



PERSEPSI KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA: MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI FAKTOR PROTEKTIF

Nisrina Hanun Iftadi*

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

ABSTRAK

Pembatasan mobilitas masyarakat di masa pandemi *covid-19* telah menyebabkan penurunan performa ekonomi dunia. Karyawan di perusahaan swasta menjadi salah satu yang paling terdampak dengan ancaman efisiensi organisasi melalui pemutusan hubungan kerja. Sumber daya personal menjadi faktor penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan di tengah ancaman yang hadir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran modal psikologis sebagai sumber daya personal terhadap persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan swasta. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui pengambilan data pada 100 sampel karyawan swasta di Indonesia. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat peran variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hasil uji hipotesis mengkonfirmasi peran modal psikologis terhadap persepsi ketidakamanan kerja ($p < 0.05$). Di mana modal psikologis mampu memprediksi ketidakamanan kerja sebesar 8.6%. Secara umum, melalui analisis tingkat ketidakamanan kerja, mayoritas responden memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang sedang (59%) dan tinggi (11%). Maka dapat dikatakan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang rendah.

Kata kunci : Modal Psikologis; Ketidakamanan Kerja; Karyawan Swasta

ABSTRACT

The Restrictions on people's mobility during the Covid-19 pandemic have caused a decline in the world economic performance. Employees in private companies are one of the most affected by the threat of organization effort to maintain organizational efficiency through layoffs. Personal resources play important role in maintaining employee mental health amidst the current threats. This research aimed to examine the role of psychological capital as personal resource on employees' perception of job insecurity in private sector companies. A quantitative approach was used by collecting data on a sample of 100 private employees in Indonesia. Simple regression analysis techniques were used to confirm the role of the independent variable on the dependent variable. The results of analysis showed a significant role of psychological capital on perceptions of job insecurity ($p < 0.05$). Furthermore, psychological capital were found to able to predict job insecurity by 8.6%. In general, through analysis of the job insecurity levels, the majority of respondents had moderate (59%) and high (11%) perceptions of job insecurity. So it can be said that employees with high psychological capital tend to have low levels of job insecurity

Keywords : Psychological Capital; Job Insecurity; Private Employees

© 2024 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

A. Pendahuluan

Pada awal 2020, Indonesia digemparkan dengan penyebaran virus *Covid-19* dengan karakteristik laju penularan yang cepat. Kemunculan virus ini di Indonesia menyebabkan pemerintah mengambil keputusan untuk menginstruksikan kepada masyarakat agar meminimalisir diadakannya berbagai kegiatan bersama di ruang publik demi menekan jalur penularan penyakit. Peraturan ini membawa dampak yang cukup signifikan terhadap kegiatan ekonomi masyarakat. Hal ini disebabkan oleh kegiatan konsumsi masyarakat yang menurun akibat mobilitas yang terbatas (Fahrika & Roy, 2020). Kondisi ini tentu saja berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja di dalamnya. Berkurangnya permintaan atas layanan jasa serta berbagai kebutuhan lainnya

menyebabkan banyak perusahaan terpaksa memberhentikan karyawannya untuk mempertahankan efisiensi organisasi (Blomqvist, dkk., 2023). Fenomena tersebut memunculkan ketakutan dalam diri karyawan atas keberlangsungan pekerjaannya. Berdasarkan data yang dirilis oleh JAKPAT (2020), salah satu isu terbesar yang menjadi kegelisahan karyawan dalam kondisi pandemi *Covid-19* adalah terkait kepastian akan keberlangsungan pekerjaan.

Dalam kondisi yang ideal, karyawan mendambakan keamanan pekerjaan, yaitu hadirnya kaminan atas keberlangsungan pekerjaan sebagai sumber pemenuhan kebutuhan hidup. Terpenuhinya kebutuhan akan kepastian keberlanjutan kerja akan membawa berbagai hasil positif baik bagi organisasi maupun individu pekerja itu sendiri. Berbagai hasil dari riset sebelumnya menunjukkan bagaimana krusialnya peran keamanan kerja. Shadid, dkk (2021) dalam kajiannya melaporkan bahwa persepsi atas keamanan kerja berfungsi sebagai faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Karyawan yang merasa aman terhadap status pekerjaannya menunjukkan komitmen yang kuat untuk bertahan dalam suatu organisasi dan menunjukkan kontribusi yang optimal (Mihrani & Sangarandeniya, 2021). Selain itu, persepsi keamanan kerja juga terbukti berkaitan dengan kesehatan mental karyawan (Gu, dkk., 2021).

