

SCOPING REVIEW: EFEK JOB INSECURITY

Frans Ferdinand¹ P. Tommy Y. S. Suyasa²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: frans.705190253@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 10-11-2023, Revisi: 04-12-2023, Diterima untuk diterbitkan: 15-01-2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai dampak *job insecurity* sebagai konsekuensi dari situasi/kondisi yang ada beberapa tahun terakhir. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah dengan melakukan tinjauan literatur berdasarkan ruang lingkup tertentu (*scoping review*). Jumlah literatur yang ditinjau dalam penelitian ini berjumlah 15 artikel. Kelima belas artikel tersebut masuk dalam kriteria: (a) kata kunci "*job insecurity*" pada bagian judul artikel, (b) tergolong jurnal *open access*, (c) diterbitkan pada tahun 2020-2023, (d) judul artikel membahas dampak dari *job insecurity*, dan (e) jurnal tempat artikel dipublikasi terindeks di Scimago Rank. Berdasarkan hasil analisis, beberapa dampak dari *job insecurity* adalah: (1) Dukungan sosial yang dirasakan menurun dan rasa memiliki menurun, (2) Afek negatif, gejala depresi, dan depresi berat meningkat, (3) Efikasi diri yang kuat, harga diri, dan kesejahteraan subjektif menurun, (4) Terjadi perubahan kepribadian jangka panjang, (5) Gangguan tidur, dan nyeri muskuloskeletal meningkat, (6) Meningkatnya perilaku koping maladaptif/strategi koping, (7) Pengambilan keputusan yang bersifat defensif meningkat, (8) Kepercayaan terhadap organisasi menurun, (9) Niat keluar (*turnover intentions*) meningkat dan terjadi *turnover* yang sebenarnya.

Kata Kunci: Dampak, *job insecurity*, studi literatur, *scoping review*, karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to conduct a review of the various impacts of *job insecurity* that arise as a consequence of situations/conditions in the workplace/organisation. The method in this study uses a *scoping review*. The amount of literature reviewed in the study amounted to 15 articles. The fifteen articles are included in the criteria: (a) the keyword "*job insecurity*" in the title of the article, (b) classified as an *open access* journal, (c) published in 2020-2023 (d) the title of the article is expected to discuss the impact of *job insecurity*, and (e) the journal where the article is published is indexed in Scimago Journal & Country Rank. Based on the results of the analysis, some of the impacts of *job insecurity* are: (1) Perceived social support decreases and sense of belonging decreases, (2) Negative affectivity, depressive symptoms, and major depression increases, (3) Strengths-self efficacy, self-esteem, and subjective well-being decreases, (4) Long-term personality change occurs, (5) Sleep disturbances, and musculoskeletal pain increases, (6) Increased maladaptive coping behaviours / coping strategies, (7) Defensive decision-making increases, (8) Trust in the organisation decreases, (9) Turnover intentions increase and actual turnover occurs.

Keywords: Dampak, *job insecurity*, literature studies, *scoping review*, employees

Dalam beberapa tahun terakhir, tekanan kondisi perekonomian di Indonesia berdampak pada berbagai sektor usaha mulai dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) hingga perusahaan besar. Sepanjang tahun 2022, sejumlah berita terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal bermunculan. Ribuan karyawan terpaksa kehilangan pekerjaannya (Pangallo & Suyasa, “27 Februari 2023”). Demikian pula jika ditinjau ke tahun yang sebelumnya, Emmanuel Crouy (Co-founder dan CEO GrabJobs) mengatakan, ketika Singapura mulai menerapkan *self-distancing* pada Februari 2020, pihaknya sadar bahwa krisis menghadang di depan dan secepatnya harus membuat perubahan besar. Perusahaan melakukan pengorbanan besar secara drastis dengan memotong biaya hingga 75 persen. Langkah-langkah pemotongan biaya termasuk dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), pemotongan gaji, hingga pemotongan operasional bisnis (Kurniawan & Noviyanti, “27 Juli 2020”)

Situasi atau kondisi ancaman tersebut membuat banyak karyawan mengalami perasaan cemas terkait pemutusan hubungan kerja, pengurangan beban tugas/pekerjaan, atau disebut dengan istilah *job insecurity*. Definisi dari *job insecurity* adalah kecemasan terhadap risiko kehilangan pekerjaan (*quantitative job insecurity*) atau kecemasan terhadap berbagai hal terkait tugas pekerjaan (*qualitative job insecurity*). De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* dihasilkan dari kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Sampai dengan bulan Januari 2024, penulis menemukan setidaknya terdapat 1.388 artikel penelitian mengenai *job insecurity*. Di antara banyak penelitian *job insecurity*, sudah ada beberapa studi tinjauan literatur mengenai *job insecurity* (Mateos-Gonzalez et al., 2024; Mauno et al., 2017; Shoss, 2017). Namun demikian, studi tinjauan literatur yang sudah dilakukan tersebut belum mencoba merangkum dampak-dampak *job insecurity*. Sekalipun ada studi tinjauan literatur mengenai dampak *job insecurity* (Sverke et al. 2006), namun studi tersebut tampak perlu diperbarui, khususnya terkait dengan perkembangan saat ini. Dalam tiga tahun terakhir, tampak banyak fenomena terkait *layoff* dan *job insecurity*, khususnya pasca pandemi COVID-19. Ada kemungkinan terjadi perubahan/ perkembangan konsep dampak *job insecurity* yang dialami oleh pegawai.

Dalam tiga tahun ini ada beberapa penelitian mengenai dampak *job-insecurity* (Aguiar-Quintana et al., 2021; Griep et al., 2021; Nathalia et al., 2023; Majumder et al., 2022; Saruhan et al., 2022). Namun demikian, di luar kelima studi tersebut boleh jadi masih banyak penelitian lain yang berbicara mengenai dampak dari *job insecurity*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk merangkum dampak dari *job insecurity*. Penelitian akan dilakukan dengan melakukan tinjauan literatur berdasarkan ruang lingkup tertentu. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan mengenai *job insecurity*, sebagai suatu upaya untuk mengantisipasi/mengatasi fenomena *job-insecurity* yang dialami karyawan.

METODE

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi dirumuskan untuk mengakomodasi penelitian dari berbagai sumber literatur. Sumber literatur yang diikutsertakan dalam penelitian ini, setidaknya memenuhi lima kriteria: (a) kata kunci “*job insecurity*” pada bagian judul artikel; (b) tergolong jurnal *open access*; (c) merupakan penelitian terkini atau diterbitkan dalam tiga tahun terakhir (2020-2023); (d) judul artikel tampak membahas dampak dari *job insecurity*; dan (e) media/jurnal tempat artikel dipublikasi terindeks di Scimago Journal / Country Rank. Untuk mengeliminasi sumber-sumber yang tidak sesuai dengan tujuan *scoping review*, kriteria eksklusi digunakan. Kriteria eksklusi meliputi: (a) Studi tidak secara langsung berkaitan dengan dampak *job insecurity*; (b) Publikasi dalam bahasa non-Inggris; (c) Sumber tanpa metodologi yang jelas atau tidak mengandung konten empiris.

Pemilihan Studi

Peneliti mengambil artikel dari: (a) American Psychological Association (APA) PsycNet, (b) Frontiers, (c) Research Gate, (d) ScienceDirect, dan (e) Pubmed. Mengikuti pedoman PRISMA-ScR, proses seleksi studi dilakukan. Setelah penyaringan awal terhadap abstrak dan judul, tinjauan teks lengkap terhadap beberapa sumber yang dipilih dilakukan oleh dua peninjau. Jika konsensus tidak dapat dicapai, peninjau ketiga dikonsultasikan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat yang muncul selama proses seleksi. Data pertama kali dikumpulkan pada bulan September 2023 melalui lima platform yang ditetapkan, dan menghasilkan 801 artikel ilmiah. Setelah tahap awal pengecekan di mana artikel yang sama dihilangkan, hasil akhirnya diekspor ke Rayyan, perangkat lunak manajemen referensi online, untuk melihat judul dan abstrak dari artikel yang telah dikumpulkan. Setelah mengeluarkan artikel duplikat, 578 artikel ilmiah diidentifikasi dan dipilih oleh dua penilai, FF dan VEV. Proses seleksi menghasilkan 219 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria eksklusi; sebagai hasilnya, penelitian ini memasukkan 15 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi.

