai masalah seperti ketidakjelasan status kerja, tidak adanya jaminan sosial seperti

jaminan pensiun, kurangnya jaminan keamanan di masa tua, gaji pokok yang rendah dan di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Pematang Siantar yang sebesar Rp 2.300.000, sering terjadi ketidaktepatan waktu dalam pembayaran uang konsumsi dan uang lembur yang melebihi ketentuan kontrak kerja, serta adanya perlakuan yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Lingga (2019) juga mengatakan ketidakjelasan dan kerugian yang dirasakan karyawan *outsourcing* tersebut membuat para karyawan *outsourcing* tidak *happy* dalam melaksanakan tugas dan mempunyai kesejahteraan yang rendah sehingga banyak dari karyawan *outsourcing* yang tidak bekerja tidak maksimal membuat perusahaan harus melakukan pergantian dan pelatihan karyawan secara terus menerus yang membutuhkan banyak biaya.

Pada PT. X juga tercatat pada 2018 ada sekitar 250 karyawan *outsourcing* dimana divisi terbanyak adalah divisi penjualan (promoter) yaitu Sebanyak 180 karyawan *outsourcing* tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, seperti Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), Surabaya, Yogyakarta, Medan, serta kota satelit lainnya yang menjadi tumpuan dari organisasi perusahaan selaku staff distributor produk dan barang dan nasabah dimana tugasnya mengkomodasikan penjualan produk yang dilakukan oleh pihak pertama namun seringkali para karyawan *outsourcing* dipaksa untuk bekerja lembur untuk mencapai target penjualan, kondisi ini membuat karyawan *outsourcing* merasa tidak nyaman dan hal ini menjadi sebuah ancaman yang menakutkan bagi karyawan *outsourcing* yang membuat pekerja menjadi was- was, tidak *happy*, dan jika kondisi ini berlangsung biasanya akan disertakan dengan pemangkasan karyawan secara

sepihak untuk mengurangi biaya operasional yang disebabkan pihak pemberi kerja mengurangi biaya alokasi di bulan maret 2019 sejumlah 50 karyawan, yang membuat karyawan tidak berdaya untuk menerima pemutusan kontrak sepihak tersebut (Triyono dkk, 2020).

Karyawan *outsourcing* juga berhak mendapatkan *happiness* ditempat kerja untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Pekerjaan merupakan salah satu bagian dari hidup untuk bisa mendapatkan *happiness* (Siska dan Ami, 2014). Hasil kajian membuktikan bahwa *happiness* di tempat kerja memiliki ikatan yang positif dan cenderung mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan *happiness* ditempat kerja (Syarifi, Lengkonk & Saerang, 2019). Menurut Pryce & Jones (2010), seseorang yang bekerja dengan *happy* adalah pribadi yang mempunyai sensitivitas positif dalam setiap waktunya, mereka memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana mengelola dunia kerjanya dengan baik, sehingga mampu memaksimalkan hasil kerja dan mencapai kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinati, dan Siswati (2018), serta Lestiani (2016). Penelitian-penelitian tersebut telah membuktikan adanya hubungan antara *happiness* di tempat kerja.

Memiliki perasaan yang *happy* membuat kehidupan yang kita jalani akan terasa *happy*. Menurut Biswas-Diener & Diener (2007), *happiness* memiliki dampak yang luas dalam kehidupan manusia, kehidupan yang penuh *happiness* dapat memberikan makna yang lebih dalam, seperti peningkatan kesehatan, peningkatan kreativitas, penghasilan yang lebih menjanjikan, dan lingkungan kerja

yang lebih pantas. Dengan memiliki perasaan yang bahagia, kehidupan yang kita jalani akan terasa lebih menyenangkan dan berarti secara keseluruhan. Seseorang yang merasa *happy* dan memiliki *happiness* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaan, perkawinan, dan seluruh aspek kehidupan akan terasa lebih memuaskan dan menganggap *happiness* sebagai perasaan yang ada dikarenakan selarasnya antara harapan dan keinginan (Elfida, 2014). Seligman (2005) mengungkapkan bahwa *happiness* merupakan kondisi dimana individu lebih sering mengenang kejadian-kejadian yang membuat *happy* dibandingkan kejadian yang sebenarnya berlangsung dan mereka lebih cenderung tidak mengingat kejadian buruk. Diener, (2012) memakai istilah *subjective well – being* dalam menginterpretasikan *happiness*.

Ukuran *happiness* individu relatif berbeda- beda. Seligman (2011) mengungkapkan *happiness* merupakan perasaan yang bersifat positif dan bagaimana cara individu dalam menetapkan alur kehidupan dengan mengefisiensikan perasaan yang dirasakan. Menurut Seligman (2011) aspek *happiness* terdiri dari tiga komponen yaitu, pertama emosi positif yaitu kehidupan yang menyenangkan karena mampu merasakan kesenangan, kegembiraan, kehangatan, kenyamanan. Kedua, aspek keterlibatan adalah bersama-sama mengimplikasikan diri secara keseluruhan, tidak hanya fisik yang bekerja, tetapi sumber daya kognitif, dan emosional yang membentuk pemikiran dan perasaan, selain itu keterlibatan tidak hanya terjadi pada satu aktivitas, akan tetapi dapat dari berbagai aktivitas misalnya hobi. Ketiga, aspek makna yang merupakan gabungan emosi positif dan keterlibatan karena setiap individu menginginkan makna dan juga

tujuan yang jelas didalam hidupnya, kehidupan yang memiliki makna terdiri dari kepunyaan dan mengendalikan hal yang dipercaya lebih tidak terbatas dari diri sendiri dan juga berkemanusiaan misalnya agama, partai politik dan keluarga.

