

PENGUJIAN PREDIKTOR JOB INSECURITY: KELOMPOK KARYAWAN MANAKAH YANG LEBIH RENTAN MENGALAMINYA SELAMA PANDEMI COVID-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴
Universitas Dian Nuswantoro¹²³⁴

*corresponding email: miftachul.mujib@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

Recently, the industrial world has had to make organizational changes in response to adjustments to the Covid-19 pandemic to continue to exist by saving operational costs, changing work patterns, reducing salaries to streamlining employees. This leads to an increase in the employee's sense of job insecurity. This study is aimed at testing job insecurity predictors, namely subjective predictors (represented by readiness for change) and objective predictors (represented by age demographics, length of service and education). Empirical testing was carried out by taking data through a survey of 147 employees in Indonesia who worked in sectors directly affected by the Covid-19 pandemic (such as health, education, banking, hospitality, etc.). The results show that there is a significant negative influence of readiness on changes to job insecurity. The individual background of the working period and level of education has been shown to have a negative effect on job insecurity, but no empirical evidence of the positive influence of age on job insecurity as hypothesized. There are several implications for those results as well as the limitations and suggestions given by the researcher at the end of the section.

Keywords: *job insecurity, readiness for change, demographics, Covid-19 pandemic*

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 tidak hanya mengancam kesehatan, namun juga berdampak pada melemahnya berbagai sektor kehidupan seperti pendidikan, ekonomi, sosial dan

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

bisnis. Selain dunia kesehatan, dunia bisnis merupakan memiliki pengaruh yang cukup signifikan dengan beberapa dampak pandemi ikutan pandemic seperti penurunan produktifitas, penghematan biaya operasional, perubahan pola kerja hingga perampingan karyawan. Perubahan organisasional yang ditujukan untuk melakukan penyesuaian dampak pandemic, khususnya yang menyangkut penghematan biaya operasional yang salah satunya dilakukan dengan cara pengurangan karyawan, berpotensi mengganggu kondisi psikologis karyawan. Beberapa bukti menunjukkan adanya peningkatan kegelisahan dan gejala depresi yang terkait dengan job insecurity karena beberapa alasan seperti ancaman kehilangan pekerjaan, pengurangan jam kerja dan pemotongan gaji selama pandemic (Wilson et al., 2020). Job insecurity merupakan perasaan kekhawatiran atau kecemasan karena adanya ancaman atas kehilangan pekerjaan saat ini di masa mendatang (De Witte et al., 2015). Job insecurity yang dirasakan seseorang menjadi salah satu penyebab stress yang fundamental selama pandemic, dimana seseorang merasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya (Gasparro et al., 2020).

Job insecurity yang dirasakan sebagian orang dapat terjadi karena beberapa alasan, baik dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif (De Witte, 2005). Job insecurity yang bersifat kuantitatif berkaitan dengan keberlanjutan atau kehilangan pekerjaan itu sendiri, sedangkan job insecurity kualitatif berkaitan dengan eksistensi keberlanjutan aspek-aspek bernilai dalam pekerjaan seperti gaji, jam kerja, relasi, otonomi dan tanggungjawab (De Witte, 2005). Pengurangan karyawan untuk efisiensi biaya operasional selama pandemic menjadi ancaman bagi karyawan karena dirinya berisiko kehilangan sumberdaya berupa pekerjaannya dan menyebabkan dirinya merasakan job insecurity, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Bagi karyawan yang masih bekerja, dirinya juga dihadapkan pada opsi karir jangka pendek dan jangka panjang setelah masa pandemi (Hite & McDonald, 2020).