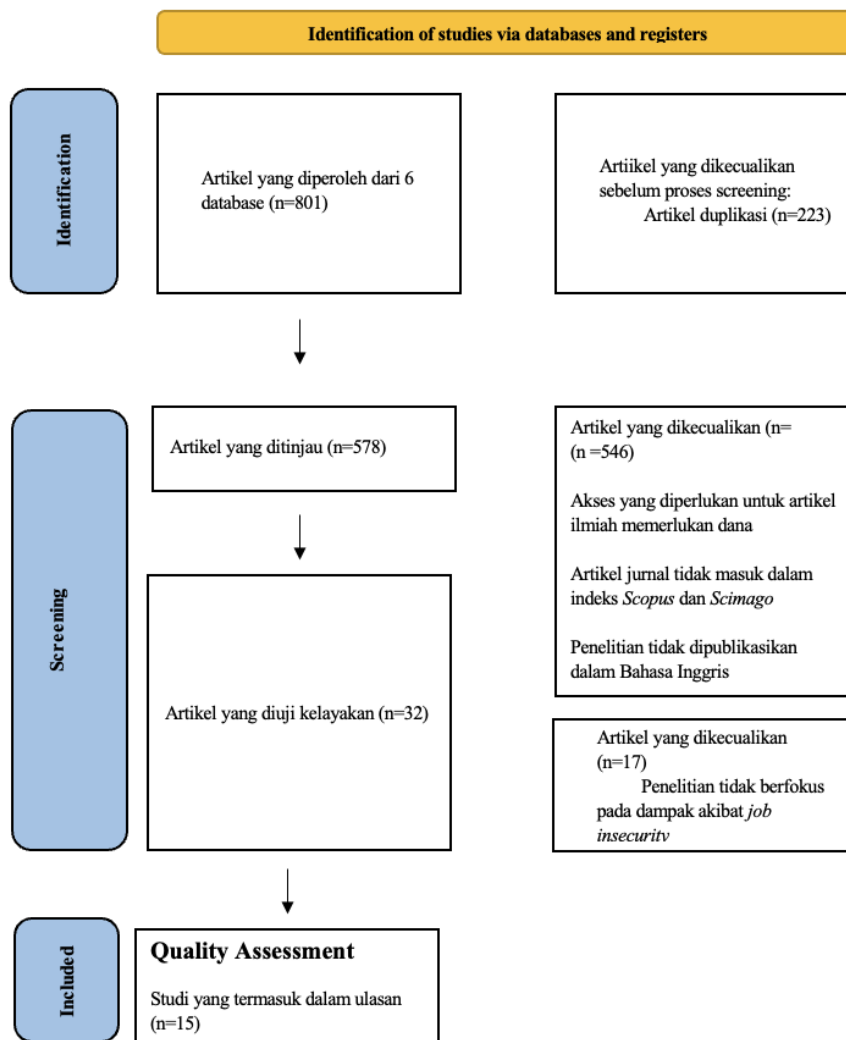
Pada bagian ini, penulis menuliskan desain penelitian yang digunakan, misalnya: *experimental* atau *non-experimental*; ataupun pendekatan yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian (misalnya: kualitatif, kuantitatif, atau keduanya [*mixed method*]). Dalam bagian metode, diharapkan terdapat penjelasan mengenai lokasi dan cara pengambilan data dilakukan. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan peralatan dan perlengkapan yang akan digunakan dalam penelitian. Penulis menguraikan lebih lanjut dalam sub-bab tersendiri mengenai: (a) karakteristik partisipan penelitian; (b) instrumen pengukuran atau panduan wawancara/observasi yang digunakan; dan (c) prosedur penelitian. Penjelasan ketiga bagian tersebut dijelaskan pada beberapa alinea di bawah ini. Bagi penelitian yang menggunakan *metode systematic review* atau *meta-analysis* mengacu pada PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*).

Partisipan

Bagian ini menjelaskan karakteristik partisipan yang dijadikan subjek penelitian. Teknik pengambilan partisipan (cara merekrut subjek penelitian), dapat dinyatakan secara eksplisit; lebih baik jika proses perekrutan partisipan dapat diuraikan secara rinci.

Jumlah partisipan tergantung dari rancangan desain penelitian yang digunakan ataupun dari penelitian sebelumnya. Jumlah partisipan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, berdasarkan pada prinsip kejenuhan variasi informasi yang dibutuhkan. Jumlah partisipan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, tergantung pada jenis pertanyaan penelitian yang diajukan. Jenis pertanyaan penelitian yang bersifat deskriptif, memiliki prinsip keterwakilan (*representativeness*) dari setiap elemen populasi; semakin banyak jumlah partisipan yang mewakili, semakin kecil tingkat kesalahan (*bias*) dalam pengukuran (*standard error of measurement*). Jenis pertanyaan penelitian yang menguji hubungan/interaksi antar variabel (*inferential*), menggunakan prinsip minimal derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang dapat diinterpretasikan; serta menggunakan prinsip keterpenuhan asumsi dalam penggunaan metode statistik parametrik.

Gambar 1
Diagram Prisma *Flow*



Setelah diidentifikasi, berbagai artikel ilmiah yang tersedia diseleksi (*screening*) kembali. Proses *screening* dilakukan secara bertahap, dan uji kelayakan studi dilakukan sebagai langkah terakhir. Uji kelayakan menggunakan daftar penilaian yang digunakan dalam penelitian Graça et al., (2023). Daftar penilaian meliputi bagian: (a) Partisipan (lokasi, gender, dan usia); (b) Kelengkapan dan kejelasan kerangka teoretis; (c) Pengukuran (*measurement*); dan (d) Hasil. Berdasarkan penilaian uji kelayakan, jika bagian tertentu tampak memiliki informasi yang dibutuhkan, maka pada bagian tertentu tersebut dapat diberikan skor lima poin. Namun, jika pada bagian tertentu tersebut kurang memiliki informasi yang dibutuhkan, maka pada bagian tersebut akan diberikan skor rendah (skor paling rendah adalah nol poin). Oleh karena itu, sebuah artikel ilmiah dapat memperoleh skor minimal 0 hingga skor maksimal 20 poin. Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian uji kelayakan artikel yang akan digunakan dalam penilaian ini.

Tabel 1

Kriteria Penilaian Uji Kelayakan Artikel (Quality Assessment)

Kriteria	Nilai	
Partisipan	5	— Memberikan informasi metode penelitian, khususnya pada bagian partisipan secara lengkap (terdapat informasi jumlah partisipan, lokasi partisipan, gender/jenis kelamin, usia, dan karakteristik lainnya dari partisipan)
Lokasi	0	— Belum menyediakan informasi yang diperlukan secara menyeluruh
Gender	5	— Memberikan informasi terkait kerangka teoretis (nama teori yang digunakan; referensi dari teori yang digunakan; penjelasan konsep-konsep dalam kerangka teori yang digunakan; penjelasan mengenai bagaimana keterkaitan/sintesis dari variabel <i>job-insecurity</i> dengan variabel dampak; serta rumusan hipotesis)
Usia	0	— Belum menyediakan informasi yang diperlukan secara menyeluruh
Kerangka Teoretis	5	— Memberikan informasi metode pengukuran yang digunakan (nama alat ukur yang digunakan untuk setiap variabel; referensi alat ukur; jumlah dan contoh butir alat ukur; informasi reliabilitas; serta informasi validitas alat ukur)
Pengukuran	0	— Belum menyediakan informasi yang diperlukan secara menyeluruh
Hasil	5	— Memberikan informasi terkait hasil penelitian (nama metode analisis data yang digunakan; penulisan <i>statistical reporting</i> ; penggunaan tabel/gambar; interpretasi dari <i>statistical reporting</i> ; evaluasi hasil penelitian)
	0	— Belum menyediakan informasi yang diperlukan secara menyeluruh

Dengan potensi nilai total kualitas artikel sebesar 20, lima belas studi kuantitatif diperiksa, masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 16 dan nilai tertinggi sebesar 19.

Tabel 2

Rangkuman Quality Assessment

No.	Sumber	Judul Artikel	Metode Penelitian	Nilai				Total Nilai
				Partisi-pan	Kerangka Teoretis	Peng-ukuran	Hasil	
1.	Di Stefano et al. (2020)	<i>Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of leader-member exchange and the moderating role of organizational support</i>	Kuantitatif	4	4	4	4	16
2.	Richter et al. (2019)	<i>Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation?</i>	Kuantitatif	5	4	4	5	18
3.	Bernhard-Oettel et al. (2020)	<i>How do job insecurity and organizational justice relate to depressive symptoms and sleep difficulties: A multilevel study on immediate and prolonged effects in Swedish workers</i>	Kuantitatif	3	4	4	4	15
4.	Wu et al. (2020)	<i>Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change</i>	Kuantitatif	5	5	4	3	17

No.	Sumber	Judul Artikel	Metode Penelitian	Nilai				Total Nilai
				Partisi-pan	Kerangka Teoretis	Peng-ukuran	Hasil	
5.	Yu et al. (2021)	<i>Job insecurity and employees' extra-role behaviour: Moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship</i>	Kuantitatif	5	3	3	3	14
6.	Kottwitz et al. (2021)	<i>Why do illegitimate tasks cause pain? Qualitative job insecurity as an underlying mechanism.</i>	Kuantitatif	5	4	4	5	18
7.	Mauno et al. (2021)	<i>Job insecurity and depressive symptoms in mothers and adolescents: A dyadic study.</i>	Kuantitatif	4	5	4	5	18
8.	Marx-Fleck et al. (2021)	<i>Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job insecurity from a conservation of resources perspective.</i>	Kuantitatif	5	4	4	5	18
9.	Stankevičiūtė et al. (2021)	<i>The negative effect of job insecurity in the virtuous cycle between trust in the organization, subjective well-being, and task performance in the current volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity context.</i>	Kuantitatif	5	3	3	5	16
10.	Shin et al. (2022)	<i>A longitudinal investigation of the roles of cognitive and affective job insecurity before and during the pandemic</i>	Kuantitatif	5	4	4	5	18
11.	Högnäs et al. (2022)	<i>It's giving me the blues: A fixed-effects and g-formula approach to understanding job insecurity, sleep disturbances, and major depression</i>	Kuantitatif	3	4	5	5	17
12.	Langerak et al. (2022)	<i>How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time.</i>	Kuantitatif	5	3	4	4	16
13.	El Khawli et al. (2022)	<i>The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping</i>	Kuantitatif	5	3	3	5	15
14.	Wang et al. (2023)	<i>Strengths-based leadership and employee strengths use: The roles of strengths self-efficacy and job insecurity.</i>	Kuantitatif	5	4	3	5	16
15.	Jiang et al. (2023)	<i>Gain and loss spirals: Reciprocal relationships between resources and job insecurity</i>	Kuantitatif	5	3	3	4	15

HASIL

Karakteristik Studi

Sejumlah 15 artikel penelitian telah berhasil melalui tahap seleksi dan diputuskan memenuhi kriteria inklusi/eksklusi. Lima belas artikel tersebut telah dipublikasikan sejak tahun 2020 hingga 2023. Konteks yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk menyoroti dampak dari *job insecurity* yang telah mempengaruhi orang-orang di seluruh dunia dalam 3 tahun terakhir. Karakteristik studi pada Tabel 3.

