**HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DAN WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN KONTRAK SAAT PANDEMI COVID-19 DI YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND WORKPLACE WELL-BEING ON CONTRACT EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN YOGYAKARTA***

**Dini Septiyaningsih**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[17081531@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:17081531@student.mercubuana-yogya.ac.id)

08998171684

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Job Insecurity dan Workplace Well-Being pada karyawan kontrak saat pandemi covid-19 di yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara Job Insecurity dengan Workplace Well-Being pada karyawan saat pandemi covid-19 di Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 70 orang. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala sikap model likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,335 (p ≤ 0.05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara Job Insecurity dengan Workplace Well-Being pada karyawan kontrak pada saat pandemi Covid-19 di Yogyakarta. hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif Job Insecurity terhadap Workplace Well-Being sebesar 5,6 %, sementara sisanya 94,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: kepuasan perkawinan, *subjective well being,* ibu yang bekerja**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between Job Insecurity and Workplace Well-Being on contract employees during the COVID-19 pandemic in Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between Job Insecurity and Workplace Well-Being for employees during the COVID-19 pandemic in Yogyakarta. The subjects of this study amounted to 70 people. The data collection of this research used the Likert model attitude scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) = -0.335 (p 0.05). The results showed that there was a significant negative relationship between Job Insecurity and Workplace Well-Being for contract employees during the Covid-19 pandemic in Yogyakarta. The results of data analysis also show a coefficient of determination (R2) of 0.056 which indicates that the effective contribution of Job Insecurity to Workplace Well-Being is 5.6%, while the remaining 94.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords: Workplace Well-Being, Job Insecurity, covid-19 pandemic***

# PENDAHULUAN

Penyebaran virus COVID-19 akhir-akhir ini telah berkembang pesat di dunia termasuk Indonesia dalam beberapa bulan ini. Pemerintah menghimbau agar masyarakat belajar, ibadah dan juga bekerja di rumah masing-masing untuk mencegah penyebaran COVID-19. Kebijakan pemerintah ini akhirnya membuat perusahaan memutuskan berbagai keputusan yang berakibat karyawan merasa dirugikan (Herman et al., 2020). Berdasarkan survei di lapangan 35,56 % perusahaan memilih untuk mengurangi jumlah karyawan yang bekerja ditengah pandemi. Pengurangan jumlah karyawan ini relatif lebih banyak terjadi pada usaha menengah dan besar (Badan Pusat Statistik, 2020)

Fenomena yang terjadi pada karyawan di tengah pandemi COVID-19 saat ini adalah banyak karyawan yang kehilangan kesejahteraan ditempat kerjanya. Banyak perusahaan yang pada akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dirumahkan, bekerja sebagian dan pengurangan gaji (Badan Pusat Statistik, 2020). Sejak tanggal 3 Juli 2021, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat dengan tujuan dapat menekan penyebaran COVID-19. Selama PPKM berbagai kegiatan di kantor, sekolah, tempat ibadah, fasilitas umum pasar/warung/supermarket/mall dan sejenisnya, serta kegiatan seni budaya, sosial, keagamaan, mengalami penurunan dibandingkan sebelum PPKM. Work From Office hanya dapat diterapkan pada sektor essensial dan sektor logistik, selain itu wajib Work From Home selama PPKM Darurat (Tusianti et al., 2021).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) sebanyak 58,95 % pada saat pandemi Covid-19 perusahaan dibeberapa wilayah termasuk di Yogyakarta masih beropersi seperti biasa. Di samping itu pengurangan jumlah karyawan yang relatif tinggi membuat karyawan tidak ada pilihan selain tetep bekerja ditengah pandemi Covid-19 untuk tetap bertahan hidup. Pada karyawan yang bekerja di swasta, mereka tidak mendapat hak seperti Pegawai Negeri saat pandemi Covid-19. Seperti yang terjadi pada perusahan saat pandemi Covid-19 17,06 % karyawan dirumahkan tidak dibayar, 12,83 % memberhentikan karyawan dalam waktu yang singkat, 6,46 % karyawan dirumahkan dengan dibayar sebagian (Badan Pusat Statistik, 2020). Setelah diputuskan PPKM Darurat, terdapat data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang di himpun dari berbagai provinsi di wilayah jawa dan bali, dari total pekerja pada kategori sektor kririkal, esensial dan non esesnsial terdapat 24,66 % pekerja yang berpontesi ter-PHK dan 23,72 % dirumahkan sehingga total hampir 48 % karyawan yang terdampak karena adanya kebijakan ini (Karunia, 2021). Hasil survey Paryono & Harjanah (2020) di perusahaan Nutrifood saat PSBB juga terdapat data bahwa 36,8% merasa khawatir dan bosan meskipun dapat beraktivitas cukup baik dan mulai terbiasa dengan WFH dan 17,6% sisanya merasa efek yang negatif dengan berbagai hambatan operasional yang terjadi di stakeholder dan tidak bisa bertemu orang. Seperti penjelasan Page (2005) bahwa karyawan dengan workplace well-being yang tinggi akan memiliki emosi yang positif sehingga dapat membuat karyawan merasa senang dan lebih produktif saat melakukan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang mempunyai workplace well-being yang rendah akan memiliki emosi negatif yang diakibatkan karena ketidaknyamanan yang mereka rasakan saat bekerja di tempat kerjanya, sehingga akan membuat karyawan tersebut kurang produktif atau kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaanya. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan (Hudin & Budiani, 2021).