Manusia akan melakukan apapun untuk mendapatkan *happiness*. Penelitian mengatakan bahwa *belief in a just world* memiliki hubungan dalam membentuk *happiness* (Zhang dan Zhang, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Djuka dan Dalbert (2006) pribadi yang meyakini "*Belief in a just world*" atau kepercayaan pada dunia yang adil cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, lebih tahan terhadap perubahan suasana hati yang positif, dan kehidupan mereka cenderung lebih *happy*, penelitian ini juga menemukan adanya hubungan positif antara *Belief in a just world* dengan *happiness*. *Belief in a just world* memiliki hubungan yang positif dengan *happiness*, *self-esteem*, resiliensi beberapa aspek penyebab gejala depresi, afek positif negatif, dan kesejahteraan mental (Nartova, Donat, Rupich, 2019). Menurut penelitian oleh Lucas, Zhdanova, Wendorf, dan Alexander (2013) pribadi yang mempunyai tingkat *belief in a just world* yang tinggi cenderung merasa bahwa dunia ini adil, dan hal ini berhubungan dengan tingkat *kebahagiaan* yang lebih tinggi, secara lebih rinci, mereka cenderung mengalami kepuasan jiwa yang lebih berkualitas, mengalami tingkat stres yang lebih rendah, dan merasa memiliki kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan demikian, kepercayaan pada keadilan dunia dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan individu dan kualitas hidup mereka. Beberapa indikator dari *happiness* ada kaitannya dengan *Belief in a just world* dimana adanya indikator yang dapat memediasi *belief in a just world* misalnya pengalaman keadilan dalam domain

kehidupan, memiliki aspirasi tujuan hidup yang lebih tinggi dan ketahanan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi (Jiang, Chen, Wang, 2017).

Berpikiran positif akan membawa dampak yang baik bagi diri kita. Seseorang yang mempunyai *belief in a just world* yang tinggi mampu menangani lingkungan sosialnya, memiliki fungsi adaptif yang penting misalnya fungsi kepercayaan dan fungsi asimilasi, fungsi asimilasi dalam hal ini berarti bisa menghadapi situasi yang tidak adil, mencoba untuk mengasimilasikan pengalaman yang dialami secara intuitif dengan banyak cara misalnya mengecilkan ketidakadilan, menghindari perenungan, berfokus pada diri sendiri dan memaafkan (Dalbert dan Donat, 2015). Menurut Donat, Peter, dan Kamble (2016), "belief in a just world" merujuk pada pengertian individu jika dunia ini adalah tempat yang adil, individu dengan keyakinan ini percaya bahwa perbuatan baik akan dihargai di masa depan, dan mereka melihat dunia sebagai tempat yang teratur atau stabil, tujuan dari keyakinan ini adalah untuk mengurangi kecemasan dan perasaan negatif yang mungkin timbul dalam menghadapi ketidakpastian atau ketidakadilan dalam kehidupan, dengan meyakini bahwa dunia ini adil, individu tersebut dapat merasa lebih aman dan nyaman. *Belief in a just world* yaitu pemegang prinsip yang teguh jika individu hidup didunia dengan memperoleh apa yang sepatutnya didapatkan, perbuatan yang keji akan dibayar dengan kekejian dan sebaliknya perbuatan yang terpuji akan dibalas dengan perbuatan terpuji juga (Jhonston, Krings, Maggiori, Meier & Fiori, 2016).

Perbuatan yang positif cenderung akan mendatangkan hal yang positif pula. *Belief in a just world* adalah sifat pribadi seseorang yang menjelaskan bahwa

mereka percaya mereka hidup di dunia yang sebanding dimana setiap orang memperoleh apa yang pantas mereka peroleh dan layak mendapatkan apa yang sudah mereka dapati (Dalbert, 1999). Dalbert (1999) menjelaskan bahwa ada tiga dimensi dari "belief in a just world". Pertama, *general belief in a just world* adalah pemahaman seseorang tentang keadilan dunia secara umum, yang terikat dengan aturan-aturan yang berlaku saat ini, keyakinan ini menyatakan bahwa jika seseorang melakukan perbuatan baik, maka akan mendapatkan hal-hal baik pula, dan sebaliknya, jika melakukan perbuatan buruk, akan mendapatkan hal-hal buruk pula. Kedua, *personal belief in a just world* adalah pemahaman seseorang tentang keadilan dunia secara pribadi, yang tidak terikat dengan aturan-aturan yang ada dalam dimensi ini, pengukuran keadilan didasarkan pada keyakinan individu terhadap dirinya sendiri. Individu percaya bahwa jika mereka melakukan perbuatan baik, maka akan mendapatkan hal-hal baik, dan jika melakukan perbuatan buruk, akan mendapatkan hal-hal buruk. Ketiga, *belief in an unjust world* adalah pemahaman seseorang tentang ketidakadilan dunia yang disebabkan oleh pengalaman hidup yang tidak menyenangkan. Dalam dimensi ini, individu menyalahkan dunia yang dianggap tidak bertindak adil terhadap mereka. Jadi, "belief in a just world" memiliki tiga dimensi yang melibatkan pemahaman umum tentang keadilan dunia, pemahaman personal tentang keadilan, dan pemahaman tentang ketidakadilan yang dialami individu dalam hidupnya.

Individu yang mempunyai *belief in a just world* tidak hanya menerima begitu saja ketidaksetaraan yang ada di masyarakat, tetapi ada sebuah motivasi untuk melihat ketidaksetaraan tersebut sebagai suatu sistem yang sah (Napier &

Josh, 2008). Dengan mendukung *belief in a just world* akan membuat seseorang merasa lebih baik dalam menghadapi adanya ketidaksetaraan beserta akibat-akibatnya (Wakslak, Jost, Chen, 2007). Para penganut *belief in a just world* yakin jika orang-orang pantas mendapatkan apapun keadaan mereka karena mereka sendirilah yang membuat keadaan tersebut terjadi (Qosidah, 2010). Penganut *belief in a just world* mereka sangat meyakini bahwa dunia itu adil dan akan melihat ketidakberuntungan sebagai konsekuensi atas perbuatan yang bersangkutan sehingga individu tersebut kurang merasakan adanya diskriminasi sama halnya dengan diskriminasi yang dialami karyawan *outsourcing*, individu akan mengakui bahwa mendapatkan pendapatan (*outcome*) yang sedikit dan berbeda bukanlah suatu bentuk diskriminasi (Jost, 2009).