Studi oleh Jiang et al. (2022) (6518 pekerja), Högnäs et al. (2020) (2947 partisipan), dan Bernhard-Oettel et al. (2020) (2473 responden) merupakan studi dengan partisipan terbanyak dari 15 artikel yang berhasil melewati tahap seleksi. Jika dilihat secara keseluruhan, lima belas penelitian yang telah ditemukan paling sering melibatkan sampel penelitian yang merupakan pekerja di berbagai lokasi.

Tabel 3

Karakteristik Studi

No.	Peneliti	Judul Artikel	Partisipan			
			Jumlah	Lokasi	Gender	Usia (tahun)
1.	Di Stefano et al. (2020)	<i>Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of leader-member exchange and the moderating role of organizational support</i>	510	Italia	L = 280 P = 230	21–59 M = 31,88
2.	Richter et al. (2019)	<i>Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation?</i>	699	Belgium	L = 403 P = 296	<25 = 77 25 - 34 = 321 35 - 44 = 168 45 - 54 = 105 > 55 = 28
3.	Bernhard-Oettel et al. (2020)	<i>How do job insecurity and organizational justice relate to depressive symptoms and sleep difficulties: A multilevel study on immediate and prolonged effects in Swedish workers</i>	2473	Swedia	-	-
4.	Wu et al. (2020)	<i>Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change</i>	1046	Australia	L = 585 P = 461	16 – 71 Mean = 40,37 (SD = 9,78)
5.	Yu et al. (2021)	<i>Job Insecurity and Employees' Extra-Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship</i>	327	China	L = 143 P = 184	30 - 40 = 218
6.	Kottwitz et al. (2021)	<i>Why do illegitimate tasks cause pain? Qualitative job insecurity as an underlying mechanism.</i>	120	Jerman	L = 43 P = 77	20 - 35 = 60 36 - 50 = 34 51 - 65 = 26
7.	Mauno et al. (2021)	<i>Job insecurity and depressive symptoms in mothers and adolescents: A dyadic study.</i>	601	Finlandia	L = 258 P = 343	-
8.	Marx-Fleck et al. (2021)	<i>Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job insecurity from a conservation of resources perspective.</i>	187	Jerman	L = 54 P = 133	18 - 24 = 39 25 - 34 = 77 35 - 44 = 43 45 - 54 = 24 > 55 = 4
9.	Stankevičiūtė et al. (2021)	<i>The negative effect of job insecurity in the virtuous cycle between trust in the organization, subjective well-being, and task performance in the current volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity context.</i>	194	Lithuania	L = 31 P = 163	22 - 42 = 106 43 - 58 = 88
10.	Shin et al. (2013)	<i>A longitudinal investigation of the roles of cognitive and affective job insecurity before and during the pandemic</i>	T1 = 651 T2 = 211 (32,4%)	Korea Selatan	T2 L = 87 T2 P = 124	Mean = 35,86 (SD = 8,13)
11.	Högnäs et al. (2022)	<i>It's giving me the blues: A fixed-effects and g-formula approach to understanding job insecurity, sleep disturbances, and major depression</i>	2947	Swedia	-	-
12.	Langerak et al. (2022)	<i>How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time.</i>	248	Belanda	L = 67 P = 181	Mean = 39,8 (SD = 11,8)

13	El Khawli et al. (2022)	<i>The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping</i>	899	Amerika	L = 414 P = 485	18 - 34 = 403 35 - 54 = 378 > 55 = 108
14	Wang et al. (2023)	<i>Strengths-based leadership and employee strengths use: The roles of strengths self-efficacy and job insecurity.</i>	286	China	L = 152 P = 134	Mean = 34,84 (SD = 7,49)
15	Jiang et al. (2023)	<i>Gain and loss spirals: Reciprocal relationships between resources and job insecurity</i>	6518	New Zealand	L = 2633 P = 3869 16 Unknown	T1 = 48,57 (SD = 15,74)

Catatan: P = Perempuan; L = Laki-laki . T1 = Time 1 (Sampling pertama); T2 = Time 2 (Sampling kedua)

Tabel 4
Karakteristik Studi

No.	Sumber	Judul Artikel	Dampak JI	Definsi Dampak JI	Teori yang Digunakan
1	Di Stefano et al. (2020)	<i>Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of leader-member exchange and the moderating role of organizational support.</i>	Turnover Intentions (TI)	TI adalah seberapa mungkin partisipan sesegera mungkin meninggalkan organisasi. TI diukur berdasarkan tiga item dari Mobley et al. (1978) dengan koefisien Cronbach's Alpha = 0,92.	<i>Theory of withdrawal decision process</i> (Mobley et al, 1978)
2	Richter et al. (2020)	<i>Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation?</i>	Actual Turnover (AT)	AT adalah pergantian pekerjaan yang dilakukan oleh partisipan setelah mengalami <i>job insecurity</i> . AT diukur dengan satu butir dikotomis (ya=1 dan tidak=0).	<i>Actual Turnover Rate</i> (Cohen et al, 2015)
3	Bernhard-Oettel et al. (2020)	<i>How do job insecurity and organizational justice relate to depressive symptoms and sleep difficulties: A multilevel study on immediate and prolonged effects in Swedish workers</i>	A. Depressive Symptoms (DS) B. Sleep Difficulties (SD)	A. DS adalah seberapa banyak kondisi kelesuan (perasaan kurang energi) dialami oleh partisipan, sehingga mengganggu aktivitas sehari-hari. DS diukur dengan menggunakan six-item Symptom Checklist-core Depression Scale (Magnusson Hanson et al., 2014), dengan Cronbach's Alpha pada empat waktu pengukuran ($\alpha_{T1} = 0.91$, $\alpha_{T2} = 0.90$, $\alpha_{T3} = 0.89$, dan $\alpha_{T4} = 0.91$). B. SD adalah seberapa sering partisipan mengalami tidur yang terganggu atau gelisah dalam tiga bulan terakhir. SD diukur dengan the Karolinska Sleep questionnaire (Kecklund & Åkerstedt, 1992), dengan Cronbach's Alpha pada empat waktu pengukuran ($\alpha_{T1} = 0.85$, $\alpha_{T2} = 0.85$, $\alpha_{T3} = 0.84$, dan $\alpha_{T4} = 0.84$).	<i>Transactional Stress Theory</i> (Lazarus & Folkman, 1984)
4	Wu et al. (2020)	<i>Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change</i>	Long-term personality change (LTPC)	LTPC adalah perubahan kepribadian neurotisisme, ketelitian dan kesesuaian individu dalam periode jangka panjang (4 sampai dengan 8 tahun) semakin besar skor perubahan kepribadian (neuroticism, conscientiousness dan agreeableness) semakin individu menjadi iri, murung, sensitif, cemburu, mudah tersinggung, dan gelisah. Ataupun kurangnya hangat, kooperatif, ramah, dan simpatik dan kepribadian diukur menggunakan <i>The descriptive adjectives</i> dari Saucier (1994)	<i>Cybernetic Big Theory</i> (DeYoung, 2015)

No.	Sumber	Judul Artikel	Dampak JI	Definsi Dampak JI	Teori yang Digunakan
				Tertib, metodis, tidak efisien (skor dibalik), ceroboh (skor dibalik), tidak teratur (skor dibalik), dan efisien digunakan untuk mengukur ketelitian. Para peserta menilai kepribadian mereka dalam skala 7 poin yang dimulai dari 1 (tidak menggambarkan saya sama sekali) hingga 7 (menggambarkan saya dengan sangat baik).	
5	Yu et al. (2021)	<i>Job Insecurity and Employees' Extra-Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship</i>	Extra-Role Behavior (ERB)	ERB adalah seberapa sering partisipan terbiasa membantu rekan kerja yang tidak hadir untuk menyelesaikan tugas mereka. Extra role behavior diukur menggunakan Skala 4 butir yang mengukur perilaku membantu, inovatif, dan menyuarakan pendapat dalam perilaku ekstra peran, dibuat oleh Eisenberger et al. (2001).	<i>The Affective Events Theory</i> (Weiss and Cropanzano, 1996)
6	Kottwitz et al. (2021)	<i>Why do illegitimate tasks cause pain? Qualitative job insecurity as an underlying mechanism</i>	Musculoskeletal pain (MP)	MP adalah nyeri pada otot, tulang, sendi, ligamen, dan urat. MP diukur menggunakan lima item dari Mueller et al. 2008	<i>Social Identity Theory</i> (Tajfel & Turner, 1986) Stress as Offense to Self (SOS) concept (Semmer et al., 2019) Cinderella Hypothesis (Hägg, 1991)
7	Mauno et al. (2021)	<i>Job insecurity and depressive symptoms in mothers and adolescents: A dyadic study</i>	Depressive Symptoms (DS)	DS adalah gejala depresi yang dialami oleh partisipan penelitian. DS diukur menggunakan tiga item yang disingkat berdasarkan <i>Beck Depression Inventory</i> .	<i>the COR theory</i> (Hobfoll, 1989)
8	Marx-Fleck et al. (2021)	<i>Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job insecurity from a conservation of resources perspective</i>	Defensive Decision Making (DDM)	DDM adalah ketika seorang pengambil keputusan memilih pilihan yang kurang berisiko namun kurang efektif daripada pilihan yang terbaik untuk klien atau organisasi. Peneliti menerjemahkan pertanyaan-pertanyaan dari bahasa Jerman ke bahasa Inggris dengan menggunakan metode translation-backtranslation (Brislin, 1970).	<i>Conservation of Resources (COR) Theory</i> (Hobfoll, 1989)
9	Stankevičiūtė et al. (2021)	<i>The negative effect of job insecurity in the virtuous cycle between trust in the organization, subjective well-being, and task performance in the current volatility, uncertainty,</i>	A. Trust in the Organization (TINO) B. Subjective Well-Being (SWB)	A. TINO adalah kepercayaan partisipan dalam organisasi mereka. TINO diukur dengan menggunakan tujuh item yang disediakan oleh Robinson (1996). B. SWB adalah kepuasan hidup yang dialami oleh partisipan. SWB diukur dengan menggunakan Skala SWB lima item dari Diener et al. juga digunakan oleh model (1985).	<i>Psychological Contract Theory</i> (Rousseau, 1995) <i>The Conservation of Resources (COR) Theory</i> (Hobfoll, 1989)