Sebagai satu sikap yang bersifat negative, job insecurity yang dirasakan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari organisasi dan harus segera diatasi jika terlihat gejalanya. Jika organisasi tidak menganggap ini sebagai hal yang serius dan

segera ditangani maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Job insecurity memiliki beberapa dampak negative karena menyebabkan gangguan pada sikap karyawan, kinerja karyawan dan luaran organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Perasaan job insecurity tidak hanya merugikan karyawan itu sendiri, namun juga mengganggu kinerja organisasi. Bagi diri individu, job insecurity dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan psikologis, munculnya kegelisahan, gangguan kesehatan mental dan psikosomatik (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Beberapa efek negative tersebut selanjutnya akan berpengaruh bagi organisasi karena adanya penurunan produktifitas, kurangnya adaptabilitas, kurangnya komitmen, rendahnya keterlibatan kerja dan resistensi pada perubahan (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Penanganan job insecurity karyawan dapat dilakukan dengan memahami berbagai macam prediktornya. Job insecurity dan dampak luarannya dapat dikurangi dengan mengidentifikasi predictor-prediktor yang berpengaruh kuat (Keim et al., 2014). Model teoritikal job insecurity yang diajukan Sverke & Hellgren (2002) membagi predictor job insecurity menjadi dua kategori, yaitu predictor subjektif (seperti control diri, tanggungjawab keluarga, kebutuhan rasa aman dan sikap kerja) dan prediktor objektif (seperti perubahan organisasional, karakteristik pasar pekerja, kontrak kerja dan demografi). Penelitian ini berfokus pada eksplorasi pengujian factor-faktor subjektif dan objektif yang memengaruhi job insecurity dalam konteks pandemic.

Studi-studi sebelumnya dengan topik job insecurity yang terjadi selama pandemic covid-19 lebih banyak yang mengkaji mengenai konsekuensi dari job insecurity, di antaranya dampak job insecurity terhadap gejala depresi (Aguiar-Quintana et al., 2021; Gasparro et al., 2020); kesehatan mental (Wilson et al., 2020); kelelahan emosional, konflik keluarga (Nauman et al., 2020); kecemasan (Aguiar-

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

Quintana et al., 2021); kepuasan kerja (Mahmoud et al., 2021) dan kinerja (Aguiar-Quintana et al., 2021). Dari sedikit studi yang mengkaji anteseden job insecurity dalam konteks pandemic covid-19 di antaranya ketidakpastian ekonomi (Godinic et al., 2020) dan karakteristik kejadian pandemic (Lin et al., 2021), belum ada studi yang secara spesifik mengkaji sikap atas perubahan sebagai antesedennya. Salah satu factor subjektif yang diduga mampu mengurangi job insecurity yang muncul karena perubahan kebijakan organisasi selama pandemic yaitu sikap kesiapan pada perubahan. Kesiapan pada perubahan adalah keyakinan mengenai urgensi perubahan itu diperlukan dan kemampuan organisasi yang diperlukan untuk sukses dalam perubahan tersebut serta keuntungan apa yang akan didapatkan individu dari perubahan tersebut (Armenakis et al., 1993). Dalam menghadapi situasi yang berubah, seseorang akan mencoba memahami kondisi terbarunya dan mencari kemungkinan hasil dari perubahan yang kemudian membentuk kesiapan pada perubahan (Choi, 2011). Dengan memiliki kesiapan menghadapi perubahan, seseorang diprediksi akan merasa percaya bahwa kebijakan perubahan organisasional khususnya selama pandemic tidak akan mengancam pekerjaannya, dengan begitu rasa job insecurity menjadi berkurang. Namun demikian, sejauh yang kami ketahui, belum ada penelitian empiris yang menguji pengaruh kesiapan pada perubahan terhadap job insecurity khususnya dalam konteks saat pandemic covid-19 terjadi.

Faktor lain yang diduga menjadi determinan job insecurity adalah latar belakang individual (demografi) seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan. Dengan mengidentifikasi kelompok yang lebih rentan merasakan job insecurity, maka dapat dilakukan treatment untuk mengurangi kemungkinan perasaan job insecurity yang lebih kuat di masa depan (Näswall & De Witte, 2003). Meskipun beberapa penelitian telah menguji pengaruh latar belakang individual terhadap job insecurity (seperti Keim et al., 2014; Näswall & De Witte, 2003), namun konteks negara yang berbeda berkemungkinan menyebabkan perbedaan korelasi antar factor-faktor tersebut (Näswall & De Witte, 2003). Perbedaan ras dan budaya yang melatarbelakangi orang