Pada kelompok tak beruntung misalnya orang-orang dengan status sosial ekonomi rendah, dengan meyakini *belief in a just world* dapat membantu meringankan mereka dalam menghadapi ketidaksetaraan yang dialami, dapat “membantu” kelompok tak beruntung mengurangi disonansi kognitif dan mendapatkan kepuasan dalam sistem yang ada, ideologis ini akan melindungi *well-being* mereka sehingga mereka menganggap bahwa ketidakberuntungan mereka adalah layak (Cosley dan McCoy, 2008). Pada kasus karyawan *outsourcing*, seringkali mengalami ketidaksetaraan baik secara sosial maupun ekonomi mengingat karyawan *outsourcing* sebagai kelompok tak beruntung (status sosial ekonomi rendah) dan dengan bantuan *belief in a just world* para karyawan *outsourcing* lebih mampu menerima ketidaksetaraan sehingga lebih siap menerima akibat negatif dari ketidaksetaraan (Istiqomah, 2009).

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, peneliti menduga ada hubungan *belief in a just world* terhadap *happiness* pada karyawan *outsourcing* dari latar belakang masalah beserta penjelasan yang telah disampaikan. Hal tersebut membuat peneliti terdorong dalam melakukan penelitian yang judul “Hubungan *Belief in A Just World* dengan *Happiness* pada karyawan *outsourcing*”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan penguraian latar belakang masalah adalah: “Apakah terdapat hubungan antara *belief in a just word* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara *belief in a just world* dengan tingkat *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penguraian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan interpretasi manfaat secara menyeluruh baik secara teoritis untuk keilmuan) maupun secara praktis (untuk tujuan penelitian). Manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu psikologi, terutama dalam bidang psikologi positif, psikologi sosial, psikologi industri dan organisasi, dan kesehatan mental. Dengan mengeksplorasi hubungan antara *belief in a just world* dan

happiness, penelitian ini dapat memperkaya teori-teori yang ada dalam bidang-bidang tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang psikologi kerja, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan *happiness* dan kesejahteraan mental karyawan *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini nantinya diharapkan mampu menyumbangkan masukan-masukan praktis bagi:

a) Responden

Diharapkan penelitian ini mampu menyumbangkan kebermanfaatan kepada para karyawan *outsourcing*, untuk sebisa mungkin meningkatkan *belief in a just world* agar para karyawan *outsourcing* merasa lebih *happy* dalam melakukan pekerjaan. Karena pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan yang lebih *happy* akan membawa kepuasan dan lebih maksimal dalam bekerja. Karyawan *outsourcing* juga bisa lebih bersyukur dan *happy* masih bisa mendapatkan pekerjaan ditengah kesulitan mendapatkan lapangan pekerjaan di era globalisasi sekarang.

b) Bagi para peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan mengenai hubungan *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing* sehingga dapat menjadi salah satu referensi maupun pertimbangan dalam melakukan penelitian mengenai variabel lain selain variabel *belief in a just world* dan *happiness*.

c) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberi saran kepada perusahaan agar lebih memperhatikan *happiness* dan kesejahteraan seluruh pegawainya, bukan hanya pegawai tetap namun juga karyawan *outsourcing* karena *happiness* dari semua pekerja sangat mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan yang berpengaruh juga pada perusahaan.

d) Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberi saran kepada pemerintah agar lebih memperhatikan *happiness* dan keluhan para karyawan *outsourcing*, untuk meminimalisir dampak dari aksi demonstrasi yang merugikan dan juga untuk kedamaian antara masyarakat dan pemerintah.

E. Keaslian Penelitian

Dengan mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki keaslian dalam konteks penelitian pada karyawan *outsourcing*. Meskipun terdapat penelitian serupa, namun penelitian ini memfokuskan pada hubungan *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*, yang merupakan populasi

khusus dengan konteks kerja yang spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baru dan berbeda dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian pertama pada tahun 2015 Zaenab Pontoh dan M. Farid melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Religiusitas dan Dukungan Sosial Terhadap Kebahagiaan Pelaku Konversi Agama". Studi ini melibatkan 60 partisipan dan bertujuan untuk menginvestigasi apakah terdapat hubungan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan kebahagiaan pada pelaku konversi agama. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, menunjukkan adanya hubungan antara religiusitas dan dukungan sosial dengan kebahagiaan pada pelaku konversi agama.

Penelitian sebelumnya berbeda dalam penggunaan variabel dan subjek. Pada penelitian sekarang, variabel yang digunakan adalah *belief in a just world* dan *happiness*, sedangkan pada penelitian sebelumnya variabel yang digunakan adalah religiusitas dan *happiness*. Selain itu, subjek yang digunakan juga berbeda. Penelitian sekarang melibatkan subjek karyawan *outsourcing*, sedangkan penelitian sebelumnya melibatkan para pelaku konversi agama pada komunitas muafaf Tionghoa yang berusia antara 40-55 tahun.

Penelitian kedua yang berjudul "Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Pada Karyawan" yang dilakukan oleh Ine Lestiani pada tahun 2017, menggunakan subjek karyawan secara umum dengan jumlah partisipan sebanyak 78 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah terdapat hubungan antara

penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan.

Penelitian sebelumnya, yang berjudul "Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Pada Karyawan" yang dilakukan oleh Ine Lestiani pada tahun 2017, berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam hal variabel, subjek, dan tujuan penelitian. Pada penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan adalah penerimaan diri dan kebahagiaan, sementara penelitian yang sedang dilakukan menggunakan variabel *belief in a just world* dan *happiness*. Selain itu, subjek yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya melibatkan karyawan secara umum, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan lebih spesifik dengan melibatkan karyawan *outsourcing*. Tujuan dari kedua penelitian tersebut juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Khaled Adnan Batanieh pada tahun 2019 berjudul "*Impact of Work – Life Balance, Happiness at work, on Employee Performance*". Penelitian ini melibatkan 283 responden karyawan secara umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di Med Pharma adalah kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tujuan penelitian. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengukur peran kebahagiaan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan secara umum. Sementara itu, tujuan penelitian yang sedang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda, dimana penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan secara umum, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan subjek yang lebih spesifik yaitu karyawan *outsourcing*.

