

## PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB INSECURITY* SEBAGAI MEDIATOR

Arnelita Natalie Antonio<sup>1\*)</sup>, Jimmy Ellya Kurniawan<sup>2)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya<sup>1,2</sup>

E-mail: anatalie@student.ciputra.ac.id<sup>1\*</sup>, jimmy.ellya@ciputra.ac.id<sup>2</sup>

### *Abstract*

*The COVID-19 pandemic has left a tremendous impact on the global economy, particularly in terms of reducing the number of employees. This phenomenon can affect the job insecurity of employees who have not experienced layoffs. This study aims to determine the influence of resilience on employee performance and the influence of job insecurity as a mediating variable between resilience and employee performance. This research uses a quantitative method with a correlational design. The respondents in this study are 106 employees currently working in companies that have laid off more than 10 people in the last year. The results of the mediation test on the resilience variable towards employee performance directly indicate a significant positive influence ( $p$ -value  $<.001$ ). Furthermore, the results of the mediation test for the variables of resilience, employee performance, and job insecurity as a mediator also indicate a significant influence ( $p$ -value  $<.001$ ). However, this study found that job insecurity as a mediating variable shows a spurious influence. It means that job insecurity can be a good mediating variable, but it is not a prerequisite.*

**Keywords :** *resilience, job insecurity, employee performance, employee*

### 1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang luar biasa terhadap perekonomian di dunia, seperti ancaman resesi yang sudah di depan mata. Indonesia juga mengalami secara langsung dampaknya, yaitu pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2020 mengalami kontraksi hingga -2,07% (Pratiwi, 2022). Akibatnya, berbagai perusahaan perlu beradaptasi dan mengubah regulasi pekerjaan agar perusahaan dapat tetap berjalan dengan baik. Salah satu contoh nyata perubahan yang terjadi adalah perubahan lokasi kerja dan pengurangan jumlah karyawan. Pada awalnya, semua pekerjaan dilakukan di kantor dan bertemu langsung dengan rekan kerja. Namun, selama pandemi, karyawan diarahkan untuk bekerja dari rumah dan bertemu dengan rekan kerja secara virtual. Selain itu, banyak perusahaan yang turut melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak untuk menekan biaya operasional secara besar-besaran. Dilansir dari media Kompas.com, sebanyak 19 perusahaan besar di Indonesia melakukan PHK besar-besaran. Beberapa dari perusahaan tersebut merupakan perusahaan ekspedisi yang melakukan PHK terhadap 360 karyawan, perusahaan operator seluler melakukan PHK sebanyak 300 karyawan, dan perusahaan yang bergerak di layanan digital melakukan PHK sebanyak 1200 karyawan (Saskia & Pertiwi, 2022). Di samping itu, perusahaan bidang edukasi, *omnichannel commerce enabler*, dan produsen air minum kemasan juga melakukan PHK terhadap ratusan karyawan (Fadilah, 2022). Selain itu, hasil survei Kemnaker mencatat bahwa sebanyak 72.983 karyawan mengalami PHK akibat Covid-19 per November 2021 lalu (Merdeka.com, 2022). Kemudian, per Januari hingga Juli 2022, jumlah tenaga kerja yang mengalami PHK adalah 3.321 orang (Satudata Kemnaker, 2022).

PHK tentu menjadi kesulitan sendiri bagi pekerja, terutama bagi mereka yang menggantungkan hidupnya pada pekerjaan tersebut. Rembulan, Rahmawati, Eunike, dan Sari (2023) menyatakan bahwa semakin banyak gelombang PHK, maka akan menimbulkan kemiskinan dan kompleksitas persoalan ekonomi, psikologis, dan sosial. Selain itu, Siregar (2019) menyebutkan bahwa adanya pemutusan hubungan kerja dapat mempengaruhi kehidupan pekerja tersebut selanjutnya, seperti kehilangan kepribadian, putus asa, kecewa, hingga menjauh dari kehidupan sosialnya. Sedangkan, bagi karyawan yang tidak mengalami PHK dapat timbul kekhawatiran mengenai kepastian kerja di masa depan karena PHK dapat terjadi kapan saja. Sejalan dengan pendapat Sulastri dan Dede (2021) ketidakpastian mengenai PHK dapat membuat karyawan cemas, karena bisa saja sewaktu-waktu mendapatkan giliran PHK. Bahkan, per Januari hingga Maret 2023, diketahui jumlah tenaga kerja yang mengalami PHK adalah 13.634 orang (Satudata Kemnaker, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa PHK masih banyak terjadi meskipun Covid-19 sudah tidak lagi dianggap sebagai pandemi. Tingginya kasus PHK dapat menimbulkan kekhawatiran dan kecemasan bagi karyawan yang tersisa. Kekhawatiran dan kecemasan yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Andari, Nurhayati, Wijaya, dan Andri (2022) menemukan adanya hubungan negatif antara kecemasan dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kecemasan, maka akan semakin rendah kinerjanya. Prawirohusodo (dalam Andari et al., 2022) menyebutkan bahwa rasa frustrasi terus dialami dan tidak bisa dikontrol dapat menimbulkan kecemasan. Apabila terus menerus dibiarkan, hal ini dapat mempengaruhi psikologis sehingga akan mempengaruhi kinerja individu.

