

## Job Insecurity dan Employee Well-Being: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi

Shiva Rahmadhanty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi,  
Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia  
Email: [shivarahmadhanty@gmail.com](mailto:shivarahmadhanty@gmail.com)

Doddy Hendro Wibowo<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi,  
Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia  
Email: [doddy.wibowo@uksw.edu](mailto:doddy.wibowo@uksw.edu)

### Correspondence:

Shiva Rahmadhanty

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia  
Email: [shivarahmadhanty@gmail.com](mailto:shivarahmadhanty@gmail.com)

### Abstract

The pandemic had an impact in various industrial sectors in Indonesia, especially on contract employees. This study aims to determine the correlations between job insecurity and employee well-being in contract employees PT X. The population in this investigation is contract employees of PT X, a total of 97 people. Respondents were selected purposively on the consideration that the contract employee was  $\geq 25$  years old and had worked for at least 2 years. The data capture in this study was carried out using the job insecurity scale and the employee well-being scale. The results showed a significant negative correlation between job insecurity and employee well-being in contract employees, with  $r = -0.822$  ( $p < 0.05$ ). From these results, it can be interpreted that the higher the job insecurity, the lower the employee well-being of the contract employee. The results of this study provide implications for contract employees to be able to use emotion management as a behavioral reaction to job insecurity.

**Keyword :** Employee Well-Being, Job Insecurity, Contract Employee

### Abstrak

Adanya pandemi telah berimbas di berbagai sektor industri di Indonesia terutama pada karyawan kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak PT X di masa pandemi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT X, sejumlah 97 orang. Responden dipilih secara purposive dengan pertimbangan karyawan kontrak tersebut berusia  $\geq 25$  tahun dan telah bekerja selama minimal 2 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *job insecurity* dan skala *employee well-being*. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well-being* pada karyawan kontrak, dengan  $r = -0,822$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee well-being* karyawan kontrak tersebut. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi karyawan kontrak untuk dapat menggunakan manajemen emosi sebagai reaksi perilaku terhadap *job insecurity*.

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

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 04/10/2022

Revised 10/10/2022

Accepted 17/10/2022



## LATAR BELAKANG

Semenjak diberlakukannya UU Nomor 13 Tahun 2003, banyak perusahaan di Indonesia yang mengikuti sistem kerja kontrak. Di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sistem perjanjian yang mengatur karyawan kontrak atau yang lebih dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana saat ini para karyawan kontrak memiliki durasi kerja maksimal selama 5 tahun. Meskipun demikian, munculnya pandemi di awal tahun 2020 lalu juga telah berimbas pada karyawan kontrak yang bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia. Beban yang dirasakan oleh karyawan kontrak tentu lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap. Adanya pandemi telah mengakibatkan karyawan terkena pemotongan gaji. Namun tidak hanya itu saja, banyak perusahaan yang telah memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak bahkan melakukan PHK terhadap para karyawan kontrak (Adieb, 2020). Perubahan lingkungan dan kebiasaan di tempat kerja yang terjadi telah memberikan dampak bagi karyawan kontrak salah satunya yaitu *employee well-being* (Islami & Eva, 2021).

*Employee well-being* sangat erat kaitannya dengan kesehatan dan produktivitas karyawan (Adams, 2019). Selanjutnya, Meisler (2022) menjelaskan bahwa *employee well-being* bukan hanya suatu hal yang berkaitan dengan sikap produktif yang dilakukan oleh karyawan, melainkan adanya frustrasi, ketakutan, hingga depresi di tempat kerja. Sedangkan Mäkikangas dkk, (2016) mendefinisikan bahwa *employee well-being* terdiri dari indikator psikologis seperti tekanan psikologis, stress, depresi, dan kelelahan. Adanya stress yang berlebihan dan berkepanjangan juga dapat menjadi ancaman serius sekaligus menunjukkan rendahnya tingkat *employee well-being* (Khan & Khurshid, 2017). Dengan kata lain, *employee well-being* merupakan sebuah pengalaman atau kondisi psikologis yang dialami karyawan di tempat kerja. Dilansir dari *antara news* (antara news, 2017), sebuah studi yang dilakukan oleh seorang peneliti dari

Korea mencoba untuk mengukur apakah para karyawan kontrak mengalami depresi yang mempengaruhi kehidupan sehari-harinya selama lebih dari dua minggu. Ditemukan bahwa sebanyak 13,6% karyawan kontrak mengaku mengalami depresi dibandingkan karyawan tetap dengan prevalensi sebesar 8%. Selanjutnya peneliti dari Korea tersebut juga mengungkapkan bahwa 1 dari 7 orang karyawan kontrak mengalami resiko akan kekhawatiran kontrak mereka dihentikan perusahaan dengan prevelensi sebesar 13,1% (Tarmizi, 2017).