Di sisi lain, kondisi di mana karyawan merasa tidak adanya jaminan atas keberlangsungan pekerjaan disebut dengan ketidakamanan kerja. Dalam kondisi yang tidak pasti, penting untuk meninjau kembali persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan. Kekhawatiran karyawan atas keberlanjutan pekerjaan yang mereka jalani dikenal dengan istilah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Istilah ketidakamanan kerja sendiri menggambarkan persepsi karyawan yang merasa tidak berdaya untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaan dalam kondisi yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketika seorang karyawan memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang tinggi, maka hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif baik dari sisi performa kerja maupun kesehatan fisik dan mental individu. Persepsi ketidakamanan kerja berperan sebagai stresor karyawan (Darvishmotevali, dkk., 2017). Selain itu, individu dengan tingkat rasa ketidakamanan kerja yang tinggi lebih rentan untuk mengalami gejala *burnout* (De Angelis, dkk., 2021). Secara lebih lanjut, hal ini juga dapat memicu reaksi stres dan ontensi untuk keluar dari pekerjaan (Ergun, dkk., 2023). Berbagai tekanan tersebut juga berpotensi menurunkan kualitas kesehatan fisik dari pekerja. Hal ini ditegaskan oleh Lübke (2021), bahwa kekhawatiran akan hilangnya pekerjaan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan karyawan, terutama pada karyawan dengan usia lanjut.

Secara umum, persepsi ketidakamanan kerja yang tinggi lebih berpotensi dialami oleh karyawan yang bekerja di institusi swasta. Keadaan ini berkaitan dengan performa perusahaan swasta yang bergantung pada kekuatan pasar. Akibatnya, segala kondisi yang dapat menyebabkan perubahan pada konsumsi konsumen dapat menjadi ancaman bagi profit perusahaan. Ketika terjadi krisis, perusahaan swasta memiliki risiko yang lebih tinggi untuk terpaksa melakukan *downsizing* atau bahkan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan jika efek negatif dari persepsi ketidakamanan kerja lebih kuat terjadi pada karyawan yang bekerja di sektor swasta (Chirumbolo dkk., 2020). Maka, berdasarkan fakta tersebut, perlu dilakukan kajian lebih jauh mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja di perusahaan swasta untuk dapat mengembangkan intervensi yang tepat bagi karyawan.

Untuk dapat mengelola persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan secara efektif, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu faktor-faktor risiko maupun protektif yang berkaitan dengan rasa ketidakamanan kerja. Mengacu pada teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989), individu berusaha untuk memperoleh dan melindungi sumber daya yang dimilikinya untuk meminimalisir ancaman

akan hilangnya sumber daya lain. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa objek, energi, kondisi, maupun karakteristik personal. Maka, karyawan dengan sumber daya yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola tekanan yang disebabkan oleh potensi hilangnya sumber daya yang lain. Dalam hal ini, sumber daya personal memiliki peran yang penting dalam memproteksi karyawan dari rasa ketidakamanan kerja. (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) sebagai pencetus dari konsep ketidakamanan kerja menjelaskan bahwa perbedaan karakteristik individu menjadi salah satu faktor yang dapat memitigasi reaksi negatif individu terhadap ancaman hilangnya pekerjaan.

Sumber daya personal merupakan penilaian positif individu terkait dengan kapasitasnya untuk mengelola berbagai kondisi yang tidak menguntungkan dalam lingkungan kerja (Schaufeli, 2017). Sumber daya personal merupakan pondasi yang mendukung kemampuan seseorang dalam melakukan coping stres. Untuk dapat mengembangkan kemampuan coping yang adaptif, seseorang perlu memiliki sumber daya personal yang mumpuni. Beberapa studi sebelumnya mengungkap potensi sumber daya personal seperti *core self-evaluation* dan regulasi emosi untuk meminimalisir insecurities karier pada individu pekerja (Virgã, 2017; Yoo & Lee, 2019). Karyawan dengan sumber daya personal yang tinggi memiliki pandangan yang lebih optimis terkait tuntutan kerja dan lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka untuk dapat berpartisipasi secara optimal dalam menjalankan perannya di dalam organisasi (Knight dkk., 2017). Maka, variabel-variabel psikologis yang merefleksikan sumber daya personal, dapat diajukan sebagai faktor protektif dari persepsi ketidakamanan kerja.