Dalam menghadapi perasaan cemas, ketidakpastian, dan perasaan tidak aman, diperlukan variabel yang mampu membuat individu bertahan dalam menghadapi hal tersebut. Resiliensi adalah kemampuan individu bertahan secara mental untuk menghadapi situasi sulit atau memuakkan dan membantu individu untuk bangkit kembali (Astuti, Ismail, & Johan, 2022; Aprilia & Faradis, 2022). Resiliensi yang tinggi membantu individu menjalankan tugasnya walaupun banyak hambatan yang dilalui. Resiliensi sendiri dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu *I Am, I Can, I Have*. *I Am* mencakup kemampuan yang ada di dalam diri individu, *I Can* mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan masalah, dan *I Have* mencakup dukungan sosial yang didapatkan individu (Grotberg, 2003). Selain itu, McLarnon, Rothstein, dan King (2020) juga menyebutkan bahwa ketika individu berada di kondisi yang sulit seperti kehilangan pekerjaan, resiliensi adalah hal yang paling dibutuhkan oleh individu tersebut.

Di sisi lain, pengaruh resiliensi terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi dapat diperantarai oleh *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja adalah karyawan merasa terancam atau khawatir mengenai keberlanjutan pekerjaannya di masa depan secara psikologis. Karyawan yang memiliki *job insecurity* dapat merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya karena ketidakjelasan peran dan pengembangan karir. Jika terjadi terus menerus, pada akhirnya akan menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan (Negara & Dewi, 2017; Heryanda, 2019). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah perubahan organisasi, seperti *downsizing* restrukturisasi, dan merger yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh setiap individu. Hal ini tentu akan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deita dan Sutanto (2022), menyatakan bahwa untuk mengurangi efek negatif dari *job insecurity*, resiliensi adalah sumber daya pribadi yang dapat mengatasi hal tersebut. Resiliensi mampu membantu individu untuk bangkit kembali saat menghadapi *job insecurity*. Individu dengan resiliensi yang tinggi memiliki kecenderungan untuk pulih lebih cepat dan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja dan lingkungan baru.

Setelah individu tersebut bangkit, resiliensi mampu membantu individu untuk membuat rencana dan langkah yang realistis kedepannya (Hendriani, 2018). Apabila individu memiliki resiliensi yang tinggi, ia cenderung lebih percaya diri terhadap kemampuannya dan mampu membuat berbagai penyelesaian untuk mengatasi berbagai permasalahan, termasuk *job insecurity* (Resnick, Gwyther, & Roberto, 2018).

*Job insecurity* merupakan kondisi yang timbul akibat perspektif subjektif masing-masing individu. Perspektif subjektif yang berbeda-beda dapat memicu timbulnya perasaan tidak aman bagi sebagian orang (Saraswati & Purba, 2019). Dengan demikian, kondisi ini dapat memicu timbulnya perasaan tidak aman bagi sebagian orang mengenai keberlanjutan kinerja mereka. Antari (2021) menyebutkan bahwa *job insecurity* adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, *job insecurity* dapat berdampak kepada komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan terhadap pemimpin. Individu dapat menjadi kurang percaya dengan pemimpin, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman. Di lain sisi, dampak *job insecurity* pada jangka panjang adalah kesehatan mental, intensi pindah kerja, fisik, dan performa kerja (Januartha & Adnyani, 2019). Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan menimbulkan perasaan khawatir dan tidak nyaman dalam diri karyawan (RM & Yogatama, 2021). Perasaan yang timbul akibat tingginya *job insecurity* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Saraswati dan Purba (2019), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan. Kesimpulannya, semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