Ditemukan bahwa *employee well-being* merupakan salah satu hal penting bagi kepentingan individual karyawan dalam hal menjaga kesehatan fisik maupun psikologis, karena apabila *employee well-being* karyawan di tempat kerja tidak tercapai hal ini dapat memberikan efek yang buruk terhadap kinerja dan produktifitas karyawan secara keseluruhan (Kowalski & Loretto, 2017). Selain itu juga, tidak tercapainya *employee well-being* membuat karyawan lebih rentan untuk absen dari pekerjaan, bahkan secara konsisten dapat mengurangi kontribusi karyawan terhadap organisasi (Price & Hooijberg, 1992). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara awal peneliti pada 10 Oktober 2021 dengan lima (5) karyawan kontrak di salah satu perusahaan swasta di Salatiga. Hasil wawancara awal menjelaskan, dua dari lima subjek mengatakan bahwa di masa pandemi mereka mencoba mengalihkan pikiran negatifnya terkait pemberhentian kontrak ke hal-hal yang lebih positif. Kemudian kedua subjek tersebut di dalam melakukan pekerjaannya, mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Sedangkan ketiga subjek lainnya mengatakan bahwa di dalam melakukan pekerjaan mereka merasa tertekan dengan adanya kondisi pandemi. Hal ini membuat subjek merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga subjek tersebut juga mengatakan bahwa situasi tersebut membuatnya merasa stress dan

cemas karena memikirkan kepastian akan status kerjanya di masa depan.

Perasaan cemas yang dirasakan oleh karyawan tersebut merupakan bentuk dari emosi negatif (Nella dkk, 2015). Emosi negatif yang ada pada dalam diri karyawan tersebut menggambarkan kurang adanya emosi positif, dimana seperti yang dikatakan oleh Zheng dkk, (2015) bahwa salah satu indikator adanya *employee well-being* pada individu adalah adanya emosi positif di tempat kerja. Selain itu, ketiga subjek tersebut juga mengatakan bahwa mereka sering kali absen dari pekerjaannya. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tiga dari lima karyawan kontrak tersebut memiliki tingkat *employee well-being* yang buruk atau rendah. Hal ini sejalan Harju dkk, (2021) yang mengatakan bahwa *employee well-being* yang rendah pada individu digambarkan dengan adanya tingkat absensi dari pekerjaan yang lebih rentan.

Untuk melihat penyebab rendahnya *employee well-being* perlu diketahui faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu lingkungan kerja (Pahkin, 2015). Lingkungan kerja karyawan dapat memberikan pengalaman perseptual subjektif dan persepsi terhadap ketidakamanan pekerjaan (Qureshi & Khan, 2016). Ketidakamanan pekerjaan yang dimaksud adalah timbulnya kecemasan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja atau yang disebut sebagai *job insecurity* (Yu, dkk. 2021).

Lebih lanjut, Farida (2003) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis individu yang ditandai dengan adanya kebingungan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan di sekitarnya. Penelitian lain juga mengatakan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh individu akan memberikan dampak negatif bagi dirinya sendiri (Murni & Yurnalis, 2018). Individu yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi diduga memiliki *employee well-being* serta prestasi kerja yang buruk. Sedangkan seseorang dengan *job insecurity* yang rendah cenderung memiliki pribadi yang

lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang baik (Schumacher, dkk. 2021).

Penelitian terdahulu juga telah mengungkapkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *employee well-being* pada karyawan kontrak. Menurut Nopiando (2012) pada penelitiannya membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *employee well-being* karyawan kontrak. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maulidina & Nurtjahjanti (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap *employee well-being*. Selanjutnya Rochma dkk, (2021) menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being* kontrak. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lisa dkk, (2020) juga menunjukkan bahwa tingginya *job insecurity* mengakibatkan karyawan memiliki *employee well-being* yang rendah, dan begitu sebaliknya, rendahnya *job insecurity* akan meningkatkan *employee well-being* pada karyawan kontrak. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh De Cuyper (2010) di kalangan pekerja Eropa, telah mengatakan bahwa *job insecurity* tidak secara konsisten memprediksi *employee well-being* yang rendah pada karyawan kontrak, hal ini yang membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak sekaligus untuk mengetahui sumbangan efektif variable *job insecurity* terhadap variable *employee well-being*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan korelasi antara variable *job insecurity* dan *employee well-being*.