Salah satu sumber daya personal yang dapat berpotensi meminimalisir dampak dari rasa ketidakamanan kerja adalah modal psikologis. Modal psikologis merupakan suatu konstruk psikologi positif yang menggambarkan kondisi psikis yang positif pada individu yang memungkinkan individu untuk memanfaatkan kekuatan psikologisnya untuk mencapai target dan mendorong kinerja (Kim & Kweon, 2020). Tinjauan pustaka yang dilakukan oleh Burhanuddin dkk (2019) menunjukkan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaitkan modal psikologis dengan berbagai variabel seperti kecemasan, stres, serta kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan serta berbagai permasalahan. Selain itu, secara spesifik, berbagai kajian menunjukkan hasil yang serupa bahwa modal psikologis berasosiasi negatif dengan tingkat stres kerja (Meiliana, 2020; Narsa & Wijayanti, 2021). Pelatihan modal psikologis bahkan juga terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan intensi untuk keluar pada karyawan (Da dkk., 2020).

Modal psikologis membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan melalui salah satu mekanisme yang dikenal dengan istilah *cognitive appraisals* (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Melalui *cognitive appraisals*, situasi yang bersifat negatif atau netral dapat dimaknai kembali melalui sudut pandang yang lebih positif. Modal psikologis yang tinggi pada seseorang dapat dilihat melalui hadirnya harapan yang positif, efikasi, atau keyakinan dalam menjalankan suatu tugas, kegigihan dalam menghadapi situasi sulit, serta optimisme (Luthans dkk., 2015). Keempat dimensi tersebut secara bersama-sama mendukung kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi yang menantang. Harapan memungkinkan individu untuk mencari jalan keluar atas permasalahan yang dihadapinya. Di mana hal ini perlu didukung dengan keyakinan dalam diri (efikasi) untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kegigihan (resiliensi) akan membantu seseorang untuk bangkit kembali dari kegagalan yang dialami. Semua ini akan dapat terjadi jika individu memiliki pandangan yang positif terhadap berbagai kemungkinan di masa depan (optimisme).

Berdasarkan pemaparan di atas, perlu dilakukan kajian mengenai persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan di sektor swasta selama masa pandemi *covid-19* beserta variabel yang dapat menanggulangnya. Oleh karena itu, dalam riset ini, peneliti ingin mengkaji secara empiris mengenai

peran modal psikologis sebagai faktor protektif persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan di masa krisis.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimen untuk menguji peran variabel bebas terhadap variabel tergantung, yaitu modal psikologis dan persepsi ketidakamanan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dituju adalah karyawan di Indonesia yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta. Adapun pemilihan responden penelitian mengacu pada teknik *non-probability sampling* dengan *convenience sampling*, di mana responden penelitian dipilih berdasarkan kesediaannya untuk mengisi survei (Shaughnessy dkk., 2015). Kriteria responden ditetapkan berupa karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, telah bekerja setidaknya enam (6) bulan di institusi tempat bekerja saat mengisi survei ini, memiliki latar belakang minimal SMA atau sederajat, dan berusia setidaknya 18 tahun.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan survei melalui *google form* yang memuat isian identitas responden seperti masa kerja, institusi tempat kerja, usia, dan latar belakang pendidikan, serta skala penelitian. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala psikologis. Adapun skala yang digunakan adalah skala modal psikologis (*PsyCap Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Luthans dkk (2007) untuk mengukur dimensi harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme. Sedangkan pengukuran ketidakamanan kerja dilakukan dengan menggunakan skala *job insecurity* yang dikembangkan oleh Ashford dkk (1989) yang menilai aspek tingkat keparahan ancaman keberlanjutan kerja dan ketidakberdayaan.

Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 26.0* untuk menguji asumsi normalitas dan linearitas serta dilanjutkan analisis hipotesis dengan menggunakan teknik regresi sederhana.

C. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian berhasil dikumpulkan dari 100 responden karyawan perusahaan swasta. Di bawah ini merupakan informasi terkait dengan data demografi responden penelitian yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Partisipan

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	64	64%
Wanita	36	36%
Usia		
41-56 tahun	10	10%
25-40 tahun	66	66%
18-24 tahun	24	24%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	24	24%
D3	4	4%
S1/D4	63	63%
S2	9	9%
Status Kepegawaian		
Tetap	66	66%
Kontrak	34	34%
Masa Kerja		
6 bulan-1 tahun	10	10%
1-3 tahun	28	28%
3-5 tahun	14	14%
5-7 tahun	10	10%
7-9 tahun	7	7%
> 9 tahun	31	31%

Berdasarkan data demografis yang diuraikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden, mayoritas merupakan pria (64%). Dari sisi usia, mayoritas berumur dalam rentang 25-40 tahun (generasi milenial) (66%) dan didominasi responden berlatar belakang pendidikan Sarjana atau D4 (56%). Dari sisi status kepegawaian, kebanyakan responden merupakan karyawan dengan status tetap (66%) dan telah bekerja dalam rentang waktu lebih dari 9 tahun (31%).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel	P	Keterangan
Ketidakamanan Kerja & Modal Psikologis	0,200	Data terdistribusi Normal

Sebelum dilakukan uji hipotesis, data dianalisis untuk memastikan terpenuhinya uji asumsi. Untuk mengetahui pola distribusi data, uji normalitas residual dilakukan. Hasil analisis pada **Error! Reference source not found.** menunjukkan nilai signifikansi ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Data kemudian dianalisis kembali untuk melihat linearitas hubungan antara variabel bebas dan tergantung. Pada **Error! Reference source not found.** dapat dilihat bahwa koefisien *linearity* adalah ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Dengan terpenuhinya kedua uji asumsi tersebut, maka analisis hipotesis dapat dilaksanakan.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Prediktor	Linearity	Keterangan
Modal Psikologis	0,000	Linear

Variabel tergantung: Ketidakamanan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

Prediktor	R	R ²	Adjusted R ²	Sig
Modal Psikologis	-0,292	0,086	0,076	0,003

Variabel tergantung: Ketidakamanan Kerja

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini. Hasil analisis pada **Error! Reference source not found.** menunjukkan nilai ($p < 0,05$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, artinya, modal psikologis terbukti berperan sebagai prediktor dari persepsi ketidakamanan kerja. Secara lebih jauh, koefisien korelasi (R) menunjukkan angka -0,292 dan sumbangan efektif (R²) sebesar 0,086, yang dapat diinterpretasikan bahwa modal psikologis memiliki keterkaitan yang negatif dengan persepsi ketidakamanan kerja dan mampu memprediksi persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan sebesar 8,6%.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Variabel Ketidakamanan Kerja

No.	Interval	Kategori	Mean	Jumlah	Presentase
1.	$51 \leq X$	Tinggi		11	11%
2.	$34 \leq X < 51$	Sedang	42,5	59	59%
3.	$X < 34$	Rendah		30	30%

Pada **Error! Reference source not found.** di atas, tercantum sebaran responden berdasarkan kategorisasi tingkat persepsi ketidakamanan kerja. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat persepsi ketidakamanan kerja yang sedang (59%). Sedangkan pada responden dengan tingkat persepsi ketidakamanan kerja yang tinggi sebanyak (11%).

Tabel 6. Kategorisasi Skor Variabel Modal Psikologis

No.	Interval	Kategori	Mean	Jumlah	Presentase
1.	$58,7 \leq X$	Tinggi		78	78%
2.	$37,3 \leq X < 58,7$	Sedang	48	21	21%
3.	$X < 37,3$	Rendah		1	1%

Pada **Error! Reference source not found.** di atas, tertera jumlah dan presentase responden berdasarkan tingkat modal psikologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologis pada kebanyakan responden berada dalam tingkatan yang tinggi (78%). Sedangkan pada kategori sedang dan rendah terdapat 22 responden (22%).