Workplace well-being adalah suatu perasaan subjektif yang dimiliki seorang karyawan guna mengevaluasi kemampuan dalam berkembang dan berfungsi secara optimal di tempat kerjanya (Bartels et al., 2019). Perasaan sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (core affect), ditambah dengan kepuasan intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaan (work values) (Page, 2005). Workplace well-being terdapat dua dimensi yaitu dimensi interpersonal yang berfokus pada aspek eksternal atau sosial pekerjaan yang membentuk pengalaman individu dalam memenuhi potensi pekerjaan dan tujuan intrinsic. Interaksi sosial di tempat kerja yang ditandai dengan perasaan nyaman di lingkungan kerja dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan suatu gambaran pada dimensi interpersonal. Sedangkan dimensi kedua atau dimensi intrapersonal ini berfokus pada faktor internal atau pribadi yang mendorong karyawan. Dimensi Intrapersonal menggambarkan perasaan bermakna di tempat kerja dengan memilikikemampuan untuk mengontrol diri dan mengembangkan diri di tempat kerja (Bartels et al., 2019).

Pada tanggal 12 Agustus 2021 peneliti melakukan wawancara awal dengan jumlah subjek sebanyak lima karyawan kontrak berprofesi sebagai sales yang bekerja di salah satu perusahaan swasta retail di Yogyakarta. Wawancara yang dilakukan peneliti berdasarkan dua dimensi workplace well-being menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019) yaitu dimensi interpersonal dan dimensi Intrapersonal. Pada wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima karyawan terkait dimensi interpersonal semua merasakan tidak nyaman bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerjanya. Karena aturan dan kebiasaan baru yang diterapkan seperti menjaga jarak saat bekerja yang tujuannya untuk menurunkan Covid-19, sehingga karyawan mau tidak mau mematuhi aturan serts kebijakan yang sudah dibuat. Disisi lain karyawan juga merasa takut serta perasaan cemas dan khawatir yang dirasakan karyawan jika akan ada kebijakan baru yang berdampak kehilangan pekerjaan. Hal ini yang dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman dan nyaman saat bekerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai terkait dimensi Intrapersonal yang dilakukan kepada lima karyawan tersebut. Satu karyawan merasa ketakutan terpapar virus Covid-19 karena tetap bekerja seperti biasa dan tidak ada pengurangan jam kerja. Ke empat karyawan merasa tidak senang dengan adanya aturan karyawan yang dirumahkan karena berpengaruh pada penghasilan yang diperoleh karyawan. Pada karyawan yang tetap bekerja namun target pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak dikurangi padahal ada pengurangan jam kerja. Hal ini menjadi beban untuk karyawan dan karyawan merasa diburu-buru selama bekerja. Karyawan merasa tidak puas saat bekerja karena target pekerjaannya menjadi banyak. Selain itu, jam kerja berkurang dan tidak ada pengurangan target. Sehingga karyawan merasa tidak maksimal dan tidak berhasil memenuhi target pekerjaan.