Sampel dari penelitian ini menggunakan sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 97 karyawan kontrak. Jumlah sampel tersebut didapatkan dari jumlah populasi sebanyak 100 orang yang disesuaikan dengan ukuran sampel

sebesar 97 orang (Sekaran, 1992). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* dimana dalam penentuan sampel menggunakan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Maka sampel pada penelitian ini adalah 97 orang dengan kriteria yaitu karyawan kontrak berusia  $\geq 25$  tahun dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji korelasional. Sebelum dilakukan uji korelasi *Pearson* pada uji hipotesis, telah dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang menghasilkan bahwa data terdistribusi secara normal serta uji linieritas.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada 97 karyawan kontrak PT X. Alat ukur *employee well-being* yang digunakan dalam penelitian ini

terdiri dari 18 butir aitem pernyataan dan disusun berdasarkan skala milik (Zheng, 2015) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Wiwit (2021) dengan hasil reliabilitas indeks *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 yang terdiri dimensi *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Selanjutnya alat ukur *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 17 butir aitem pernyataan dan disusun berdasarkan skala milik (De Witte, 2000) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Wiwit (2021) dengan hasil reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 yang terdiri dari dimensi *cognitive* dan *affective*.

## HASIL PENELITIAN

Berikut gambaran demografik karyawan dapat dilihat dari table 1:

### Demografi Responden

Tabel 1. Gambaran Demografik Responden

Karakteristik	Data Responden	N	%
Jenis Kelamin	Pria	61	62,9 %
	Wanita	36	37,1 %
Jabatan	OB ( <i>Office Boy</i> )	3	3,09 %
	<i>Cleaning Service</i>	4	4,1 %
	Driver	18	18,6
	Operasional	40	41,2
	<i>Frontliner</i>	27	27,9 %
	Satpam	5	5,1 %
Masa Kerja	2-3 tahun	54	55,7 %
	4-5 tahun	43	44,3 %

Berdasarkan dari statistic deskriptif *job insecurity* dan *employee well-being* dapat dilihat kategorisasi skor melalui table 2 berikut :

### Kategorisasi Data

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel *Job Insecurity*

Kategori	F	%
Sangat Rendah	2	2,06 %
Rendah	9	9,27 %
Sedang	11	11,34 %
Tinggi	70	75,25 %
Sangat Tinggi	5	5,15 %

Persentase terbanyak pada kategorisasi variabel *job insecurity* pada karyawan kontrak adalah 75,25 % dimana hal ini termasuk pada

kategori tinggi. Maka *job insecurity* pada karyawan kontrak PT X termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Variabel *Employee Well-Being*

Kategori	F	%
Sangat Rendah	20	20,61 %
Rendah	39	40,20 %
Sedang	16	16,49 %
Tinggi	12	12,37 %
Sangat Tinggi	10	10,30 %

Kategorisasi variabel *employee well-being* paling banyak yaitu berada di kategori rendah atau sebesar 40,20 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

*employee well-being* pada karyawan kontrak PT X dominan pada kategori rendah.

### Uji Asumsi

Dalam melakukan uji asumsi terdapat dua tahap yakni uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang memperoleh nilai  $P$  sebesar 0,12 pada variable  $X$  yang memiliki nilai  $K-S-Z$  sebesar 1,604 dan 0,09 pada variable  $Y$  yang memiliki nilai  $K-S-Z$  sebesar 1,649. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variable dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien sig diatas 0,05. Ketika nilai koefisien sig diatas 0,05 maka dapat dikatakan kedua data tersebut terdistribusi normal.

Selanjutnya yaitu uji linieritas, uji linieritas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Sig. Deviation from Linierity* sebesar 0,576 > 0,05 dimana nilai *Sig* pada *Linierity* sebesar 0,00 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variable pada penelitian ini memiliki hubungan atau linier.

### Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak PT X di masa pandemi, yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee well-being* individu tersebut. Begitu sebaliknya, individu yang memiliki *job insecurity* yang rendah, maka akan semakin tinggi *employee well-being* yang dimiliki individu tersebut. Guna membuktikan hipotesis pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* antar kedua variable, dimana menghasilkan nilai *pearson correlation* sebesar -0,822 dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti nilai korelasi *Pearson* negatif. Maka arah hubungan kedua variable negatif, yang berarti semakin meningkat variable  $X$  maka akan semakin buruk variable  $Y$ .