Ketidakamanan kerja merefleksikan persepsi individu yang merasa terancam akan kondisi *unemployed* yang berpotensi akan datang (Sora dkk., 2023). Prevalensi ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan erat kaitannya dengan kondisi ekonomi dunia. Pandemi *covid-19* merupakan salah satu bencana yang telah membawa kondisi dunia pada krisis ekonomi dan meningkatkan ketidakpastian di masa depan (Chirumbolo dkk., 2020). Kebijakan pemerintah untuk melindungi masyarakat dari penularan virus ternyata menyebabkan pelaku usaha dan pekerja berada pada risiko

bisnis dan hilangnya pekerjaan (Remli dkk., 2022). Efek ekonomi terasa lebih mengancam pada pekerja perusahaan swasta, mengingat keberlangsungan bisnis yang bergantung pada konsumsi masyarakat. Oleh karena itu, di periode krisis ini, penting untuk memahami kembali dinamika persepsi ketidakamanan kerja dan faktor protektif terkait. Dalam penelitian ini, modal psikologis diajukan sebagai variabel independen yang diuji perannya terhadap ketidakamanan kerja karyawan swasta.

Hasil uji hipotesis mengkonfirmasi bahwa modal psikologis mampu berperan sebagai prediktor dari persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan di masa pandemi *covid-19* ($p < 0,05$). Hasil ini mendukung temuan Peng dan Potipiroon (2022) bahwa modal psikologis dapat mengurangi persepsi ketidakamanan kerja dan stres secara signifikan pada level individu. Selaras dengan hal tersebut, bukti serupa juga dilaporkan dalam penelitian yang lain. Darvishmotevali dan Ali (2020) menjelaskan dinamika modal psikologis dalam memitigasi dampak buruk ketidakamanan kerja terhadap kinerja pegawai. Di mana melalui mekanisme ini, harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme bersama-sama memoderasi efek ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan di masa krisis, sehingga tetap dapat menunjukkan performa yang optimal. Studi lain oleh Ergun dkk (2023) mengungkapkan bagaimana ketakutan atas keberlangsungan kerja menginduksi stres dan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Di sisi lain, modal psikologis yang tinggi memberikan efek *buffering* untuk meminimalisir efek tersebut.

Modal psikologis yang tinggi dapat membantu individu pekerja untuk melakukan *coping* yang lebih baik atas stres yang ditimbulkan oleh ancaman hilangnya pekerjaan (Peng & Potipiroon, 2022). Modal psikologis berperan sebagai faktor protektif bagi karyawan dalam menghadapi ancaman situasi kerja (Zyberaj & Bakaç, 2022). Mengacu pada teori konservasi sumberdaya (Hobfoll, 1989), mekanisme modal psikologis dapat memainkan peran yang penting di mana kombinasi dimensi-dimensi dalam modal psikologis menjadi sumberdaya personal individu untuk melakukan *coping* terhadap situasi yang menekan.

Rabenu dkk (2017) menjelaskan bagaimana modal psikologis berperan dalam proses *coping*. Seseorang dengan modal psikologis yang tinggi, memiliki kapabilitas yang baik dalam menghadapi dan menerima perubahan. Akibatnya, individu dapat memaknai perubahan sebagai tantangan dan mendorong stabilitas emosional yang baik untuk menghadapi tekanan. Hal ini juga didukung oleh resiliensi yang memungkinkan seseorang untuk menjadi fleksible dan bangkit kembali dari kegagalan. Keyakinan akan datangnya berbagai hal baik (optimisme) juga membuat orang-orang dengan modal psikologis yang tinggi lebih siap menghadapi tantangan.