### **Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan**

Tingginya tingkat stres di lingkungan kerja tidak dapat dihindari, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Resiliensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam menghadapi dunia kerja dan adanya resiliensi dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Liu dalam Muslimin, 2021). Dalam menghadapi tekanan di tempat kerja, individu yang mengetahui tingkat kompetensi yang dimilikinya dan standar yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian Latifah (2018) menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Di sisi lain, *coping stres* yang baik dapat mendukung individu untuk fokus kembali dalam bekerja dan hal ini membantu karyawan tetap memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian Alya, Firmansyah, dan Mukaram (2022) bahwa terdapat hubungan antara *coping stres* dan kinerja karyawan. Individu dengan kemampuan *coping stres* yang baik dapat menjaga kinerjanya di berbagai keadaan yang dihadapinya.

Aspek lainnya dari resiliensi ialah penerimaan positif dalam diri. Hal ini memberikan kontribusi besar dalam pola pikir yang dimiliki individu. Muslimin (2021) menjelaskan bahwa individu yang mampu berpikir positif dalam menghadapi tantangan dan kesulitan mampu bertahan dan melewati berbagai tantangan tanpa mengalami stres. Individu tersebut akan menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada dan berusaha menghadapinya. Selain itu, aspek kontrol diri sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Menurut Mahfudoh dan Ismawati (2017), kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengatasi emosi dengan cara apapun sehingga memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Terjadinya fenomena PHK membuat suasana hati karyawan tidak stabil. Oleh karena itu, penting sekali memiliki kontrol diri yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian Mahfudoh dan Ismawati (2017) bahwa kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding lurus.

Terakhir, aspek spiritualitas juga menunjukkan kontribusi penting bagi individu dalam mempertahankan kinerjanya. Individu yang memiliki spiritualitas yang baik dapat menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman & Makmur, 2015). Individu yang memandang pekerjaannya bermakna akan memiliki hubungan korelasi yang signifikan dengan komitmen kerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Mousa & Alas, 2016). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa spiritualitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi spiritualitas yang dimiliki, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut (Khusnah, 2019; Imron & Warsah, 2019).

### **Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Insecurity* sebagai Mediator**

Ocktafian (2021) menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di tengah tekanan yang ada, maka dibutuhkan adanya resiliensi dalam diri karyawan. Ketika menghadapi kejadian yang tidak menyenangkan, maka tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan menurun yang juga disebabkan karena adanya ketidakpastian. Ketidakpastian tersebut dapat membuat karyawan sibuk bertanya-tanya mengenai kapan gilirannya akan mengalami hal serupa, sehingga timbul perasaan takut akan kehilangan pekerjaan (Thomas & Hersen, 2002). Perasaan tidak aman mengenai pekerjaan itulah yang dikenal sebagai *job insecurity*.

Hasil penelitian Zakaria, Hasanati, dan Shohib (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara resiliensi dan *job insecurity*. Diketahui bahwa dalam menghadapi *job insecurity*, resiliensi merupakan strategi *coping* yang dapat menurunkan perasaan *insecure* dari karyawan. Dengan memiliki resiliensi, individu tersebut mampu untuk mengatasi dan beradaptasi dengan masalah yang sedang dialaminya (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi yang tinggi mampu mendorong individu untuk dapat fokus dengan pekerjaannya dan memiliki perasaan optimis. Hal tersebut dapat membantu individu mengatasi *job insecurity* (Tentama & Ainin Rosandy, 2019). Bosman, Buitendach, dan Rothman (2005) menjelaskan bahwa individu dengan rasa optimis yang tinggi mampu memandang pengalaman tidak menyenangkan secara positif. Hal ini dapat membantu individu untuk bangkit kembali dan beradaptasi dengan kehidupan yang baru, sehingga ia dapat menentukan rencana yang akan dilakukan kedepannya (Aziz & Noviekayati, 2016). Dengan begitu, perasaan tidak aman yang dialami juga dapat diminimalkan, sehingga karyawan tersebut dapat kembali bekerja dengan perasaan aman.