No.	Sumber	Judul Artikel	Dampak JI	Definsi Dampak JI	Teori yang Digunakan
10	Shin et al. (2022)	<i>A longitudinal investigation of the roles of cognitive and affective job insecurity before and during the pandemic</i>	C. Task Performance (TP)	C. TP adalah seberapa baik seorang karyawan dapat berungsi terhadap tugas yang diberikan. TP diukur menggunakan skala Verburg et al. (2018) yang terdiri dari empat item.	<i>Two-Dimensional Stressor Model by (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005)</i>
			Affective Job Insecurity (AJI)	AJI adalah respons emosional terhadap situasi pekerjaan (misalnya, khawatir, cemas, takut, prihatin; Huang, Lee, Ashford, Chen, & Ren, 2010)	<i>The Appraisal Theory of Emotions (Lazarus, 1991)</i>
				AJI diukur secara terpisah dengan menggunakan tiga item dari delapan item skala Pienaar et al. (2013). Pengukuran ini telah digunakan dan divalidasi dalam penelitian sebelumnya (misalnya, Menéndez-Espina et al., 2019; Akgunduz & Eryilmaz, 2018).	<i>Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996)</i>
11	Högnäs et al. (2022)	<i>It's giving me the blues: A fixed-effects and g-formula approach to understanding job insecurity, sleep disturbances, and major depression</i>	A. Major Depression (MD)	A. MD adalah sebuah definisi operasional untuk mengukur tingkat keparahan gejala depresi partisipan. (Högnäs et al. 2022). MD diukur menggunakan subskala 6 item untuk Symptom Checklist Core Depression Scale (SCL-CD6).berdasarkan panduan The Hopkins Symptom Checklist (SCL-90).	<i>Allostatic Load (McEwen, 2000)</i>
			B. Sleep Disturbances (SD)	Ukuran akhir MD adalah variabel dikotomis dengan 1 menunjukkan depresi berat dan 0 menunjukkan tidak ada depresi berat, yang berasal dari titik potong gejala SCL-CD6 yang telah divalidasi. B. SD adalah gangguan pola tidur/ritme sirkadian. SD diukur menggunakan Karolinska Sleep Questionnaire.	
12	Langerak et al. (2022)	<i>How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time.</i>	Coping Behaviors (CB)	CB adalah kumpulan karakteristik yang umumnya konstan yang mempengaruhi perilaku individu ketika menghadapi stress. CB diukur menggunakan tiga butir per skala berdasarkan deskripsi Aspinwall dan Taylor (1997). Pengukuran untuk pemikiran skenario dan refleksi diambil dari Bindl et al. (2012), dan untuk perencanaan karier, konsultasi karier, dan jaringan, diambil dari Strauss et al. (2012).	<i>The Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, 1989)</i> <i>Reactive Coping (Reuter & Schwarzer, 2009).</i> <i>Proactive Coping (Aspinwall & Taylor, 1997)</i>
13	El Khawli et al. (2022)	<i>The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping</i>	Coping strategies (CS)	CS adalah teknik perilaku dan kognitif yang digunakan untuk menghadapi situasi, tuntutan, dan krisis yang dianggap mengganggu. <i>Problem-focused coping</i> diukur menggunakan tiga item dari Carver et al. (1989). <i>Emotion-focused coping</i> diukur menggunakan tiga item dari Izadpanah et al. (2017). <i>Avoidance-focused coping</i> diukur menggunakan tiga item dari Sexton dan Dugas (2008).	<i>The Transactional Theory of Stress and Coping (Lazarus & Folkman, 1987)</i>
14	Wang et al. (2023)	<i>Strengths-based leadership and</i>	Strengths Self-efficacy (SSE)	SSE adalah jenis efikasi diri tertentu yang menggambarkan kepercayaan diri	<i>The Conservation of Resources</i>

No.	Sumber	Judul Artikel	Dampak JI	Definsi Dampak JI	Teori yang Digunakan
		<i>employee strengths use: The roles of strengths self-efficacy and job insecurity</i>		seseorang dalam memanfaatkan kekuatan mereka secara efektif. SSE dinilai dengan menggunakan skala Tsai et al. (2014) yang terdiri dari 5 item. Cronbach's alpha skala ini dalam penelitian ini adalah 0,95.	(COR) Theory (Hobfoll, 1989) <i>The Self-Efficacy Theory</i> (Bandura, 1986)
15	Jiang et al. (2023)	<i>Gain and loss spirals: Reciprocal relationships between resources and job insecurity</i>	A. Self-esteem (SE) B. Sense of belonging (SoB) C. Perceived social support (PSS)	SE adalah persetujuan terhadap diri sendiri dan sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu, signifikan, dan layak. SE diukur menggunakan tiga butir pernyataan Rosenberg (1965) B. SoB adalah kesadaran subjektif untuk berada dalam hubungan yang dekat dengan dunia sosial" (Lee & Robbins, 1998, hlm. 338), yang mencakup "hubungan proksimal dan distal dengan keluarga, teman, teman sebaya, kenalan, orang asing, komunitas, dan masyarakat.". SoB diukur menggunakan tiga pertanyaan yang dimodifikasi dari Hagerty dan Patusky (1995). C. PSS adalah adanya hubungan yang memuaskan yang ditandai dengan cinta, keintiman, dan kepercayaan. PSS diukur menggunakan tiga pertanyaan yang dimodifikasi dari Cutrona dan Russell (1987).	<i>Conservation of Resources theory</i> (COR; Hobfoll, 2001)

DISKUSI

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang sudah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa setidaknya terdapat sembilan kelompok dampak *job insecurity*. Kesembilan kelompok dampak tersebut, adalah sebagai berikut:

***Perceived social support* menurun dan *Sense of belonging* menurun**

Dalam pertama, menurunnya *perceived social support* (POS; Jiang et al, 2023) dan *sense of belonging* (SoB; Jiang et al, 2023). Menurut Jiang et al. (2023), *job insecurity* dapat menurunkan POS. POS adalah Dukungan sosial yang dirasakan, ketersediaan hubungan yang memuaskan yang ditandai dengan kasih sayang, keakraban, dan kepercayaan (Cutrona & Russell, 1990 dalam Jiang et al. 2023). Karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya cenderung kehilangan sumber daya, yang dapat menyebabkan rendahnya POS (misalnya, berkurangnya dukungan sosial yang dirasakan; lihat juga Norris & Kaniasty, 1996). Mengingat bahwa keberadaan sumber daya tertentu memberikan manfaat sosial kepada masyarakat, dan mereka yang memiliki sumber daya tersebut diperlakukan lebih baik (Hobfoll, 2002), maka ancaman hilangnya sumber daya akan menempatkan pihak yang lemah pada posisi yang dirugikan. Misalnya, sebuah studi longitudinal menemukan bahwa peserta yang melaporkan tingkat stres yang tinggi cenderung tidak menerima dukungan dari rekan kerja (Marcelissen et al., 1988). *Job insecurity* memberi tahu karyawan bahwa mereka tidak diinginkan atau dihargai oleh atasan mereka. Ini berarti ketersediaan POS (misalnya dukungan organisasi, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, dll.) berkurang. Oleh karena itu, kami berhipotesis bahwa *job insecurity* akan berhubungan positif dengan persepsi dukungan sosial yang lebih rendah (yaitu spiral hilangnya sumber daya). Meskipun tidak ada bukti empiris langsung yang mendukung

hipotesis kami, studi *cross-sectional* menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan persahabatan di tempat kerja (Jiang et al., 2019).

Kemudian menurut Jiang et al. (2023), *job insecurity* dapat menurunkan SoB. SoB adalah "kesadaran subjektif untuk berada dalam hubungan yang dekat dengan dunia sosial" (Lee & Robbins, 1998, hlm. 338), yang mencakup "hubungan proksimal dan distal dengan keluarga, teman, teman sebaya, kenalan, orang asing, komunitas, dan masyarakat." (Jiang et al. 2023). Menurut teori COR (Hobfoll, 1989, 2001), ketika sumber daya penting (seperti *job insecurity*) terancam hilang, karyawan lebih rentan terhadap kehilangan sumber daya (seperti penurunan SoB). Di satu sisi, pekerja yang merasa tidak aman di tempat kerja sering dihindari oleh orang lain (Marcelissen et al., 1988). *Job insecurity* dapat menyebabkan seseorang tidak memiliki apa yang mereka butuhkan karena orang lain dapat berpaling dari orang yang mengalami stres (Buunk & Hoorens, 1992). Sebaliknya, orang yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka dapat secara aktif menghindari kontak sosial dalam upaya untuk menghindari ketidakseimbangan ini karena mereka harus menerima bantuan tetapi tidak tahu kapan dan bagaimana mereka dapat membalasnya (Cropanzano & Mitchell, 2005). Akibatnya, orang lain mungkin merasa sulit untuk menjaga hubungan yang baik dengan karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya karena sifat interaksi sosial yang sepihak (Buunk & Hoorens, 1992).