D. Simpulan

Berdasarkan diskusi hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa modal psikologis dikonfirmasi mampu memprediksi tingkat persepsi ketidakamanan kerja karyawan swasta di masa pandemi *covid-19*. Di mana, secara umum, karyawan dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat persepsi ketidakamanan kerja yang sedang dan tinggi. Di mana informasi ini menunjukkan belum tercapainya kondisi ideal. Oleh karena itu, organisasi, terutama pada sektor swasta dapat berupaya untuk menjaga kondisi karyawan agar merasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini salah satunya dapat diupayakan dengan meningkatkan modal psikologis pada diri karyawan melalui berbagai intervensi seperti pelatihan dan psikoedukasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yang pertama adalah cakupan populasi yang masih cukup luas. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat mereplikasi penelitian ini dengan populasi yang lebih spesifik untuk memvalidasi keterkaitan antara modal psikologis dan persepsi ketidakamanan kerja. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif non-eksperimen, di mana penelitian ini tidak memiliki dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan sebab akibat pada hubungan antar variabel. Maka, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan eksperimen untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih kuat mengenai pengaruh modal psikologis terhadap persepsi ketidakamanan kerja.

Daftar Pustaka

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Blomqvist, S., Högnäs, R. S., Virtanen, M., LaMontagne, A. D., & Magnusson Hanson, L. L. (2023). Job loss and job instability during the COVID-19 pandemic and the risk of depression and anxiety among Swedish employees. *SSM - Population Health*, 22, 101424. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101424>
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R., & Asimiran, S. (2019). A Systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) Research Development: Implementation and Gaps. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i9/6302>
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: A moderated mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237–253. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>
- Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238754>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & kilic, hasan. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.694057>
- Ergun, G. S., Bozkurt, H. O., Arslan, E., Kendir, H., & Yayla, O. (2023). Psychological capital as a moderator in the relationship between job insecurity, job stress, and hotel employees' turnover intention during the Russia-Ukraine war. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103475>
- Fahrika, A. I., & Roy, J. (2020). *Dampak pandemi covid 19 terhadap perkembangan makro ekonomi di indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh*.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Gu, W., Chen, X., Zhang, R., & Zhang, W. (2021). The effect of emotional leadership and job security on employees' mental health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(12), 1e–1e.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- JAKPAT. (2020, Oktober 21). Jobs and Career During the Pandemic—JAKPAT Survey Report. *Jakpat*. <https://blog.jakpat.net/jobs-and-career-during-the-pandemic-jakpat-survey-report/>
- Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses. *Healthcare*, 8(3), 199. <https://doi.org/10.3390/healthcare8030199>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions: Effectiveness of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Lübke, C. (2021). How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1105–1122. <https://doi.org/10.1177/0143831X19846333>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Meiliana, M. (2020). PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. MN. *Psibernetika*, 13(1). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Mihirani, K. B. H., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2021). *The Perceived Job Security and Its Effect on Employee Commitment: A Study with Reference to Real Estate Companies* (SSRN Scholarly Paper 4120499). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4120499>
- Narsa, N. P. D. R. H., & Wijayanti, D. M. (2021). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). Fear of Losing Jobs during COVID-19: Can Psychological Capital Alleviate Job Insecurity and Job Stress? *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 12(6), 168. <https://doi.org/10.3390/bs12060168>
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>
- Remli, N., Arifin, J., Bakar, N. A., & Ibrahim, R. M. (2022). *JOB SECURITY RISKS DURING PANDEMIC COVID-19 AND UNEMPLOYMENT INSURANCE: A PRELIMINARY REVIEW*. 28(1).

- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Shahid, A. U., Tufail, H. S., Shahid, J., & Ismail, A. (2021). Antecedents and consequences of perceived job security of professional accountants. *Asian Review of Accounting*, 29(5), 601–616. <https://doi.org/10.1108/ARA-09-2020-0146>
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2015). *Research methods in psychology* (Tenth Edition). McGraw-Hill Education.
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2023). The Construct of Job Insecurity at Multiple Levels: Implications for Its Conceptualization and Theory Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043052>
- Vîrgă, D. (2017). Work-Related Well-Being: From Qualitative Job Insecurity to Cognitive Reappraisal. Dalam A. A. V. Boas (Ed.), *Quality of Life and Quality of Working Life*. InTech. <https://doi.org/10.5772/67507>
- Yoo, K., & Lee, K.-H. (2019). Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02093>
- Zyberaj, J., & Bakaç, C. (2022). Insecure yet Resourceful: Psychological Capital Mitigates the Negative Effects of Employees' Career Insecurity on Their Career Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 12(12), 473. <https://doi.org/10.3390/bs12120473>