Penelitian keempat adalah penelitian yang berjudul “*Happiness in relation to social skills and self – esteem among youths*” yang diteliti oleh Sandeep Panchal dan H.L. Joshi pada tahun 2013. Subjek dari penelitian ini adalah para pemuda sarjana dan pasca sarjana yang berjumlah 200 orang dimana 76 orang adalah pria dan 124 orang adalah Wanita. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara *happiness*, *social skills*, dan *self-esteem* pada para pemuda. Hasil dari riset penelitian adalah *happiness* yang tinggi dan rendah berbeda secara signifikan pada *self-esteem*, *emotional sensitivity*, *social expressivity*, dan *social control*. Analisis korelasional juga mengungkapkan bahwa variabel *happiness* ditemukan secara signifikan mempengaruhi *self-esteem*, *emotional sensitivity*, dan *social control*.

Adapun ketidaksamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan terletak pada subjek yang digunakan dimana subjeknya adalah para pemuda sarjana dan juga pascasarjana, sementara itu pada penelitian yang sedang

dilaksanakan subjeknya yaitu karyawan *outsourcing*. Tujuan dari penelitian juga berbeda, dimana pada penelitian yang sebelumnya tujuannya yaitu untuk melihat apakah ada korelasi antara *happiness*, *social skills*, dan *self-esteem* pada para pemuda, sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan tujuannya adalah untuk melihat hubungan *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*. Variabel penelitian yang dipakai antara kedua penelitian juga berbeda.

Penelitian kelima yang dijelaskan adalah sebuah penelitian yang berjudul "*Belief in a Just World as Moderator of Hostile Attributional Bias*" yang dilakukan oleh Laurent Begue pada tahun 2006. Penelitian ini melibatkan 379 remaja dengan rentang usia antara 10 hingga 16 tahun sebagai responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh perlindungan yang dimiliki oleh *belief in a just world* terhadap bias atribusi agresif pada remaja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *belief in a just world*, semakin rendah tingkat agresivitas pada remaja yang diteliti.

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada subjek, tujuan, dan variabel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya, subjek yang digunakan adalah remaja dalam rentang usia 10-16 tahun, sementara pada penelitian yang sedang dilakukan subjeknya adalah karyawan *outsourcing*. Variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *belief in a just world* dan agresivitas, sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan variabelnya adalah *belief in a just world* dan *happiness*. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk melihat pengaruh *belief in a just world* terhadap tingkat agresivitas, sementara pada penelitian yang sedang dilakukan

tujuannya adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *belief in a just world* dengan tingkat *happiness*.

Penelitian keenam yang berjudul "*Belief in a Just World and Victim Blaming in Cases of Sexual Crimes in the City of Palembang*" yang dilakukan oleh Zahra Dwi Rahmandari pada tahun 2019 memiliki perbedaan dalam hal subjek, tujuan, dan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan 100 responden yang merupakan masyarakat di kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan tingkat *belief in a just world* antara masyarakat di kota Palembang yang melakukan dan tidak melakukan *victim blaming* dalam kasus kejahatan seksual. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara tingkat *belief in a just world* dengan perilaku *victim blaming*.

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada subjek, variabel yang digunakan, dan tujuan penelitian. Dalam penelitian sebelumnya, subjek yang digunakan adalah masyarakat kota Palembang secara umum, sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan subjeknya adalah karyawan *outsourcing*. Variabel yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya menggunakan variabel *belief in a just world* dan *victim blaming*, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan variabel *belief in a just world* dan *happiness*. Tujuan dari penelitian juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya bertujuan untuk melihat tingkat *belief in a just world* pada masyarakat kota Palembang yang melakukan dan tidak melakukan *victim blaming* dalam kasus kejahatan seksual, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan bertujuan untuk

melihat apakah ada hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian ketujuh, penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Rasa Syukur dengan Kebahagiaan Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Surabaya” yang diteliti oleh Ragil Budi Prabowo dan Hermien Laksmiwati pada tahun 2020. Subjek dari riset ini adalah mahasiswa jurusan psikologi sebanyak 252 orang. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara rasa syukur dengan kebahagiaan pada mahasiswa jurusan psikologi. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dengan kebahagiaan yang berarti semakin tinggi rasa syukur maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan juga sebaliknya.

Terjadi perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan dalam hal subjek, tujuan, dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian sebelumnya, subjek penelitian adalah mahasiswa psikologi, sedangkan dalam penelitian yang sedang dilakukan subjeknya adalah karyawan *outsourcing*. Tujuan penelitian juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya bertujuan untuk menguji hubungan antara rasa syukur dan kebahagiaan pada mahasiswa jurusan psikologi, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan bertujuan untuk melihat hubungan *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*. Selain itu, variabel penelitian yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya menggunakan variabel rasa syukur dan kebahagiaan, sementara penelitian yang sedang dilakukan menggunakan variabel *belief in a just world* dan *happiness*.

Penelitian kedelapan adalah penelitian yang berjudul “*Blame attributions in sexual crimes: Effects of belief in a just world and victim behaviour*” yang diteliti oleh Sara Lendstrom, Leif A. Stromwall dan Helen Alfredsson pada tahun 2015. Subjek dari penelitian ini adalah 200 orang peserta yang tersusun dari 100 orang perempuan dan 100 orang laki-laki dengan rentang usia 15 – 38 tahun. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memeriksa atribusi kesalahan dalam pelecehan seksual secara online, dan untuk menyelidiki efek dari tingkah laku korban, *belief in a just world* dari korban dan sampel penelitian, dan perilaku menyalahkan korban berdasarkan atribusi gender. Metode pengambilan sampel menggunakan *sampling insidental* atau yang dipilih secara acak dengan memberikan dikompensasi tiket lotre 3,30 USD pada komunitas Swedia. Variabel bebasnya adalah *belief in a just world* dan variabel terikatnya adalah ukuran menyalahkan korban dan pelaku. Hasil penelitian adalah adanya perilaku konsisten untuk menunjukkan bahwa korban perkosaan dapat disalahkan atas serangan tersebut karena perilaku yang ditunjukkan.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah pada tujuan penelitian, penelitian sebelumnya untuk melihat gambaran *belief in a just world* pada sampel dan korban pelecehan seksual secara online, variabel terikat pada penelitian sebelumnya adalah perilaku menyalahkan korban dan pelaku, dan sampelnya adalah pria dan wanita di swedia yang diambil secara acak menggunakan lotre. Dibandingkan dengan penelitian yang sedang dilakukan tujuan dari penelitiannya adalah untuk melihat hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*. Sampel penelitiannya juga adalah karyawan *outsourcing*. Cara

pengambilan sampelnya juga berbeda walaupun sama – sama menggunakan teknik insidental namun pada penelitian yang sedang dilakukan tidak menggunakan pemberian tiket lotre.