Negative affectivity, depressive symptoms, dan major depression meningkat

Negative Affectivity adalah kecenderungan watak seseorang untuk mengalami kondisi emosi atau suasana hati tertentu, diketahui sebagai faktor fundamental yang sebagian besar membentuk persepsi dan reaksi individu terhadap rangsangan eksternal (Watson et al., 1988). Persepsi dan perasaan *job insecurity* ditemukan berkorelasi dengan afek positif dan negatif (Debus et al., 2014; Näswall et al., 2005), yang diukur dengan menggunakan *Positive Affect and Negative Affect Schedule Short Form* (Thompson, 2007). NA dapat meningkat karena karyawan yang melihat bisnis mereka berada dalam bahaya diantisipasi untuk menunjukkan respon emosional yang negatif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perasaan negatif meningkatkan kecenderungan untuk menarik diri dari kewajiban kerja (Schat & Kelloway, 2000). Perasaan negatif cenderung mengurangi ruang lingkup pertimbangan dan kognisi dan sering kali menimbulkan reaksi yang tidak fleksibel (Staw et al., 1981). Risiko ketidakberuntungan kerja ditemukan dapat menghambat pelaksanaan kemajuan karyawan karena gangguan yang meluas dan konsentrasi yang berkurang (Van Hooft et al., 2019). Sementara pengakuan atas kelemahan kerja itu sendiri tidak menyenangkan dan membebani secara kognitif, kegembiraan yang bergairah negatif (yaitu ketidakpastian kerja secara emosional) dari stres karena kehilangan pekerjaan secara serius menyalurkan vitalitas dan aset mendorong, membersihkan lebih sedikit aset untuk dikorbankan dalam pekerjaan (Richter et al., 2020). Secara ringkas, kami mengusulkan bahwa perwakilan yang mengalami ketidakpastian kerja kognitif lebih awal sebelum penyebaran COVID-19 cenderung melaporkan lebih banyak merasakan kelemahan kerja di tengah penyebaran, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya pelaksanaan kerja.

Depressive symptoms adalah gangguan depresi mayor, atau depresi, adalah kondisi medis yang umum dan berbahaya yang berdampak buruk pada emosi, pikiran, dan perilaku seseorang (APA, 2020). *Depressive symptoms* dapat meningkat karena Sedangkan dalam Mauno et al. (2021) "Teori kami didasarkan pada teori COR yang telah dibahas sebelumnya, yang menjelaskan hubungan terutama pada tingkat intra-individu, dan *Family Stress Model*, yang menjelaskan hubungan terutama pada tingkat antar-individu. Menurut hipotesis pertama kami, gejala depresi yang dialami oleh ibu dapat berperan sebagai mediator antara *JI* ibu dan gejala depresi yang dialami oleh anak remaja. Karena kesejahteraan intra-individu adalah hasil paling langsung dari stresor pekerjaan, kesejahteraan karyawan yang menurun sering kali berdampak pada anggota keluarga mereka (misalnya, Frone, 2003; Mauno & Kinnunen, 1999)."

Major depression adalah gangguan suasana hati yang umum namun serius. Gangguan ini menyebabkan gejala berat yang memengaruhi perasaan, pikiran, dan cara seseorang melakukan aktivitas sehari-hari, seperti tidur, makan, atau bekerja. Risiko *major depression* meningkat karena *job insecurity* (misalnya, Blackmore et al., 2007; Wang et al., 2008; Wang et al., 2012). Sebagai contoh, Magnusson Hanson et al. (2015) menemukan bahwa seringnya ancaman pemecatan dari pekerjaan meningkatkan gejala MD, yang pada gilirannya meningkatkan ancaman pemecatan. Sebuah tinjauan sistematis terhadap 57 studi longitudinal tentang *job insecurity* dan beberapa indikator kesehatan mental (misalnya, tekanan psikologis, depresi) menunjukkan bahwa kausalitas terbalik tidak didukung dalam beberapa studi yang membahasnya (de Witte et al., 2016). Namun, isu kausalitas terbalik yang diangkat oleh Magnusson Hanson et al. (2015) masih belum jelas (Griep et al., 2021; Shoss, 2017).

Strengths-self efficacy, self-esteem, dan subjective well-being menurun

Dalam Wang & Ding (2023), *Strengths-self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut Tsai et al. (2014), kekuatan efikasi diri adalah jenis efikasi diri tertentu yang menggambarkan kepercayaan diri seseorang dalam memanfaatkan kekuatan mereka secara efektif. Keyakinan yang kuat dalam memanfaatkan kekuatan di tempat kerja ditunjukkan oleh karyawan dengan kekuatan efikasi diri yang tinggi, dan sebaliknya. Menurut teori efikasi diri, pengalaman yang bersifat vikarius (*vicarious experience*) dapat meningkatkan efikasi diri seseorang, dan peningkatan kepercayaan diri akan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu kemudian membantu mendorong orang tersebut untuk melakukan perilaku tersebut (Bandura, 1986).; SSE dapat menurun karena Teori COR menyatakan bahwa manusia secara alamiah cenderung untuk mengumpulkan, melestarikan, dan menjaga sumber daya (Hobfoll et al., 2018).

Menurut Hobfoll et al. (2018), orang sering menginvestasikan sumber daya yang ada untuk mendapatkan lebih banyak sumber daya, yang dapat menghasilkan efek spiral perolehan sumber daya. Menurut Halbesleben et al. (2009), sumber daya yang dimiliki seseorang saat ini sangat membantu untuk mendapatkan sumber daya yang baru. Karena kepemimpinan berbasis kekuatan dan efikasi diri dipandang sebagai sumber daya (Ding & Yu, 2022; Feldman et al., 2015), karyawan dapat memperoleh sumber daya efikasi diri dengan bantuan sumber daya kepemimpinan berbasis kekuatan yang saat ini ada. Lebih lanjut, menurut teori COR, orang lebih cenderung mempertahankan sumber daya saat ini untuk mencegah kehilangan sumber daya di masa depan ketika mereka mengalami kehilangan sumber daya yang aktual atau potensial karena mereka lebih sensitif terhadap kehilangan sumber daya dibandingkan dengan perolehan sumber daya (Halbesleben et al., 2014). Menurut penelitian saat ini, pekerja yang mengalami *job insecurity* yang tinggi cenderung mengalami tingkat kehilangan sumber daya yang lebih tinggi. Hal ini akan mendorong pekerja untuk mempertahankan sumber daya kepemimpinan berbasis kekuatan yang mereka miliki saat ini daripada menggunakannya untuk mendapatkan sumber daya baru seperti efikasi diri. Sebaliknya, karyawan dengan *job insecurity* yang rendah lebih cenderung menginvestasikan sumber daya yang ada dari *strengths-based leadership* untuk mendapatkan sumber daya tambahan, seperti *strengths self-efficacy*, karena mereka termotivasi untuk mendapatkan lebih banyak sumber daya (Halbesleben et al., 2009).

Menurut Coopersmith (1967), *Self-esteem* adalah "persetujuan terhadap diri sendiri dan sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu, signifikan, dan layak." (Jiang et al. 2023). *Self-esteem* dapat menurun karena ancaman kehilangan pekerjaan, pendapatan, dan sumber daya penting lainnya yang datang dengan pekerjaan yang stabil-seperti perumahan, makanan, pakaian, status sosial, dan rasa hormat-adalah apa yang dimaksud dengan *job insecurity*. Pada definisinya *job insecurity* menurunkan harga diri seseorang (Jahoda, 1981), maka hal ini dapat mengakibatkan hilangnya sumber daya pribadi (Hobfoll, 1989). Menurut Pierce dan Gardner (2004), individu yang merasakan adanya ancaman terhadap keamanan kerja mereka dapat

mulai merasa bahwa peran mereka di perusahaan telah berkurang. Dengan kata lain, rasa takut kehilangan sumber daya yang berharga atau *job insecurity* berfungsi sebagai sinyal halus bahwa seseorang tidak dianggap berharga oleh perusahaan. Dengan demikian, pekerja yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya dapat berpikir bahwa mereka tidak layak, tidak berharga, dan tidak berkualitas. Selain itu, prospek kehilangan pekerjaan dapat merusak rasa harga diri mereka dan membahayakan identitas sosial mereka sebagai orang yang bekerja (Selenko et al., 2017).

Subjective Well-being adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan definisi kesejahteraan subjektif yang bergantung pada standar responden untuk mendefinisikan apa yang dimaksud dengan kehidupan yang baik (Diener, 1984). SWB dapat menurun karena dalam Stankevičiūtė et al. (2021) Penelitian ini menguji hubungan antara *job insecurity* dan *subjective well-being* dengan menggunakan teori konservasi sumber daya (Conservation of Resources/COR) (Hobfoll, 1989). "Objek-objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai objek, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi tersebut" adalah bagaimana teori COR mendefinisikan sumber daya (Hobfoll, 1989, p. 516). Sesuai dengan perspektif teori ini, pekerja berusaha untuk mempertahankan, memperoleh, dan menjaga aset mereka (Hu et al., 2021). Di sisi lain, *job insecurity* mengandung risiko kehilangan sumber daya, seperti berkurangnya peluang karir jika terjadi *job insecurity* kualitatif atau kehilangan pekerjaan jika terjadi *job insecurity* kuantitatif, sehingga pekerja yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat SWB yang lebih rendah (Hu et al., 2021). Dengan menggunakan data empiris, penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara *job insecurity* dan skor yang lebih rendah pada sejumlah indikator kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan (Vander Elst et al., 2012; Darvishmotevali dan Ali, 2020). Lebih khusus lagi, *job insecurity* dikaitkan dengan tingkat depresi yang lebih tinggi dan tingkat kebahagiaan yang lebih rendah, seperti yang dicatat oleh Stiglbauer dan Batinic (2015), yang menyoroti dampak negatif dari *job insecurity* terhadap SWB karyawan. Temuan serupa dibuat baru-baru ini oleh Hu et al. (2021), yang hanya berfokus pada *qualitative job insecurity* tetapi menemukan bahwa hal tersebut berdampak negatif pada SWB."

Terjadi long-term personality change

Menurut Wu et al. (2020), peneliti berhipotesis bahwa *job insecurity* dalam jangka panjang berdampak pada perkembangan kepribadian seseorang, selain pada kesehatan dan kesejahteraan mereka. Terlepas dari kepercayaan umum bahwa kepribadian itu statis (Bleidorn et al., 2014; Caspi et al., 2005; Roberts et al., 2008) semuanya menunjukkan perubahan signifikan dalam kepribadian selama hidup seseorang. Menurut Hennecke et al. (2014), orang dapat secara sadar mengubah kepribadian mereka melalui proses pengaturan diri di mana mereka mengevaluasi nilai atau keinginan untuk berubah. Proses yang ditimbulkan oleh lingkungan adalah cara lain untuk mengubah kepribadian. Dalam proses ini, pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang secara terus menerus dibentuk oleh lingkungannya, yang pada akhirnya mengarah pada LTPC.