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negative antara *Job Insecurity* dengan *Employee*

*Well-Being* pada karyawan kontrak PT X di masa pandemic.

### PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *employee well-being* pada karyawan kontrak PT.X di masa pandemi. Hasil penelitian mendapatkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *job insecurity* dengan *employee well-being* adalah sebesar -0,822 dengan sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap *employee well-being* karyawan kontrak PT X.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Maulidina & Nurtjahjanti (2016), yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan *employee well-being*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Lisa dkk, (2020), juga didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *employee well-being* ke arah korelasi yang negatif, yang mana semakin tinggi *job insecurity* individu maka semakin rendah *employee well-being* individu tersebut, begitu pun sebaliknya.

Munculnya pandemi covid-19 telah menyebabkan perubahan jangka panjang bagi industri organisasi yang tentunya dapat mengancam karyawan dan rasa keamanan kerja mereka seperti ketidakpastian kerja mereka di masa depan (Vu, dkk. 2022). Adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *employee well-being* yang dirasakan pada karyawan kontrak dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perasaan khawatir atau terancam yang dirasakan oleh para karyawan kontrak berdampak terhadap kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan. Semakin kuat perasaan khawatir yang dirasakan, maka akan semakin berkurang juga *employee well-being* pada individu tersebut (Sverke, 2004). Stiglbauer dan Batinic (2015) mengatakan bahwa *job insecurity* memiliki dampak yang negatif terhadap kebahagiaan karyawan. Adanya perasaan khawatir tersebut

mengartikan bahwa karyawan kontrak tersebut kurang menggambarkan adanya emosi positif, yang mana merujuk pada salah satu indikator dari *employee well-being* yaitu *life well-being*, dimana individu yang memiliki tingkat *employee well-being* yang baik akan merasakan kebahagiaan dalam hidup individu tersebut (Zheng, dkk. 2015). Rowntree (2005) juga menjelaskan bahwa *job insecurity* pada individu terjadi karena ketakutan akan kehilangan pekerjaannya yang mengakibatkan penurunan terhadap *employee well-being* individu tersebut.

Interpretasi karyawan kontrak terhadap lingkungan kerjanya juga dapat berdampak pada *employee well-being* karyawan kontrak tersebut (Wahyuni, dkk. 2022). Adanya interpretasi positif dari pengalaman kerjanya tentu akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan kontrak yang dapat meningkatkan *employee well-being*. Sedangkan pengalaman negatif seperti *job insecurity* membuat karyawan kontrak merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka yang mengakibatkan ketidakbahagiaan sekaligus kepuasan hidup yang rendah (Wahyuni, dkk. 2022)

Berdasarkan kategorisasi skor yang diperoleh oleh karyawan kontrak PT X, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan kontrak memiliki skor tinggi, sebesar orang (70%). Yang mengartikan bahwa sebanyak 70 karyawan kontrak berada dalam kategori tinggi, dimana penilaian mereka terhadap kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan cukup mengkhawatirkan dan mengancam bagi mereka. Munculnya perasaan cemas serta stress yang dihadapi oleh para karyawan telah menjadi penyebab dari tingginya *job insecurity* (Ashford, 1989). Demikian juga, skor *employee well-being* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak memiliki tingkat skor rendah sebanyak 39 orang (39%). Adanya kondisi emosional yang negatif menjadi penyebab rendahnya *employee well-being* pada karyawan tersebut (Wright, T.A. & Cropanzano, R., 2000). Dari keseluruhan

hasil kategorisasi skor tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan kontrak di PT X memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, sedangkan untuk tingkat *employee well-being* karyawan kontrak PT X memiliki tingkat *employee well-being* yang rendah.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi karyawan kontrak untuk dapat menggunakan manajemen emosi sebagai reaksi perilaku terhadap *job insecurity* (Jordan, P. J. 2002). Manajemen emosi mengacu pada kemampuan untuk terhubung dengan atau memutuskan hubungan dari suatu emosi dalam situasi tertentu (Mayer & Salovey, 1997). Dalam situasi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak, hal ini berguna untuk memutuskan hubungan dari perasaan khawatir jika perasaan seperti itu mengganggu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas-tugasnya (Jordan, dkk. 2002). Setelah karyawan kontrak dapat mengendalikan sekaligus mengubah perasaan khawatir tersebut menjadi emosi yang lebih positif hal ini tentu dapat berdampak terhadap kesejahteraan karyawan kontrak baik dalam kehidupan, lingkungan kerja, maupun mental individu tersebut (Zheng, dkk. 2015).