Penelitian kesembilan yang berjudul "*Belief in a just world as a resource of victimized student*" oleh Matthias Donat, Anett Wolgast, dan Claudia Dalbert pada tahun 2018 mengkaji subjek penelitian yang terdiri dari 2593 siswa di Jerman dengan rentang usia 12 hingga 17 tahun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara keyakinan pribadi siswa dalam *belief in a just world* dengan viktimisasi dalam situasi yang mengintimidasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin siswa mendukung *belief in a just world*, semakin mereka mengevaluasi perilaku guru terhadap pribadi mereka, dan semakin kecil kemungkinan para siswa melaporkan bahwa mereka mengalami intimidasi.

Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah tujuannya untuk melihat apakah ada hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*, sementara pada penelitian sebelumnya variabelnya adalah *belief in a just world* dengan keyakinan pribadi. Sampel yang dicari dalam penelitian juga berbeda, pada penelitian sebelumnya sampelnya adalah siswa di Jerman, sementara penelitian yang sedang dilakukan sampelnya adalah karyawan *outsourcing*. Variabel penelitiannya juga berbeda, penelitian sebelumnya variabelnya adalah keyakinan diri dan *belief in a just world*, sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan variabelnya adalah *happiness* dan *belief in a just world*.

Penelitian kesepuluh yang berjudul "Hubungan antara *personal belief in a just world* dengan perilaku prososial pada relawan komunitas sosial" yang dilakukan oleh Nur Shabrina pada tahun 2017, mengambil sampel relawan komunitas sosial di Yogyakarta, baik laki-laki maupun perempuan, dengan rentang usia 20 hingga 40 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *belief in a just world* dengan perilaku prososial pada relawan komunitas sosial.

Perbedaan pada penelitian yang sedang dilakukan adalah, pada penelitian sebelumnya subjeknya adalah relawan komunitas sosial sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan subjeknya adalah karyawan *outsourcing*, tujuan penelitian juga berbeda dimana tujuan penelitian sebelumnya adalah untuk melihat apakah ada hubungan *belief in a just world* dengan perilaku prososial pada relawan komunitas, sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan tujuannya adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara *belief in a just world* dengan *happiness* pada karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan deskripsi penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan signifikan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keaslian dan kontribusi yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pengembangan pengetahuan di bidang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Bataineh, K. (2019). *Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. International Business Research, 12(2)*, 99-112.
- Agama, P. K., Pontoh, Z., & Farid, M. (2015). Hubungan Antara Religiusitas dan Dukungan Sosial dengan Kebahagiaan. *Jurnal Psikologi Indonesia, 4(1)*. 100-110
- Agus Irianto. 2015. *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta: Kencana.
- Alfarisi, R. (2010). Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Alves, H., & Correia, I. (2010). *The strategic expression of personal belief in a just world. European Psychologist.*
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baron, R. A. & Donn, B. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Bègue, L., & Muller, D. (2006). *Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias. British journal of social psychology, 45(1)*, 117-126.
- Bègue L., Bastounis M. (2003). *Two spheres of belief in justice: extensive support for the bidimensional model of belief in a just world. J. Pers.*
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. (2007). *Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. John Wiley & Sons.
- Cahyo, N. (2006). Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana).
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). *Different temporary work status, different behaviors in organization. Journal of Business and Psychology, 20(3)*, 351-367.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). *The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. Journal of Vocational Behavior, 89*, 130-139.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. dwi prima sentosa Mojokerto (Doctoral dissertation, Undip).
- Cosley, B.J., & McCoy, S.K., (2008). *Is ideology palliative? priming meritocracy and psychological well-being in the face of inequality. American Psychological Association, Convention Presentation.*

- Dalbert, C., Lipkus, I. M., Sallay, H., & Goch, I. (2001). *A just and an unjust world: Structure and validity of different world beliefs. Personality and Individual Differences, 30*(4), 561-577.
- Dalbert, C. (1999). *The world is more just for me than generally: about belief in a just world scale's validity. Social Justice Research, 12*, 79–98.
- Dalbert, C. & Stoeber, J. (2006). *The belief in a just world and domain-specific beliefs about justice at school and in the family: A longitudinal study with adolescents. International Journal of Behavioral Development, 30*, 200-207.
- Dalbert, C. (2001). *The Justice Motive as a Personal Resource: Dealing with Challenges and Critical Life Events. New York: Kluwer Academic Publisher/Plenum Press.*
- Dalbert, C., and Donat, M. (2015). "Belief in a just world," in *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2nd Edn, Vol. 2, ed. J. D. Wright (Oxford: Elsevier), 487–492. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.24043-9
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). *The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. Personnel Review.*
- Deny, S. (2014, Juli 01). *Bisnis.Liputan6.com. dari Liputan6.com: <http://bisnis.liputan6.com/read/2071313/warga-ri-lebih-pilih-jadi-pengangguranketimbang-outsourcing>. Diakses pada 02 September 2022 Pukul 17.30 WIB.*
- Diener, E. and Diener, C. (1996). *Most people are happy. Psychological Science, 96*, 181-185.
- Diener, E. (2012). *New Findings and Future Directions for Subjective Well-Being Research. American Psychologist, 67*(8).
- Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia 2022
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2006). *The belief in a just world and subjective well-being in old age. Aging and Mental Health, 10*(5), 439-444.
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019). *The job design happiness scale (JDHS). Journal of Organizational Change Management.*
- Donat, M. (2012). *Dissoziation des Gerechtigkeitsmotivs und unbewusstes Denken bei der Entscheidungsfindung. [Dissociation of the justice motive and unconscious thought in decision-making]. Hamburg, Germany: Verlag Dr. Kovac.*