Sleep disturbances, dan Musculoskeletal pain meningkat

Sleep disturbances adalah berbagai macam presentasi klinis dapat terjadi pada gangguan tidur, tetapi insomnia, hipersomnia, dan perilaku yang berhubungan dengan tidur yang aneh adalah yang paling umum (Karna et al. 2023). ST dapat meningkat karena dalam Bernhard-Oettel et al. (2020), dijelaskan bahwa "Dibandingkan dengan *Transactional Stress Theory* di mana bentuk-bentuk ujian kognitif diterima untuk diikuti dengan respon yang cepat dan penuh semangat yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan (Lazarus, 2006), terdapat bukti yang signifikan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan kesehatan dapat berkembang dengan cepat (Sverke et al., 2002). Sebanding dengan Elst et al. (2016), peneliti berpikir tentang hubungan antara pemahaman tentang *job insecurity* dan hasilnya di tingkat dalam diri seseorang. Artinya, kami berpendapat bahwa ketika seseorang merasakan *job insecurity* yang lebih besar daripada yang dia rasakan pada umumnya (yang dibuktikan dengan tingkat normal *job insecurity* orang tersebut pada semua gelombang data), biasanya berhubungan positif dengan gejala depresi dan kesulitan tidur pada saat

yang sama.” Sedangkan dalam Högnäs et al. (2022) “Ada beberapa alasan untuk menduga bahwa gangguan tidur merupakan jalur penyebab yang melaluinya *job insecurity* mempengaruhi depresi berat. Secara teoritis, *job insecurity* meningkatkan *allostatic load* seseorang (McEwen, 2000, misalnya), dengan efek utamanya adalah penurunan kuantitas dan kualitas tidur. Kekhawatiran dan perenungan yang disebabkan oleh rasa takut kehilangan pekerjaan dapat mengganggu tidur.

Ketidakmampuan untuk berhenti mengkhawatirkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ruminasi atau kognisi perseveratif, yang dapat menghambat penyembuhan, menyebabkan gangguan tidur, dan memiliki dampak negatif pada kesehatan (misalnya, Kivimäki et al., 2006; Berset et al., 2011). Tidur dapat dipengaruhi oleh stresor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kerja shift, beban kerja yang berlebihan, pekerjaan yang menuntut fisik dan berat, ketidakseimbangan antara usaha dan hasil, dan bahkan antisipasi terhadap stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Åkerstedt et al., 2002; Fahlén et al., 2006; Kecklund & Åkerstedt, 2004). Selain itu, perampangan - yang dikaitkan dengan *job insecurity* - ditemukan oleh Greubel dan Kecklund (2011) sedikit meningkatkan gangguan tidur, yang pada gilirannya menyebabkan gejala depresi.”

Musculoskeletal pain adalah nyeri pada otot, tulang, sendi, ligamen, dan tendon. Satu area tertentu dari tubuh atau seluruh tubuh dapat terpengaruh oleh rasa nyeri. *Musculoskeletal pain* akut biasanya disebabkan oleh cedera akut, sedangkan nyeri kronis dapat disebabkan oleh fibromyalgia, artritis, atau proses degeneratif. *Musculoskeletal pain* dapat meningkat karena peneliti mengusulkan bahwa kelemahan kerja subyektif mengintervensi hubungan antara tugas yang tidak dipahami dengan baik dan siksaan muskuloskeletal. Ketidakpastian kerja subyektif menyinggung risiko yang terlihat dari kualitas pekerjaan seseorang, seperti disintegrasi kondisi kerja, kebutuhan akan pembukaan karier, dan berkurangnya pengembangan kompensasi. (Hellgren et al., 1999). Sebagai ilustrasi, orang tersebut mungkin melihat bahwa bakatnya akan menjadi tidak penting untuk menyelesaikan tugas di masa depan atau prospek karirnya menurun. Tugas yang tidak dipahami dengan baik dapat menumbuhkan kelemahan kerja yang subyektif. Mengalami kondisi sosial yang tidak menguntungkan di tempat kerja seperti tugas yang tidak dipahami dengan baik dapat membuat kecenderungan individu untuk melihat bahaya yang lebih penting. Sebagai contoh, ketika individu mendapatkan tugas yang tidak dipahami dengan baik di tempat kerja, mereka dapat menciptakan pengenalan bahaya yang lebih baik (Shoss, 2017). Terutama, hal ini harus dikaitkan dengan kekhawatiran seputar melemahnya kondisi kerja dalam jangka panjang (yaitu, sorotan yang dihargai dari pekerjaan seseorang).

Meningkatnya *maladaptive coping behaviors* atau *coping strategies*

Menurut Algorani dan Gupta (2023), Ide dan tindakan yang digunakan untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan, baik internal maupun eksternal, disebut sebagai *coping* (Folkman & Moskowitz, 2004). 'Mekanisme pertahanan' mengacu pada respons bawah sadar atau tidak sadar yang adaptif yang bertujuan untuk mengurangi atau menoleransi stres; istilah ini secara khusus digunakan untuk mobilisasi tindakan sadar dan sukarela (Venner, 1998). Ketika seseorang menghadapi stresor, mereka meresponsnya dengan cara yang berbeda yang disebut sebagai "*coping behaviors*". *Coping behaviors* adalah kumpulan karakteristik yang umumnya konstan yang mempengaruhi perilaku individu ketika menghadapi stres. Hal ini berlaku dari waktu ke waktu dan dalam berbagai konteks (de Boer et al. 2017). *Coping* dapat diklasifikasikan secara luas ke dalam dua kategori: *coping* proaktif, yang bertujuan untuk mencegah stres di masa depan, dan *coping* reaktif, yang merespons stres setelah stres terjadi. Orang yang reaktif berkinerja lebih baik di lingkungan yang lebih bervariasi, sedangkan orang yang proaktif berkembang di lingkungan yang stabil karena mereka tidak terlalu reaktif terhadap stresor, lebih kaku, dan rutin (Coppens et al. 2010). Menurut Carr dan Pudrovskaya (2007), *Coping strategies* mengacu pada teknik perilaku dan kognitif yang

digunakan untuk menghadapi situasi, tuntutan, dan krisis yang dianggap mengganggu. Skala *Ways of Coping* yang dikembangkan oleh Robert Folkman dan Susan Lazarus merupakan kemajuan yang signifikan dalam bidang penelitian *coping*. Disini dijelaskan bahwa *maladaptive coping behaviors* mengacu pada respon pertahanan diri yang bersifat *maladaptive* ataupun tidak menguntungkan.

Maladaptive coping behaviors dapat meningkat karena dalam El Khawli et al. (2022) dijelaskan bahwa “Sehubungan dengan pandemi COVID-19, studi saat ini meneliti apakah mekanisme penanggulangan yang sudah menjadi kebiasaan dapat mengurangi persepsi *job insecurity* selama dua tahap krisis yang berbeda. Kebanyakan orang percaya bahwa strategi penanggulangan yang berfokus pada masalah bekerja dengan baik untuk mengelola stres (Semmer, 2002). Namun, perencanaan dan strategi coping yang berfokus pada masalah lainnya membutuhkan kontrol situasional (Ito & Brotheridge, 2003; Spector, 2002). Sebagai contoh, jika seseorang percaya bahwa perusahaan mereka mungkin atau mungkin tidak akan memecat mereka pada suatu saat, mereka mungkin merasa lebih sulit untuk membuat perencanaan dibandingkan dengan seseorang yang biasanya mencari pekerjaan baru berbulan-bulan sebelum pekerjaan mereka saat ini berakhir. Oleh karena itu, perencanaan dan teknik-teknik yang berfokus pada masalah lainnya mungkin menjadi tidak berguna ketika ada banyak hal yang tidak dapat diprediksi. Akibatnya, selama masa-masa ketidakpastian, teknik-teknik yang berfokus pada masalah seperti perencanaan mungkin tidak akan berhasil.

Namun, secara umum diyakini bahwa strategi penanggulangan yang berfokus pada emosi, seperti penilaian ulang, lebih berhasil dalam mengelola reaksi emosional terhadap stresor (Carver et al., 1989). Menurut Troy et al (2013), penilaian ulang mungkin sangat membantu dalam situasi yang tidak terduga. Karena pelepasan perhatian mungkin efektif dalam mengurangi reaktivitas emosional untuk pemicu stres berintensitas tinggi, bahkan strategi penanggulangan yang berfokus pada penghindaran seperti pengalihan perhatian - yang secara historis dikategorikan sebagai maladaptif (Carver et al., 1989) - mungkin lebih membantu daripada perencanaan dalam situasi yang sangat menegangkan (Sheppes, 2020).” Sedangkan dalam Langerak et al. (2022) dijelaskan bahwa “Meskipun *coping* proaktif dan reaktif secara konseptual didefinisikan dengan baik, mungkin sulit untuk mengklasifikasikan perilaku coping yang sebenarnya ke dalam kategori-kategori ini. Jenis-jenis upaya kognitif, perilaku, atau emosional yang dilakukan dalam proses [*coping* proaktif] ini tidak selalu berbeda dengan yang ada di dalam coping reaktif, seperti yang dijelaskan oleh Stiglbauer dan Batinic (2015). Namun, keduanya memiliki tujuan yang berbeda karena keduanya bersifat sementara. Sebagai contoh, orang dapat menggunakan jaringan mereka secara proaktif untuk mengurangi *job insecurity* di masa depan dan secara reaktif untuk mengurangi stres akibat *job insecurity* yang sudah ada. Sayangnya, karena waktu metodologis dari coping proaktif, penelitian sebelumnya mengenai coping proaktif dan *job insecurity* belum mampu menangkap perbedaan konseptual ini. Coping proaktif, misalnya, dipelajari oleh Stiglbauer dan Batinic (2015) sebagai moderator antara *job insecurity* dan dampaknya; namun, secara teoritis, coping proaktif seharusnya terjadi sebelum pengalaman *job insecurity*. Coping reaktif didefinisikan sebagai coping yang digunakan untuk mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* (Aspinwall & Taylor, 1997; Reuter & Schwarzer, 2009). Meskipun Koen dan Parker (2020) menyelidiki coping proaktif sebelum *job insecurity* dan menemukan bahwa hal tersebut dapat mengurangi pengalaman *job insecurity*, desain penelitian mereka tidak memperhitungkan *job insecurity* sejak awal, sehingga tidak mungkin untuk mengesampingkan kemungkinan bahwa coping "proaktif" adalah reaksi terhadap *job insecurity*.”