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis penelitian diterima dengan adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak PT X di masa pandemi. Maka dari itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee well-being* individu tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan kepada karyawan kontrak untuk lebih dapat melakukan manajemen emosi dengan baik sehingga hal ini tentu dapat membantu para karyawan kontrak dalam menghadapi situasi *job insecurity* sekaligus meningkatkan *employee well-being* mereka. Kemudian penulis juga menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan perlakuan yang adil dari

perusahaan sehingga membuat para karyawan kontrak merasa ditegaskan dalam organisasi, dimana hal ini dapat melemahkan reaksi negatif mereka terhadap *job insecurity*. Untuk peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk dapat meneliti topik penelitian ini menggunakan metode penelitian yang lain sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Adieb. (2020). *Mungkinkah Terjadi PHK kepada Karyawan Kontrak saat Corona?* <https://glints.com/id/lowongan/phk-karyawan-kontrak-saat-corona/#.YUikULgzbb3>
- Cotofan, M., & Golin, M. (2021). Work and Well-being during COVID-19: Impact , Inequalities , Resilience , and the Future of Work. *World Happiness Report 2021*, 155–190.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Natti, J. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 57-73. [10.2753/IMO0020-8825400104](https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400104)
- Dhiaul, dkk, I. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covi. 231–242.
- Meisler, G. (2022). Fear and emotional abilities in public organizations: a sectorial comparison of their influence on employees'well-being. *International Public Management Journal*, 25(4), 544-565. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1720051>
- Harju, L. K., Rokka, J., Lopes, M. M., Airoidi, M., & Raïes, K. (2021). Employee well-being profiles during COVID-19 lockdown: a latent profile analysis of French and UK employees. *Frontiers in psychology*, 12, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645300>
- Harley, J. M., Lajoie, S. P., Tressel, T., & Jarrell, A. (2020). Fostering positive emotions and history knowledge with location-based augmented reality and tour-guide prompts. *Learning and Instruction*, 70(August), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2018.09.001>
- Khan, N., & Khurshid, S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(5), 217. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n5p217>
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Meakikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A

- systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 46–70.
- Maulidina, N., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Kontrak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Empati*, 5(2), 189–194.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*: 3–31, New York: Basic Books.
- Mazur, K. (2012). The dynamics of psychological contract between employee and organization. The analysis of selected factors. *Management*, 16(1), 51.
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77–89.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015. <https://doi.org/10.1155/2015/673623>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Pahkin, K. (2015). *Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being*.
- Price, R. H., & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 641–651. <https://doi.org/10.1002/job.4030130702>
- Qureshi, M. A., & Khan, Mu. A. (2016). Organizational and Psychological Outcomes of Job Insecurity: a Cross Sectional Investigation in the Private Sector Organizations of Pakistan Using Subjective Approach of Job Insecurity. *Pakistan Business Review*, 18(1), 19–36. <https://www.journals.iobmresearch.com/index.php/PBR/article/view/661>
- Rochma, I., Rochma, I., Mariatin, E., & Hadiyani, S. (2021). The Influence of Job Insecurity on Psychological Well-Being of Outsourcing Employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 24(1), 337–344. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/2514>
- Schumacher, D., Schreurs, B., De Cuyper, N., & Grosemans, I. (2021). The ups and downs of felt job insecurity and job performance: The moderating role of informational justice. *Work & Stress*, 35(2), 171–192. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832607>
- Sembiring, T. (2017). Konstruksi Alat Ukur Mindset. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(1), 53–60. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i1.402>
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being?. *Work & Stress*, 29(3), 264–285.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Tarmizi. (2017). *Pekerja kontrak berisiko dua kali lipat alami depresi* - ANTARA News. <https://www.antaranews.com/berita/630991/pekerja-kontrak-berisiko-dua-kali-lipat-alami-depresi>
- Vu, T. V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Van



- Nguyen, D., & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, *145*, 105527
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(23), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su122310081>
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job insecurity and employees' extra-role behavior: moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, *12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>
- Wahyuni, S., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science* (pp. 109-114). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.018>.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/JOB.1990>