- Donat, M., Umlauf, S., Dalbert, C., & Kamble, S. V. (2012). *Belief in a just world, teacher justice, and bullying behavior*. *Aggressive Behavior*, 38(3), 185-193.
- Donat, M., Peter, F., Dalbert, C., and Kamble, S. V. (2016). *The meaning of students' personal belief in a just world for positive and negative aspects of school-specific well-being*. *Soc. Justice Res.* 29, 73–102. doi: 10.1007/s11211-015-0247-5
- Donat, M., Wolgast, A., & Dalbert, C. (2018). *Belief in a just world as a resource of victimized students*. *Social Justice Research*, 31(2), 133-151.
- Dzuka, J. & Dalbert, C. (2002). *Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: The impact of belief in a just world*. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 732-757.
- Eka Kartika Sari. (2022). *Buruh dan Outsourcing*. Kompasiana Beyond Blogging. <https://www.kompasiana.com/eka25051/6263eebfef62f63d89412dc2/buruh-dan-outsourcing> . Diakses pada 24 September 2022. Pukul 11.52 WIB.
- Elfida. 2008. *Hubungan Antara Religiusitas dan Kebahagiaan*. Fakultas Psikologi: Uin Suska Riau
- Elfida, D., Lestari, Y. I., Diamera, A., Angraeni, R., & Islami, S. (2014). *Hubungan baik dengan orang yang signifikan dan kontribusinya terhadap kebahagiaan remaja Indonesia*. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 66-73.
- Ellard, J. H., Harvey, A., & Callan, M. J. (2016). *The justice motive: History, theory, and research*. In *Handbook of social justice theory and research* (pp. 127-143). Springer, New York, NY.
- Furnham, A., & Procter, E. (1989). *Belief in a just world: Review and critique of the individual difference literature*. *British journal of social psychology*, 28(4), 365-384.
- Gea, A. A. (2014). *Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif*. *Humaniora*, 5(1), 52-61.
- Gove, W. R., Hughes, M., & Style, C. B. (2015). *Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual?* *Journal of health and social behavior*, 122-131.
- Gravier, M. (1999). *Luther et l'opinion publique: Essai sur la littérature satirique et polémique en langue allemande pendant les années décisives de la réforme; 1520-1530*. Cahiers de l'Institut d'Etudes Germaniques.
- Grimaldy, D. V., Nirbayaningtyas, R. B., & Haryanto, H. C. (2017). *Efektivitas jurnal kebahagiaan dalam meningkatkan self-esteem pada anak jalanan*. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 100-110.
- Hafer, C. L., & Sutton, R. (2016). *Belief in a just world*. In *Handbook of social justice theory and research* (pp. 145-160). Springer, New York, NY.

- Hasan, N., Istiqomah, E., & Achmad, R. A. (2020). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kebahagiaan Karyawan Pada Perusahaan Sawit PT. Candi Artha Di Pelaihari. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 45-50.
- Hurlock, E. B. (2009). *Perkembangan Anak*. Jilid 2. Alih Bahasa: Med. Meitasari Tjandrasa dan Muslichah Zarkasih. Jakarta: Erlangga
- Hurlock, E.B. (2015). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Hanif, A. (2022). Sah, Indonesia Miliki 37 Provinsi Termasuk 3 DOB Papua, Apa Saja Provinsi Baru Ini?. <https://nasional.tempo.co/read/1656202/sah-indonesia-miliki-37-provinsi-termasuk-3-dob-papua-apa-saja-provinsi-baru-ini>. Diakses pada 16 November 2022 pukul 14.52 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara.
- Idris, M. (2021). Begini Nasib Karyawan Outsourcing di Peraturan Terbaru Jokowi. <https://money.kompas.com/read/2021/03/01/093456026/begini-nasib-karyawan-outsourcing-di-peraturan-terbaru-jokowi?page=all> . Diakses pada 01 September 2022 pukul 20.00 WIB.
- Inalum. (2021). Profil Perusahaan. <https://inalum.id/id/about/profil-perusahaan#:~:text=Pada%20tanggal%206%20Januari%201976,Asahan%2C%20sesuai%20dengan%20perjanjian%20induk..> Diakses pada 28 Desember 2022 pukul 20.31.
- Indonesia, S. (2022). Badan pusat statistik. BPS-Statistics Indonesia.
- Indonesia, G. (2021). Profil Perusahaan. Perusahaan Listrik Negara PT PLN (PERSERO)
- Istiqomah. (2009). Ideologi Paliatif dan *Subjective Well-being* hubungan System Justyfing Belief, *Belief in a Just World* dan Ideologi Konservatif terhadap *Subjective Well-being* pada Buruh *Outsourcing*. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*. 50-53.
- Iqbal, M., Susanto, S., & Sutoro, M. (2020). E – Court Dalam Tantangan Menekan Potensi Korupsi di Pengadilan. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Izzati, N. R. (2018). *Improving Outsourcing System in Indonesia: Fixing the Gap of Labour Regulation*. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(3), 528-541.
- Jehani, Libertus. 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- Jiang, H., Chen, G., and Wang, T. (2017). *Relationship between belief in a just world and internet altruistic behavior in a sample of Chinese undergraduates: multiple mediating roles of gratitude and self-esteem*. *J. Pers. Individ. Dif.* 104, 493–498. doi: 10.1016/j.paid.2016.09.005.