Eropa dan Asia (khususnya Indonesia) menjadikan pengaruh factor demografis terhadap job insecurity menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan mengkaji beberapa isu terkait job insecurity. Pertama, menguji pengaruh factor subjektif (yang direpresentasikan dengan kesiapan pada perubahan) terhadap job insecurity. Kedua, menguji pengaruh demografi (diwakili oleh usia, pendidikan dan masa kerja) terhadap job insecurity. Hasil penelitian memiliki kontribusi pada pengembangan literature anteseden job insecurity dan secara praktik dengan memberikan saran pada penanganan job insecurity yang muncul sebagai akibat penyebaran pandemic covid-19.

METODE PENELITIAN

Sampel dan pengoleksian data. Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sector-sektor yang terdampak langsung adanya pandemic Covid-19, diantaranya sector pendidikan, perbankan, kesehatan, pariwisata dan perhotelan. Populasi ini dipilih karena dianggap dapat menangkap fenomena yang berkaitan dengan perubahan kebijakan organisasional dalam merespon kondisi pandemi Covid-19 dan job insecurity yang ditimbulkannya. Jumlah total pekerja yang terkena dampak Covid-19 di Indonesia tidak diketahui secara pasti, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner online kepada responden yang bekerja di sector-sektor yang telah ditentukan dan terkumpul sebanyak 150 kuesioner. Dari total kuesioner yang terkumpul, 1 responden memberikan jawaban ganda dan 2 kuesioner tidak komplit dijawab sehingga data yang dapat diolah adalah sebesar 147 buah.

Instrumen pengukuran. Untuk mengukur variable kesiapan pada perubahan, studi ini mengadopsi instrument yang dikembangkan oleh Vakola (2014). Salah satu contoh

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

item instrumennya yaitu “Saya meyakini bahwa saya lebih siap menerima perubahan dibandingkan kolega-kolega saya”. Setiap item diukur dengan skala Likert 1-5, dimana 1=sangat tidak setuju dan 5=sangat setuju. Dari total 6 item, 2 diantaranya tidak memenuhi validitas konvergen yaitu KP3 dan KP 6 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0.6. Instrument variable ini memiliki nilai validitas diskriminan sebesar 0.78. Nilai Cronbah’s Alpha untuk instrument ini adalah 0.78. Job insecurity diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh (Vander Elst et al., 2014). Salah satu sampel pernyataannya, yaitu: “saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya”. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 (1= sangat tidak setuju, 5= sangat setuju). Dari 4 (empat) butir item pertanyaan dalam instrumen ini, sebanyak 3 (tiga) item pertanyaan bersifat unfavourable dan satu item tidak memenuhi validitas konvergen, yaitu KK4 (-0.02). Instrument valid secara diskriminan dengan nilai akar kuadrat AVE 0.85. Nilai Cronbah’s Alpha untuk instrument ini adalah 0.81. Variabel demografi yang digunakan adalah usia, masa kerja dan latar belakang pendidikan. Untuk mempermudah pengolahan data, usia responden dikelompokkan menjadi 5 kategori, yaitu 1= <20 tahun, 2= 21-25 tahun, 3= 26-30 tahun, 4= 31-35 tahun dan 5= >35 tahun. Masa kerja dikelompokkan dengan 1= 1-3 tahun, 2= 4-8 tahun, 3= 9-12 tahun, 4= 13-16 tahun dan 5= > 16 tahun. Latar belakang pendidikan dikelompokkan dengan 1= SMA sederajat, 2= Diploma 1-Diploma 3, 3= Sarjana/Diploma 4, 4= Magister, 5= Doktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian diestimasi dengan metode SEM-PLS dan dengan bantuan alat Warp-PLS. Sesuai disarankan oleh Kock (2019), kekuatan model dapat dilihat dari nilai Average Path Coefficient (APC), Average R-squared (ARS), Average Adjusted R-squared (AARS) dan GoF. Seperti terlihat di Table 1, APC, ARS dan AARS memiliki nilai signifikansi <0.001 dan GoF= 3.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun kuat. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dicek permasalahan multikolinearitas dengan syarat nilai VIF dan AVIF < 3.3. Tabel 1

menunjukkan nilai VIF sebesar 1.041 dan AVIF sebesar 1.417 dan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variable independen.