Defensive decision-making meningkat

Meningkatnya *defensive decision-making* berhubungan *job insecurity*. *Defensive decision-making* adalah ketika seorang pengambil keputusan memilih pilihan yang kurang berisiko namun kurang efektif daripada pilihan yang terbaik untuk klien atau organisasi, hal ini disebut sebagai pengambilan keputusan defensif.

(Marx-Fleck et al., 2021). DDM meningkat karena Karyawan mungkin mulai khawatir tentang masa depan mereka jika mereka merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka, misalnya, karena perusahaan mereka akan melakukan perampangan (Keim et al., 2014). Karena sebagian besar karyawan bekerja lebih dari sekadar gaji, kekhawatiran tentang masa depan ini dapat menguras sumber daya pribadi. Sebaliknya, memiliki pekerjaan jangka panjang adalah sumber daya tersendiri, dan kesuksesan di tempat kerja dapat meningkatkan harga diri karyawan. Dengan demikian, sumber daya dan keamanan finansial terancam oleh *job insecurity* yang dirasakan di antara karyawan. Fenomena penghindaran kerugian tercermin dalam kepekaan orang yang meningkat terhadap risiko kehilangan objek relatif terhadap kemungkinan mereka mendapatkan objek yang sama (Kahneman & Tversky, 1979). Menurut Hobfoll et al. (2018), hilangnya sumber daya yang diantisipasi secara tidak proporsional akan lebih parah daripada perolehan sumber daya. Masyarakat masuk ke mode defensif untuk melindungi diri mereka sendiri ketika sumber daya mereka disalahgunakan (Halbesleben et al., 2014; Hobfoll et al., 2018). Oleh karena itu, kami menduga bahwa mereka berusaha untuk mengurangi kemungkinan hasil keputusan yang tidak menguntungkan, misalnya, dengan menghindari pilihan yang mengharuskan mereka mengambil risiko pribadi. Ketika sumber daya pekerjaan mereka yang berharga terancam, karyawan secara aktif bekerja untuk memposisikan diri mereka untuk mendapatkan keuntungan daripada menunggu kerugian terjadi (Lee et al., 2018; Sender et al., 2017). Salah satu perilaku strategis yang dapat membantu melindungi sumber daya adalah pengambilan keputusan yang bersifat defensif.

Trust in the organization menurun

Menurunnya *Trust in the organization* oleh *job insecurity*. Dalam Stankevičiūtė et al. (2021) dijelaskan bahwa menurut Rousseau et al. (1998), kepercayaan biasanya digambarkan sebagai "keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima kerentanan berdasarkan ekspektasi positif terhadap niat atau perilaku orang lain." Untuk menjelaskan konsep "TITO", risiko dan saling ketergantungan adalah dua prasyarat yang dibutuhkan untuk mengembangkan kepercayaan. Risiko adalah kemungkinan kerugian yang dirasakan oleh pihak yang memiliki kepercayaan, sedangkan saling ketergantungan adalah gagasan bahwa kepentingan salah satu pihak tidak dapat dicapai tanpa bantuan pihak lain (Rousseau et al., 1998). Dalam konteks organisasi, kepercayaan dapat ditunjukkan kepada individu (seperti atasan atau sesama karyawan), kepada kelompok tertentu (seperti tim atau manajer tingkat atas), atau kepada organisasi secara keseluruhan (Schoorman et al., 2007). Akibatnya, harapan individu bahwa sistem yang terorganisir akan berperilaku dengan cara yang dapat diprediksi dan baik disebut sebagai TITO (Maguire dan Phillips, 2008). TITO dapat menurun karena berdasarkan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa salah satu landasan teori utama yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *job insecurity* dan TITO adalah *psychological contract theory* (Rousseau, 1995) (Richter dan Näswall, 2019). Menurut Conway dan Briner (2005), kontrak psikologis adalah seperangkat janji yang dibuat oleh pemberi kerja dan karyawan, baik secara eksplisit maupun implisit, yang mencakup kewajiban dan hak. Keamanan kerja mungkin merupakan bagian dari kontrak psikologis di sebagian besar negara, termasuk Lithuania (De Cuyper & De Witte, 2007). Menurut Piccoli dan De Witte (2015), pekerja mengantisipasi bahwa ketika mereka berkontribusi pada organisasi, mereka akan mendapatkan imbalan berupa peningkatan keamanan kerja. Sementara itu, karyawan mungkin melihat *job insecurity* sebagai pelanggaran kontrak psikologis (Schreurs et al., 2012). Hubungan karyawan dan perusahaan kemudian dirugikan oleh pelanggaran tersebut, yang mungkin muncul sebagai penurunan kepercayaan terhadap perusahaan (Conway et al., 2011). Menurut penelitian, karyawan yang merasa *insecure* kehilangan kepercayaan terhadap kemampuan atasan mereka untuk memenuhi tugas yang tersirat dan kurang percaya terhadap organisasi mereka (Richter dan Näswall, 2019). Temuan-temuan ini memberikan dukungan untuk alasan di balik pernyataan ini. Sebagai contoh, meta-analisis yang dilakukan

oleh Cheng dan Chan (2008) menunjukkan bagaimana kepercayaan dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*. Kim (2019) baru-baru ini melaporkan bahwa *job insecurity* mengurangi kepercayaan organisasi.

Turnover intentions meningkat dan terjadi actual turnover.

Kecenderungan karyawan untuk keluar dari posisi mereka saat ini dikenal sebagai *turnover intention*. Tindakan seorang karyawan meninggalkan posisi mereka saat ini dikenal sebagai *turnover*. Menurut Mobley et al. (1978), indikator yang paling akurat untuk mengetahui perputaran karyawan di dalam perusahaan adalah niat mereka untuk keluar. *Turnover intention* dapat meningkat karena Joelson dan Wahlquist (1987) mencatat bahwa *karena job insecurity* tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dikontrol, maka hal ini berdampak negatif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja. Pertama, ketidakpastian terkait dengan *job insecurity* karena seseorang tidak akan pernah bisa memprediksi apa yang akan terjadi, sehingga sulit untuk bereaksi dan berperilaku secara tepat. Lebih jauh lagi, ketidakmampuan untuk mengendalikan ancaman tersirat dalam ketidakpastian (De Witte, 1999).

Actual turnover adalah konsekuensi daripada *turnover intentions* yang teraktualisasi secara nyata. *Actual turnover* dapat terjadi karena berdasarkan COR (Hobfoll, 1989, 2001), hal ini dapat membuat hipotesis hubungan antara aktual turnover dari waktu ke waktu dan *job insecurity*. Gagasan ini menyatakan bahwa sumber daya seseorang menentukan tingkat kesejahteraan mereka. Sumber daya adalah benda, seperti rumah atau mobil, kondisi, seperti memiliki pekerjaan, sumber daya pribadi, seperti keterampilan, dan energi, seperti energi mental dan fisik, yang memiliki nilai instrumental bagi manusia. Kesejahteraan terkait dengan pelestarian atau pertumbuhan sumber daya. Sebaliknya, hasil yang merugikan seperti ketegangan berhubungan dengan penurunan sumber daya atau ancaman kehilangan sumber daya (Hobfoll, 1989, 2001). Salah satu sumber daya terpenting bagi karyawan adalah pekerjaannya, yang terancam hilang ketika mereka menghadapi *job insecurity*, yang selanjutnya dapat mengurus sumber daya mereka. Dengan meninggalkan lingkungan yang penuh tekanan, karyawan mungkin akan berusaha melindungi sumber daya yang masih mereka miliki. Berganti pekerjaan adalah salah satu cara untuk keluar dari situasi pekerjaan yang tidak stabil (Maertz & Campion, 2004; Blau, 2007; Filipkowski & Johnson, 2008). Selain itu, kehilangan pekerjaan yang tidak disengaja yang disebabkan oleh *job insecurity* dapat mengakibatkan *turnover*. Orang-orang yang pernah mengalami kehilangan sumber daya di masa lalu mungkin lebih rentan terhadap kehilangan sumber daya di masa depan, menurut COR.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sverke et al. (2006), bahwa *job insecurity* berdampak pada: (a) meningkatnya *negative affectivity*, (b) bertambahnya tekanan mental (*mental distress*), (c) munculnya keluhan kesehatan mental (*mental health complaints*), (d) munculnya keluhan kesehatan fisik (*physical health complaints*), (e) bertambahnya tingkat *turnover intention*, hingga (f) kehilangan pekerjaan (*loss of the job*).