Ke lima karyawan merasakan hal yang sama terkait perubahan yang dirasakan saat bekerja sebelum pandemi dengan bekerja ditengah pandemi. Perubahan yang dirasakan seperti kurangnya kebebasan berinteraksi saat bekerja, serta merasakan ketakutan akan menjadi pengangguran karena dampak dari pandemi saat ini. Perasaan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai perubahan pola kerja yang dialami karyawan karena adanya pandemi Covid-19. Perubahan pola kerja yang dirasakan karyawan ini seperti perubahan shift kerja, perubahan jam kerja, serta aturan kerja baru baik dari perusahaan ataupun pemerintah. Hasil penelitian Lisa et al., (2020) pada karyawan kontrak di Bank BRI Cabang Thamrin sebanyak 140 orang menunjukkan bahwa 73,6% ketidakamanan kerja terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi workplace well-being seseorang menurut Bryson, forth & Stokes (2014) adalah karakteristik individu (personal characteristic), karakterisik pekerjaan dan termpat kerja (job characteristic). Personal characteristic meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian, gen dan kemampuan. Job characteristic dapat berupa aspek fisik, sosial, ataupun aspek organisasi pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi workplace well-being pada karyawan. Hasil penelitian Nopiando (2012) bahwa munculnya job insecurity berpengaruh menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan tingginya taraf ketidakamanan kerja dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. Ketidakamanan kerja muncul karena stres dilingkungan tempat seseorang bekerja yang berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan (Burchell, dkk., 2005)

Job insecurity adalah persepsi subjektif dan interpretasi individu terhadap lingkungan tempat kerja, sehingga setiap individu akan memiliki persepsi dan interpretasi yang berbeda (De witte, 2005). Job insecurity berkaitan dengan ketidakamanan tentang masa depan. Seseorang tidak tahu apakah dirinya akan dapat mempertahankan atau kehilangan pekerjaannya saat ini (De witte, 2005). Job insecurity tersusun dari dua dimensi menurut Barnard (2014) yaitu afektif dan kognitif. Rowntree (2005) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja atau job insecurity merupakan keadaan dimana seseorang merasa takut kehilangan pekerjaannya, penurunan jabatan, dan berbagai ancaman negatif lainnya yang dapat menurunkan kesejahteraan secara psikologis.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa kondisi kerja yang tidak aman sering membuat karyawan merasa kesejahteraan di tempat kerjanya hilang (Anwarsyah, dkk, 2012). Tinggi atau rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman ketika menjadi karyawan. Realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, hal ini sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis karyawan. Salah satu evaluasi karyawan adalah tingkat ketidakamanan kerja (job insecurity) pada pekerjaan yang tengah digeluti (Nopiando, 2012). Jika karyawan sejahtera secara psikologis maka berdampak karyawan akan memiliki kooperatif yang tinggi, lebih mudah untuk menolong, tepat waktu dan akan merasa nyaman berada diperusahaan tempat karyawan bekerja (Harter, 2002). Berdasarkan penelitian Prawoko (2021) bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis dan sebaliknya jika tingkat job insecurity rendah maka akan tinggi tingkat kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara job insecurity dengan workplace well being pada karyawan saat pandemi covid-19 di Yogaykarta.