Tabel 1. Model fit

Indikator	Nilai	Persyaratan (Kock, 2018)	Keterangan
APC	0,155***	P sig	Diterima
ARS	0,105***	P sig	Diterima
AARS	0.080***	P sig	Diterima
AVIF	1.041	Accepted if ≤ 5 , Ideal value ≤ 3.3	Ideal
AFVIF	1.417	Accepted if ≤ 5 , Ideal value ≤ 3.3	Ideal
GoF	0.362	Small ≥ 0.1 , Medium ≥ 0.25 , Strong ≥ 0.36	Model Kuat

*Note: APC: Average Path Coefficient, ARS: Average R-squared, AARS: Average Adjusted R-squared, AVIF: Average Block VIF, AFVIF: Average Full Collinearity VIF, GoF: Tenenhaus GoF. ***P <.001, n= 147.*

Table 2 merangkum hasil pengujian semua hipotesis. H1 menyatakan bahwa ada pengaruh negatif antara kesiapan pada perubahan terhadap job insecurity, semakin tinggi kesiapan pada perubahan, semakin rendah job insecurity yang dirasakan. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kesiapan pada perubahan terhadap job insecurity ($\beta = -0.175, p = 0.014$). Seperti terlihat di Tabel 2, tidak ditemukan bukti adanya pengaruh usia terhadap job insecurity ($\beta = 0.041, p = 0.307$), sehingga H2a tidak terdukung. Adanya pengaruh negative dan signifikan masa kerja terhadap job insecurity ($\beta = -0.216, p = 0.003$) membuktikan bahwa H2a terdukung. Hasil lain menunjukkan adanya pengaruh negative signifikan tingkat pendidikan terhadap job insecurity ($\beta = -0.187, p = 0.009$), sehingga H2c terdukung.

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	SE	B	<i>p</i> *	Conclusion
H1	Kesiapan pada perubahan → Job Insecurity	0.079	-0.175	0.014	Terdukung
H2a	Usia → Job Insecurity	0.081	0.041	0.307	Tidak Terdukung
H2b	Masa Kerja → Job Insecurity	0.078	-0.216	0.003	Terdukung
H2c	Pendidikan → Job Insecurity	0.079	-0.187	0.009	Terdukung
R ² = 0.10					

Signifikan pada level 0.05

Pembahasan

Pandemic Covid-19 tidak hanya mengancam kesehatan fisik manusia, namun juga berimbas pada kesehatan mental. Berbagai penyesuaian dilakukan dalam operasi bisnis perusahaan agar tetap eksis di masa pandemic. Perubahan kebijakan organisasional yang ditujukan untuk melakukan penyesuaian terjadinya pandemic dalam dunia bisnis diantaranya berupa perubahan pola kerja, pengurangan jam kerja, pemangkasan gaji hingga pemberhentian hubungan kerja. Hal-hal tersebut dapat mengganggu kesehatan mental karyawan dengan munculnya perasaan cemas, khawatir dan tertekan karena adanya ancaman terhadap masa depan pekerjaannya. Konteks pandemic covid-19 diperkirakan sama dampaknya seperti terjadinya resesi ekonomi, dimana banyak karyawan merasakan job insecurity (Wilson et al., 2020). Sebagai sikap yang bersifat negative, perasaan job insecurity perlu ditangani untuk menghindari kerugian yang lebih banyak bagi individu maupun organisasi. Dengan mengidentifikasi predictor job insecurity beserta kondisi dimana predictor-prediktor tersebut berpengaruh kuat, maka akan diketahui factor-faktor mana yang ditujukan untuk mengurangi tingkat job insecurity yang dirasakan dan dampak ketegangannya (Keim et al., 2014).

Penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual yang dikembangkan Sverke dan Hellgren (2002) dengan menguji predictor job insecurity yang terbagi menjadi predictor subjektif dan objektif. Kesiapan pada perubahan sebagai salah satu sikap positif terhadap perubahan (merepresentasikan predictor subjektif) terbukti

berpengaruh negative terhadap job insecurity. Berbagai perubahan kebijakan organisasi (seperti perubahan pola kerja, pengurangan jam kerja, pemangkasan tunjangan hingga pemberhentian kerja) sebagai bentuk antisipasi dampak pandemic pada keuangan perusahaan, menjadi sinyal bagi karyawan jika pekerjaannya berada dalam ancaman (Keim et al., 2014). Dengan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan organisasional, perasaan job insecurity seseorang akan tereduksi. Semakin tinggi kesiapan yang dimilikinya, semakin rendah level job insecurity yang dirasakannya. Hal ini disebabkan karena seseorang yang memiliki kesiapan pada perubahan telah menyadari akan pentingnya perubahan tersebut dan secara aktif berusaha mencari informasi mengenai kemungkinan keuntungan yang akan didapatkannya (termasuk keamanan pekerjaannya) pasca perubahan (Rafferty et al., 2013). Munculnya kesiapan seseorang untuk menghadapi perubahan terjadi setelah dirinya mencermati kemungkinan adanya manfaat atau keuntungan dari perubahan bagi dirinya, sehingga dirinya dapat memastikan bahwa pekerjaannya yang dimiliki saat ini tidak akan terancam bahkan hilang di masa mendatang. Selain pemahaman pada urgensi perubahan, kesiapan seseorang pada perubahan juga dibangun dengan adanya efikasi dirinya atas perubahan (Armenakis et al., 1993). Efikasi diri yang merupakan bentuk keyakinan diri seseorang atas kapabilitasnya menguasai suatu kondisi tertentu terbukti menurunkan tingkat job insecurity yang dirasakan seseorang (Roczniowska et al., 2020).

Kami berhipotesis bahwa demografi individual juga memiliki pengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya job insecurity yang dirasakan karyawan. Hipotesis kami yang menyatakan bahwa usia berpengaruh positif terhadap job insecurity, dimana karyawan yang berusia lebih tua akan merasakan job insecurity yang lebih tinggi, tidak terbukti secara empiris. Hasil ini sejalan dengan penelitian Näswall dan De Witte

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

(2003) yang tidak menemukan bukti empiris dari pengaruh usia terhadap job insecurity di dua negara (Belanda dan Swedia) dari 4 sampel negara yang diteliti. Keim et al. (2014) juga menemukan hal yang berkebalikan dengan apa yang diprediksinya, yaitu bahwa karyawan dengan usia lebih muda memiliki job insecurity yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih muda. Hal ini diduga terjadi karena karyawan dengan usia lebih muda (30 – 50 tahun), memiliki anak dan keluarga yang menjadi tanggungjawab dan bergantung pada penghasilannya, akan menunjukkan perasaan job insecurity ketika pekerjaannya terancam ((Näswall & De Witte, 2003). Perubahan organisasional sebagai bentuk penyesuaian organisasi atas terjadinya pandemic kurang berpengaruh pada tingkat job insecurity karyawan dengan usia yang lebih tua.

Hipotesis mengenai pengaruh masa kerja terhadap job insecurity mendapatkan dukungan empiris dalam penelitian ini. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin banyak juga pengalaman dan keahlian yang dimilikinya sehingga dirinya merasa bahwa pekerjaannya tidak akan terancam. Selain itu, karyawan yang telah lama bergabung dengan organisasi akan memiliki ikatan yang lebih kuat sehingga dirinya berprasangka bahwa organisasi akan lebih mempertahankan dirinya daripada karyawan dengan masa kerja yang relative lebih sebentar darinya. Masa kerja yang lebih lama berasosiasi dengan semakin banyak keahlian spesifik yang dikuasai karyawan yang dibutuhkan organisasi (Lübke & Erlinghagen, 2014). Seseorang dengan masa kerja yang lebih lama membuat dirinya percaya bahwa pekerjaannya tidak akan terganggu sepanjang keahlian spesifik yang dimilikinya masih relevan bagi organisasi. Berbagai perubahan kebijakan organisasional akan menghasilkan perasaan job insecurity yang lebih rendah bagi seseorang dengan masa kerja yang lebih lama.