- Johnston, C. S., Krings, F., Maggiori, C., Meier, L. L., and Fiori, M. (2016). *Believing in a personal just world helps maintain well-being at work by coloring organizational justice perceptions*. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 25, 945–959.
- Jost, J.T., Kay, C.A., Thorisdottir, H. (2009). *Social and psychological bases of ideology and system justification*. *Series in Political Psychology*. Oxford University Press.
- Jun, W. H., & Jo, M. J. (2016). *Factor affecting happiness among nursing students in South Korea*. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23, 419–426. <https://doi.org/10.1111/jpm.12330> .
- Kaczmarek, L. D. (2017). Eudaimonic motivation. *Encyclopedia of personality and individual differences*. New York, NJ: Springer.
- KBBI. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Diakses melalui <https://kbbi.web.id/> pada 04 September 2022.
- Keputusan Menakertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
- Keser, A. (2016). *Happiness At Work: Survey From Turkey*. *The 2016 International Academic Research Conference in London –Zurich*, 295–301.
- Khavari, K. A. (2006). *The Art Of Happiness*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta.
- Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) Pasal 1601 b
- Landström, S., Strömwall, L. A., & Alfredsson, H. (2016). *Blame attributions in sexual crimes: Effects of belief in a just world and victim behavior*. *Nordic Psychology*, 68(1), 2-11.
- Lestari, D. (2018). *Pengaruh purposefull work dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*.
- Leary, M. R. & Hoyle, R. H. (2009). *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York: Guilford Publications.
- Lestiani. 2016. Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 2, Hal. 109-119.
- Lingga, A. H. (2019). *Analisi Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Lucas, T., Zhdanova, L., Wendorf, C. A., and Alexander, S. (2013). *Procedural and distributive justice beliefs for self and others: multilevel associations with life satisfaction and self-rated health*. *J. Happiness Stud.* 14, 1325–1341. doi: 10.1007/s10902-012-9387-6

- Luhur, P. (2016). Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto) (*Doctoral dissertation*, IAIN Purwokerto).
- Makmur, I. (2018). Dari Sabang Sampai Merauke. <https://aceh.bkn.go.id/baca/dari-sabang-sampai-merauke>. Diakses pada 16 November 2021 pukul 14. 27 WIB
- Maree, J. G., & Hansen, E. (2011). *Identifying and dealing with the adaptability needs of an unwed pregnant teenager*. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), 211-219.
- Mariami, I. (2018). Analisis Persaingan Tenaga Kerja DiIndonesia. *Jumant*, 8(2), 120-123.
- Matheos, M. O. (2017). Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(4).
- Mayasari, R. (2014). Religiusitas islam dan kebahagiaan (sebuah dengan perspektif psikologi). *Al-Munzir* 7(2).
- McParland, J. L. & Knussen, C. (2016). *Catastrophizing mediates the relationship between the personal belief in a just world and pain outcomes among chronic pain support group attendees*. *Journal of Psychology Injury and Law*. 9(1), 23- 30.
- Melissa, M. (2017). Seligman's PERMA + Model Explained : A Theory of Happiness and SWB. <https://positivepsychology.com/perma-model/> . Diakses pada 25 Januari 2023 pukul 14.12 WIB
- Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1-16.
- Mirels, H.L., & Darland, D.M. (1990). *The protestant ethnic and self-character rization*. *Personality and Individual Differences*, 11, 895-898.
- Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2012). *Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance*. *Journal of business and psychology*, 17(2), 171-187.
- Mujamiasih, M. (2013) *Subjective Well-Being: Studi indigenou pada PNS dan karyawan swasta yang bersuku Jawa di Pulau Jawa*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Nadya. A. F. (2022). Yuk Kenali Berbagai Jenis dan Bentuk Badan Usaha Di Indonesia. <https://landx.id/blog/bentuk-bentuk-badan-usaha-di-indonesia-yang-perlu-dipelajari/#:~:text=Terdaftar%20tiga%20jenis%20bentuk%2Dbentuk,Usah>

- [a%20Milik%20Swasta%20\(BUMS\)](#). Diakses pada 06 Januari 2023 pukul 22.58 WIB.
- Napier, J.L. & Jost, J.T. (2008). *Why are conservatives happier than liberals?* *Association for Psychological Science*. Vol 19 No.6.
- Nartova-Bochaver, S., Donat, M., & Rüprich, C. (2019). Subjective well-being from a just-world perspective: A multi-dimensional approach in a student sample. *Frontiers in psychology*, 10, 1739.
- Ni'mah, I., & Nasif, K. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Nollen, S.D. & Axel, H. (1996). *Managing Contingent Workers: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*. New York: American Management Association.
- Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem *Outsourcing* Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Notarius*, 13(1), 298-311.
- O'Brien, L. T., & Major, B. (2005). *System-justifying beliefs and psychological well-being: The roles of group status and identity*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(12), 1718-1729.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). *Happiness and productivity*. *Journal of labor economics*, 33(4), 789-822.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2005). *Belief in a just world and its functions for young prisoners*. *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Pancadana, P. K. B., & Dian, P. H. P. D. A. (2022). *Self-Esteem dan Job Insecurity* pada Karyawan *Outsourcing*. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(1), 72-81.
- Panchal, S., & Joshi, H. L. (2013). *Happiness in relation to social skills and self-esteem among youths*. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(1), 34.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (1990). *A child's world: Infancy through adolescence*. New York: McGraw-Hill.
- Phatthanakit, Chobthamkit. (2017). *Knowledge Sharing and Discussion: Culture Perspectives On Just World Belief*. <https://cicp.psiologi.ugm.ac.id/knowledge-sharing-and-discussion-cultural-perspectives-on-just-world-belief/> . Diakses pada 25 Maret 2023 pukul 13.52 WIB.