Hasil yang tidak ada dalam penelitian ini, namun ditemukan dalam penelitian Sverke et al. (2006) adalah: (a) situasi kehidupan secara keseluruhan, (b) stabilitas kehidupan, (c) waktu luang yang berkurang, (d) *stress*, (e) reaksi stres, yang dapat digambarkan sebagai reaksi somatik, psikologis, dan perilaku. Hasil dampak *job insecurity* yang ditemukan dalam penelitian yang tidak sama dengan Sverke et al. (2006) adalah: (a) *affective job insecurity*, (b) *defensive decision-making*, (c) *trust in the organization*, (d) *sleep disturbances*, (e) *coping behaviors*, (f) *coping strategies*, (g) *sense of belonging*, (h) *strengths-self efficacy*, (i) *self-esteem*, (j) *long-term personality change*, (k) *illegitimate tasks*, dan (l) *perceived social support*.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa dari 15 artikel yang dikutip, dapat ditinjau bahwa ada kekurangan penelitian berbasis kualitatif ataupun kurangnya keragaman metodis dalam hal penelitian yang dilakukan untuk *job insecurity*. Dikarenakan penelitian ini menargetkan periode waktu tertentu dan bersifat global (beraneka ragam) daripada lokasi geografis yang spesifik. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam penilaian karena nilai geopolitik, ekonomi, dan budaya yang mungkin berbeda.

KESIMPULAN

Job insecurity memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek di lingkungan kerja, termasuk meningkatnya *defensive decision-making*, menurunnya *trust in the organization*, serta meningkatnya turnover intention yang berujung pada *actual turnover*. Ketidakpastian kerja mendorong karyawan untuk mengambil keputusan yang lebih aman tetapi kurang efektif guna melindungi diri dari risiko, yang mengurangi efektivitas organisasi. Selain itu, *job insecurity* juga menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi karena dianggap sebagai pelanggaran kontrak psikologis, yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan tidak yakin dengan masa depan mereka di perusahaan. Akibatnya, kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain meningkat, yang pada akhirnya mengarah pada *turnover aktual*, baik secara sukarela maupun tidak disengaja. Dengan demikian, *job insecurity* tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan tetapi juga stabilitas organisasi secara keseluruhan. Saran untuk penelitian lebih lanjut, khususnya terkait dengan studi tinjauan literatur adalah untuk mencoba mencari artikel *job insecurity* yang menggunakan metodologi penelitian yang beraneka ragam daripada homogen. Dan cobalah untuk menggunakan artikel yang memiliki lokasi yang sama untuk meninjau lebih jauh bagaimana *job insecurity* telah memengaruhi kehidupan yang dialami oleh partisipan setempat.

REFERENSI

- Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Griep, Y., & Leineweber, C. (2020). How do job insecurity and organizational justice relate to depressive symptoms and sleep difficulties: A multilevel study on immediate and prolonged effects in Swedish workers. *Applied Psychology: An International Review*, 69(4), 1271–1300. <https://doi.org/10.1111/apps.12222>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2015). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*. 36, 240–263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Diener E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*. 463–73. Oxford University Press.
- Dyne, L. V., Cummings, L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors, in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*. 17, 5–28.
- Darvishmotevali, M., and 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>
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic big five theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 33–58. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004>
- Di Stefano, G., Venza, G., and Aiello, D. (2020) Associations of Job Insecurity With Perceived Work-Related Symptoms, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Leader–Member Exchange and the Moderating Role of Organizational Support. *Frontiers in Psychology*. 11:1329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>
- El Khawli, E., Keller, A. C., Agostini, M., Gützkow, B., Kreienkamp, J., Leander, N. P., & Scheibe, S. (2022). The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping. *Journal of vocational behavior*, 139, 103792. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103792>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., and Camerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management*. 23(3), 393–404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337–421.
- Högnäs, R. S., Bijlsma, M. J., Högnäs, U., Blomqvist, S., Westerlund, H., & Hanson, L. M. (2022). It's giving me the blues: A fixed-effects and g-formula approach to understanding job insecurity, sleep disturbances, and major depression. *Social Science & Medicine*, 297, Article 114805. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114805>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Graça, J., Campos, L., Guedes, D., Roque, L., Brazão, V., Truninger, M., Godinho, C. (2023). How to enable healthier and more sustainable food practices in collective meal contexts: A scoping review. *Appetite*. 187. 106597. [10.1016/j.appet.2023.106597](https://doi.org/10.1016/j.appet.2023.106597).
- Jiang, L., Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jiang, L., Xu, X., Zubielevitch, E., & Sibley, C. G. (2023). Gain and loss spirals: Reciprocal relationships between resources and job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96, 646–668. <https://doi.org/10.1111/joop.12440>
- Kurniawan, A., & Noviyanti, S. (2020, Juli 20). *Ini Strategi Platform HR-Tech GrabJobs Tidak Merugi di Tengah Pandemi*. <https://money.kompas.com/read/2020/07/20/163400926/ini-strategi-platform-hr-tech-grabjobs-tidak-merugi-di-tengah-pandemi>
- Kottwitz, M.U., Otto, K., Elfering, A., Vásquez, M.E.G., Braun, S. and Kälin, W., 2021. Why do Illegitimate Tasks Cause Pain? Qualitative Job Insecurity as an Underlying Mechanism. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), p.3.DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.125>
- Karna B, Sankari A, Tatikonda G. Sleep Disorder. [Updated 2023 Jun 11]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560720/>
- Langerak, J. B., Koen, J., & van Hooft, E. A. J. (2022). How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103729>
- L.G. Aspinwall, S.E. Taylor A stitch in time: Self-regulation and proactive coping *Psychological Bulletin*, 121 (3) (1997), pp. 417–436.
- Juwita, J., Saputra, A., Elisa, E., Tessa, T. M., Suyasa, P. T. Y. S. (2019). Peran Psychological Detachment Dalam Mengatur Hubungan Antara Job Stress Dan Well-Being Pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 2 (2). pp 481–490. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1769>
- Mateos-Gonzalez, L., Rodríguez-Suárez, J., & Llosa, J. A. (2024). A systematic review of the association between job insecurity and work-related musculoskeletal disorders. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 34(2), 79–99. <https://doi.org/10.1002/hfm.21013>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Hirvonen, R., & Kiuru, N. (2021). Job insecurity and depressive symptoms in mothers and adolescents: A dyadic study. *Journal of Child and Family Studies*, 30(9), 2117–2128. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-01994-4>
- Marx-Fleck, S., Junker, N. M., Artinger, F., & van Dick, R. (2021). Defensive decision making: Operationalization and the relevance of psychological safety and job insecurity from a conservation of resources perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 616–644. <https://doi.org/10.1111/joop.12353>.

- Mauno, S., Cheng, T., & Lim, V. (2017). The far-reaching consequences of job insecurity: A review on family-related outcomes. *Marriage & Family Review*, 53(8), 717–743. <https://doi.org/10.1080/01494929.2017.1283382>
- Maguire, S., and Phillips, N. (2008). ‘Citibankers’ at Citigroup: a study of the loss of institutional trust after a merger. *Journal of Management Studies*. 45(2), 372–401. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00760.x>
- McEwen. S. B. (2000). Allostasis and Allostatic Load: Implications for Neuropsychopharmacology. *official publication of the American College of Neuropsychopharmacology*. 22(2). Pages 108-124. [https://doi.org/10.1016/S0893-133X\(99\)00129-3](https://doi.org/10.1016/S0893-133X(99)00129-3)
- Mulyana. K. F., Suyasa, P. T. Y. S., Tumanggor. O. R. (2020). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement: Peranan Flexible Leadership Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.3554.2020>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Nimpitakpong. N (n.d) Musculoskeletal Pain. MedParkHospital. <https://www.medparkhospital.com/en-US/disease-and-treatment/musculoskeletal-pain#>
- Nathalia. D., Afifah. E., Pangestika. G. I., Suyasa, P. T. Y. S. (2023). The association of qualitative job insecurity and psychological well-being (study on young adult employee in DKI Jakarta during COVID-19 pandemic). *International Journal of Application on Social Science and Humanities*. 1 (1). pp 374-380. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v1i1.25819>
- National Institute of Mental Health (2024). Depression. U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health. Dikutip pada 25 Februari dari: <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/depression>
- Piccoli, B., Reisel, W. D., and De Witte, H. (2019). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect?. *Journal of Career Development*. 48. 150–165. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Panggalo. F. E., & Suyasa, P. T. Y. S (2023, Februari 23) *Job Insecurity Karyawan di Tengah PHK Massal*. <https://money.kompas.com/read/2023/02/27/062816826/job-insecurity-karyawan-di-tengah-phk-massal>
- Reischies. M. F. (2015). Dementia: Psychiatric Aspects. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*. Pages 75-79. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.27016-5>.
- Richter, A., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2020). Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation? *Frontiers in Psychology*, 11, 712. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00712>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review.
- Purba. M. T., & Suyasa, P. T. Y. S. (2019). Pengaruh rasa tidak aman bekerja terhadap subjective well-being dan kualitas tidur dengan job embeddedness sebagai moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 3(1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3556>
- 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., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>

- Stankevičiūtė, Ž., Sanchez-Hernandez, M. I., & Staniškienė, E. (2021). The negative effect of job insecurity in the virtuous cycle between trust in the organisation, subjective well-being, and task performance in the current volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity context. *Frontiers in Psychology*, 12, 796669. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796669>
- Shin, Y., Hur, W.-M., & Rhee, S.-Y. (2022). A longitudinal investigation of the roles of cognitive and affective job insecurity before and during the pandemic. *European Journal of Psychology Open*, 81(4), 105–114. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000031>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. 2. 7–24. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tsai, C.-L., Chaichanasakul, A., Zhao, R., Flores, L. Y., & Lopez, S. J. (2014). Development and validation of the strengths self-efficacy scale (SSES). *Journal of Career Assessment*, 22(2), 221-232. <https://doi.org/10.1177/1069072713493761>
- Torres, F. (October 2020). *What Is Depression?*. APA. <https://www.psychiatry.org/patients-families/depression/what-is-depression>
- Wang, F. and Ding, H. (2023). Strengths-based leadership and employee strengths use: The roles of strengths self-efficacy and job insecurity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 47 - 54. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory, a theoretical discussion of the structure causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wu, C.-H., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). Effects of chronic job insecurity on big five personality change. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1308–1326. <https://doi.org/10.1037/apl000048>
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021) Job insecurity and employees' extra-role behaviour: Moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, 12, 631062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>