Tingkat pendidikan seseorang terbukti secara empiris berpengaruh terhadap perasaan job insecurity. Hasil ini sejalan dengan Kinnunen et al. (2010) dan Sverke dan Hellgren (2002) yang menemukan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah akan menunjukkan job insecurity yang lebih besar. Pendidikan yang menjadi cara untuk mendapatkan ilmu dan keahlian berperan dalam memastikan seseorang merasa memiliki kompetensi untuk tetap menguasai dan mempertahankan

pekerjaannya. Semakin tinggi pendidikan yang pernah ditempuh seseorang, semakin banyak juga ilmu dan keahlian seseorang sehingga perasaan job insecuritynya semakin kecil. Selain itu, karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan merasa memiliki peluang yang lebih besar di pasar buruh (Näswall & De Witte, 2003), sehingga sekalipun dirinya mengalami ancaman pada pekerjaannya karena dampak dari pandemic, ia tidak akan terlalu merasa cemas dan khawatir.

SIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi terjadinya job insecurity yang muncul dalam konteks pandemic Covid-19. Tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh predictor subjektif dan predictor objektif terhadap job insecurity. Hasil menunjukkan bahwa kesiapan pada perubahan, sebagai representasi predictor subjektif, terbukti secara empiris berpengaruh negative terhadap perasaan job insecurity. Pengaruh negative tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesiapan pada perubahan dapat mereduksi tingkat job insecurity yang dirasakan. Penelitian juga ditujukan untuk menguji pengaruh predictor objektif (yang diwakili dengan usia, masa kerja dan pendidikan) terhadap job insecurity. Karawayan dengan masa kerja lebih panjang dan tingkat pendidikan lebih tinggi terbukti memiliki pengaruh negative bagi job insecurity. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin panjang masa kerja seseorang akan semakin rendah job insecurity yang dirasakan. Begitu juga dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat job insecurity yang dirasakan. Diantara implikasi praktis hasil penelitian ini ialah perlunya manajemen membangun kesiapan karyawan pada perubahan untuk memastikan mereka memiliki gambaran mengenai manfaat perubahan dan menjamin kepastian pekerjaannya. Lebih lanjut, dengan mengidentifikasi kelompok karyawan yang lebih rentan merasakan job insecurity,

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

manajemen dapat menentukan treatment yang tepat agar berkurang atau bahkan menghilangkan perasaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021).

Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94(January). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Armenakis, Harris & Mossholder (1993) Creating Readiness for Organizational Change. In *Human Relations* (Vol. 46, Issue 6, pp. 681–703).

Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479 – 500. <https://doi.org/10.1002/hrm>

Choi, M., & Ruona, W. E. A. (2010). Individual readiness for organizational change and its implications for human resource and organization development. *Human Resource Development Review*, 10(1), 46–73. <https://doi.org/10.1177/1534484310384957>

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>

De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). *Job Insecurity, Health and Well-Being*. April 2016, 109–128. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7

Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., Sammartino, G., Sammartino, P., Mariniello, M., Lauro, A. E. Di, & Marenzi, G.

- (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1–12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17155338>
- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context: Social Identity Disturbance, Job Uncertainty and Psychological Well-Being Model. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(1), 61–74.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.61.2005>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19.
<https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
<https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>

Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179–194. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358366>

Kock, N. (2019). *WarpPLS User Manual : Version 6 . 0 (6.0)*. ScripWarp Systems.

Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>

Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *The Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317–329. <https://doi.org/10.1037/apl0000896>

Lübke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24(4), 319–336. <https://doi.org/10.1177/0958928714538215>

- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267–275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729–751. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2019-0159>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135. <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Roczniowska, M., Puchalska-Kamińska, M., & Ładka-Barańska, A. (2020). Facing education reform: Change-related self-efficacy is linked to job insecurity via appraisal. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X20975479>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding

Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?

Miftachul Mujib^{1*}, Nanda Adhi Purusa², Joni Prayogi³, dan Suhita Whini Setyahuni⁴

Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>

Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>