# METODE

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Tujuan menggunakan teknik ini adalah sebagai uji hipotesis antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Analisis dilakukan dengan bantuan program analisis statistik software SPSS for windows versi 22.0

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh deskripsi statistik pada masing-masing variabel, Aitem pada skala Workplace Well-Being berjumlah sebanyak 8 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimum hipotetiknya diperoleh dari (1 × N aitem) 1 × 8 = 8 sedangkan skor maksimum hipotetik diperoleh dari (4 × N aitem) 4 × 8 = 32. Rerata hipotetik (Mean) didapatkan dari (32 + 8) : 2 = 20 dengan standar deviasi (32 – 8) : 6 = 4. Data empirik Workplace Well-Being dari hasil analisis diperoleh skor minimum sebesar 16 dan skor maksimum sebesar 30 dengan rerata (Mean) 22, 64 dan standar deviasi sebesar 3,172.

Aitem pada skala Job Insecurity berjumlah sebanyak 8 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Skor minimum hipotetiknya diperoleh dari (1 × N aitem) 1 × 8 = 8 sedangkan skor maksimum hipotetik diperoleh dari (4 × N aitem) 4 × 8 = 32. Rerata hipotetik (Mean) didapatkan dari (32 + 8) : 2 = 20 dengan standar deviasi (32 – 8) : 6 = 4. Data empirik Job Insecurity dari hasil analisis diperoleh skor minimum sebesar 17 dan skor maksimum sebesar 32 dengan rerata (Mean) 26, 84 dan standar deviasi sebesar 3,743.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Workplace Well-Being menunjukkan terdapat 27 subjek (38,6 %) berada dalam kategori tinggi, 43 subjek (61,4 %) kategori sedang, dan tidak terdapat subjek pada kategori rendah. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat Workplace Well-Being dalam kategori sedang. Hasil kategorisasi variabel Job Insecurity menunjukkan bahwa terdapat 58 subjek (82,9 %) berada dalam kategori tinggi, dan 12 subjek (17,1 %) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat subjek pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki Job Insecurity dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel Workplace Well-Being diperoleh K-S Z = 0,091 dengan p = 0,200, berarti sebaran data variabel Workplace Well-Being mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Job Insecurity diperoleh K-S Z = 0,274 dengan p = 0,000, berarti sebaran data Job Insecurity mengikuti sebaran data yang tidak normal. Apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal (Hadi, 2015). Sedangkan jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 70 (N ≥ 30) dengan demikian variabel Job Insecurity mengikuti distribusi normal sehingga dapat diteruskan ke langkah berikutnya. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi KS-Z>0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal, dan apabila signifikansi KS-Z≤0,05 maka sebaran data tidak terdistribusi normal (Hadi, 2015).

Dari hasil uji linieritas untuk variabel Workplace Well-Being & Job Insecurity diperoleh F = 14,282 dengan p = 0,000, yang berarti menunjukkan Workplace Well-Being & Job Insecurity memiliki hubungan yang linier karena p ≤ 0,050 maka variabel bebas dan variabel tergantung merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,335 dan p = 0,002, berarti terdapat hubungan yang negatif signifikan antara Workplace Well-Being dengan Job Insecurity pada karyawan kontrak di Yogyakarta. Semakin tinggi Workplace Well-Being maka semakin rendah Job Insecurity, sebaliknya jika semakin rendah Workplace Well-Being maka semakin tinggi Job Insecurity. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Sugiyono (2016) koefisien korelasi dengan interval 0,20 – 0,399 memiliki tingkat hubungan rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan korelasi antara Workplace Well-Being dengan Job Insecurity termasuk dalam kategori rendah. Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif Job Insecurity terhadap workplace well-being sebesar 5,6 %, sementara sisanya 94,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian Saeed et al., (2021) membuktikan bahwa Job Insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan Workplace Well-Being. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang di lakukan Rizky dan Sadida (2019) yang menunjukkan bahwa Job Insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan kesejahteraan karyawan, semakin tinggi kesejahteraan karyawan maka semakin rendah Job Insecurity, sebaliknya jika semakin rendah kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi Job Insecurity.