- PP Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Prabowo, R. B., & Laksmiwati, H. (2020). Hubungan antara rasa syukur dengan kebahagiaan mahasiswa jurusan psikologi universitas negeri surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(1).
- Pryce, Jones. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success. USA: Wiley-Blackwell.*
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara *Subjective Well-Being* dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2).
- Putri, T. P. (2017). Hubungan Kompensasi dengan Kebahagiaan Karyawan *Outsourcing* di PT. ISS Indonesia (Branch Medan) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wicaksono, Punto. (2022). Kelebihan dan Kekurangan Sistem *Outsourcing*. *Career Development*. <https://www.qubisa.com/article/kelebihan-dan-kekurangan-sistem-outsourcing> . Diakses pada 01 September 2022 Pukul 20.00 WIB.
- Rahmandari, Z. D., Puspasari, M., & Anggraini, D. (2019). *Belief In a Just World dan Victim Blaming* Dalam Kasus Kejahatan Seksual Pada Masyarakat Kota Palembang (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Rahyu, H. S. (2018). *Hubungan Regulasi Emosi Terhadap Subjective Well Being Pada Remaja dengan Orang tua Bercerai* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Ramdhani, S. M. (2022). Pengaruh *Self Esteem* dan Kebahagiaan terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing cleaning service PT Aesha (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rianti, N. A. (2014). Studi Deskriptif Mengenai *Psychological Well-being* Pada Pekerja *Outsourcing* Di PT.X Di Surabaya. *Calyptra*, 2(2), 1-61.
- Royen, U. I. (2009). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). *Who believes in a just world? Journal of social issues*, 31(3), 65-89.
- Sahban, M. A., & SE, M. (2018). Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang (Vol. 1). Sah Media.
- Saputri, S., & Burhan, O. K. (2015). Hubungan Antara Belief In A Just World Dengan Perilaku Menolong Pengemis. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 10(1).

- Sariçam, H. (2015). *Subjective happiness and hope. Universitas Psychologica, 14(2)*, 685-694.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 17(2)*, 145-154.
- Sebayang, J. A. (2010). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Bahan Baku pada PT. Hilon Sumatera Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: empirical validation of interventions. American psychologist, 60(5)*, 410.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York, NY: Simon and Schuster.*
- Seligman (2002). *Positive psychology and positive prevention, and positive therapy in C.R. Snyder (Ed.), handbook of positive psychology. New Work: Oxford University.*
- Setiaka, I. (2017). Hubungan Antara Adversity Quitient Dengan Kebahagiaan Pada Karyawan (Studi di Restoran Pizza Hut). (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Setioningtyas, W. P. (2016). Analisis Sistem Kerja *Outsourcing* Pada Tenaga Kerja diIndonesia.
- Shabrina, N. (2017). Hubungan antara *personal belief in a just world* dengan perilaku prososial pada relawan komunitas sosial. (*doctoral dissertation islam Indonesia university*)
- Shalvi, S., Dana, J., Handgraaf, M. J., & De Dreu, C. K. (2011). *Justified ethicality: Observing desired counterfactuals modifies ethical perceptions and behavior. Organizational behavior and human decision processes, 115(2)*, 181-190.
- Siagian Sondang P. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta. 2018.
- Siska, W., & Ami, W. (2014). Faktor-faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Faculty Psikologi University Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Sinaga, A. N. C., Erlyani, N., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan Outsourcing. *Jurnal Kognisia, 1(1)*, 63-67.
- Soliha, E. (2008). Analisis industri ritel di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 15(2)*, 24251.
- Statistik, B.P. (2022). BPS Berita Resmi Statistik.

- Stroebe, K., Postmes, T., Täuber, S., Stegeman, A., & John, M. S. (2015). *Belief in a Just What? Demystifying Just World Beliefs by Distinguishing Sources of Justice*. *PLoS ONE* 10(3).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutton, R. M., Stoeber, J., & Kamble, S. V. (2017). *Belief in a just world for oneself versus others, social goals, and subjective well-being*. *Personality and Individual Differences*, 113, 115-119.
- Syaputra, N. (2019). *Potret Kesejahteraan Pegawai Outsourcing di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomu Islam (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU)*.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P., & Saerang, R. (2019). *Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Taher Adrian. 2018 *Ribuan Buruh akan Demo Tolak Outsourcing di BUMN*. <https://tirto.id/ribuan-buruh-akan-demo-tolak-outsourcing-di-bumn-pada-rabu-besok-cFql> diakses pada 02 September pukul 17.00 WIB.
- Tatsi, S., & Panagiotopoulou, P. (2021). *Personal and general belief in a just world and self-esteem in primary school students*. *Current Psychology*, 1-10.
- THAMRIN, T. C. M. (2020). *Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak Pt. Bank Rakyat Indonesia*.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). *Effects of justice belief and cognitive appraisal of and subjective psychological, and behavioral responses to potensial stress*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). *Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X*. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.
- Ucar, G. K., Hasta, D., & Malatyali, M. K. (2019). *The mediating role of perceived control and hopelessness in the relation between personal belief in a just world and life satisfaction*. *Personality and Individual Differences*, 143, 68-73.
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 2002 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang Undang (UU) Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Van Scotter, James R., Stephan J. Motowidlo, and Thomas C. Cross (2000). *Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards*. *Journal of Applied Psychology*. 2000, Vol. 85 No. 4, 526-555. DOI:10.1037//0021-9010.85.4.526.

Wakslak, C.J., Jost, J.T., Tyler, T.R., & Chen E.S. (2007). *Moral outrage mediates the dampening effect of system justification on support redistributive social policies*. *Association for Psychological Science* ,18(3),267-274.

Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. Routledge.

Wicaksono, M. A., Dwi Yudanta, A. F., & Analin, D. S. (2022). Analisis Kasus Pelanggaran PLN Terhadap Buruh *Outsourcing*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pelanggaran+PT.+PLN+Terhadap+Buruh+Outsourcing+Analisis+Kasus&btnG=#d=gs_cit&t=1665644646218&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AJIZmC1YNmxUJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Did . Diakses pada 13 Oktober 14.20 WIB

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi* 10 (1).

Yakub, E. M. (2012, Februari 20). Berita. Dipetik Juli 18, 2016, dari antarajatim.com: <http://www.antarajatim.com/berita/82761/buruh-jatim-razia-perusahaanterapkan-sistem-kontrak>. . Diakses pada 02 September 2022 pukul 20.00 WIB.

Zhang, Z., & Zhang, J. (2015). *Belief in a just world mediates the relationship between institutional trust and life satisfaction among the elderly in China*. *Personality and individual differences*, 83, 164-169.