Orang yang memiliki lebih banyak sumber daya mungkin merasakan risiko kehilangan pekerjaan yang lebih kecil, namun mereka yang memiliki sumber daya lebih sedikit mungkin menganggap pekerjaan mereka tidak aman dan menjadi kurang terlibat (Holmgreen et al., 2017). Adapun hambatan atau kelemahan dalam penelitian ini adalah kurangnya informasi untuk memeprkuat hasil penelitian karena keterbatasan peneliti dalam proses pengumpulan informasi atau data. Sehingga sumber utama yang didapatkan saja. Dan terbatasnya peneliti melihat dan mengamati secara langsung kondisi subjek pada saat mengisi kuisioner.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara Job Insecurity dengan Workplace Well-Being pada karyawan kontrak pada saat pandemi Covid-19 di Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Karyawan yang dengan Job Insecurity yang tinggi cenderung memiliki Workplace Well-Being yang rendah, dan sebaliknya, semakin rendah Job Insecurity maka semakin tinggi Workplace Well-Being pada karyawan kontrak pada saat pandemi Covid-19 di Yogyakarta.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Karyawan perlu memiliki kontrol diri yang kuat supaya tidak terpusat dengan ketidakamanan kerja yang timbul dan perasaan ketakutan akan resiko diberhentikan bekerja. Sehingga karyawan perlu memiliki keterlibatan yang besar di dalam pekerjaannya. Dan bagi Perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja. Dan memberikan fasilitas yang memberikan kenyamanan untuk seluruh karyawannya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat membahas faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Workplace Well-Being yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode lain penelitian seperti wawancara secara langsung untuk memperkuat hasil penelitian dan mendapat tambahan informasi.

# DAFTAR PUSTAKA

Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. Jurnal Psikologi Pitutur, 1(1), 32-42.

Badan Pusat Statistik. (2020). Katalog: 3101028. *Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 Terhadap Pelaku Usaha*, vi+ 22 halaman

Barnard, N. B. (2014). *The validation of a revised version of the job Insecurity scale in south africa*. *November*, 1–76.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Burchell, B., Ladipo, D., dan Wilkinson, F. 2005. *Job insecurity and Work Intensification*. New York: Routledge.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset.* Pustaka Pelajar.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes*: A review of the gallup studies. Dalam C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), Flourishing: *The positive person and the good life* (hal.205-224). American Psychological Association

Herman, H., Aliansa, W., Simamora, A. G., & Chahyani, N. M. (2020). Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. *Halu Oleo Law Review*, *4*(2), 157. https://doi.org/10.33561/holrev.v4i2.14282

Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J. dan Hobfoll, SE (2017), "Konservasi teori sumber daya", *The Handbook of Stress and Health*: A Guide to Research and Practice, hlm. 443-457.

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11.

Karunia, A.M., (2021, 19 Aguatus). Dampak PPKM Kemenaker: hampir 48 persen pekerja terantam PHK dan dirumahkan. *Kompas.com*. Diakses dari https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/money/read/2021/08/19/133300426/dampak-ppkm-kemenaker-hampir-48-persen-pekerja-terancam-phk-dan-dirumahkan

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>

Nopiando, Bambang (2012).Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourching. *Journal of Social and Industrial Psychology* 1 p.2

Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace: *Deakin University*, *October*, 1–56. http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf

Paryono, Herman Yosef & Harjanah, Theresia Wira. 2020. Employees Psychological Well-Being, Before and During COVID-19 Pandemic: A Case Study in Nutrifood Indonesia.ConferencePaper https://www.researchgate.net/publication/341901815

Prawoko, F. A. F. (2021). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta Correlation Between between Job Insecurity and Employee Well Being among Employees who work in Companies that implement Employment Termination policy in DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, *8*(1), 329–335.

Rowntree, D. 2005. *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.

Tusianti, E., Gunawan, I. G. N. A. R., Santoso, D. H., Paramartha, D. Y., Riyadi, & Kristanti, H. D. (2021). Perilaku Masyarakat pada Masa PPKM Darurat

Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G., & Iqbal, T. (2021). The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *European Journal of Management and Business Economics*. https://doi.org/10.1108/EJMBE-02-2020-0025

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.