Perasaan aman yang dirasakan dapat membantu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. *Job insecurity* ialah salah satu faktor yang mendorong individu untuk mampu bekerja dengan maksimal berdasarkan usaha dan kemampuan terbaik yang dimilikinya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi merasa tidak percaya diri, pesimis, cemas, dan depresi terkait keberlanjutan kerjanya yang tidak pasti (Saputri, Hidayati, & Lestari, 2020). Kondisi ini dianggap sebagai *stressor* yang memicu individu mengalami stres, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja individu (Chirumbolo & Areni, 2005). Sebaliknya, individu dengan *job insecurity* yang rendah akan menunjukkan kinerja yang baik pula karena individu tersebut merasa aman dengan keberlanjutan kerjanya (Saraswati & Purba, 2019). Sehingga, ia dapat memberikan kontribusi yang terbaik dalam kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Antari (2021) dan Saraswati dan Purba (2019) bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan negatif dengan kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, *job insecurity* adalah salah satu faktor yang perlu diminimalisir.

Hingga kini, belum ditemukan adanya penelitian yang membahas hubungan antara resiliensi, *job insecurity*, dan kinerja karyawan. Selain itu, belum ditemukan pula penelitian yang mengkaji peran *job insecurity* sebagai mediator. Penelitian yang banyak ditemukan hanya membahas mengenai hubungan resiliensi dan kinerja karyawan (Kusumaputri & Riyanti, 2018; Utami & Putra, 2020; Ocktafian, 2021), hubungan antara resiliensi dan *job insecurity* (Zakaria et al., 2019; Deita & Sutanto, 2022), dan hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan (Saraswati & Purba, 2019; Antari, 2021; Taufan, 2021). Namun, belum ada yang meneliti ketiga hubungan variabel tersebut secara bersamaan. Sedangkan, hubungan dari ketiga variabel tersebut adalah hal yang perlu untuk diketahui hubungannya, mengingat jumlah PHK yang masih marak terjadi. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui peran *job insecurity* sebagai mediator resiliensi terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Partisipan dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan desain korelasional. Pada penelitian ini, kriteria partisipan yang berpartisipasi adalah karyawan baik pria maupun wanita yang sedang bekerja di sebuah perusahaan yang pernah melakukan PHK >10 orang dalam setahun terakhir. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menyebarkan survei menggunakan *Google Form* secara daring yang berisikan 3 skala. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan metode yang digunakan ialah *purposive sampling*, yaitu teknik yang mengambil sumber data dengan kriteria tertentu secara spesifik (Sugiyono, 2013). Melalui *purposive sampling*, kuesioner yang disebarakan diisi oleh 106 karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

### Pengukuran

Resiliensi diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) dengan nama Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). CD-RISC memiliki 25 aitem, 5 dimensi, dan seluruh aitem *favorable*. Walaupun terdiri dari 5 dimensi, skala ini diperlakukan secara unidimensi sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Connor dan Davidson (2003) dengan *cronbach's a* secara keseluruhan ialah .89. Selain itu, CD-RISC merupakan skala Likert yang terdiri dari lima poin pilihan, angka 1 menunjukkan pernyataan “sama sekali tidak benar” hingga angka 5 menyatakan “hampir sepanjang waktu benar”. Salah satu contoh aitem dari CD-RISC adalah “Saya tetap termotivasi untuk mencapai tujuan meskipun dalam situasi yang sulit / menekan”.

Instrumen penelitian kedua yang digunakan adalah skala kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014) dengan nama IWPQ. Skala ini telah divalidasi dan diterjemahkan oleh Widyastuti dan Hidayat (2018) ke dalam bahasa Indonesia. Skala IWPQ terdiri dari 18 aitem yang terbagi dalam 3 dimensi, yaitu dimensi *task performance* memiliki *cronbach's a* .79, *contextual performance* dengan *cronbach's a* .83, dan *counterproductive behavior* dengan *cronbach's a* .89. Kedua dimensi terdiri dari 5 pilihan jawaban. Dimensi *task* dan *contextual performance* dimulai dari angka 1 yang menyatakan “jarang” hingga angka 5 menyatakan “selalu”. Lalu, dimensi *counterproductive work behavior* dimulai dari angka 1 yang menyatakan “tidak pernah” hingga angka 5 yang menyatakan “sering”. Partisipan diminta memilih pernyataan yang sesuai dengan dirinya berdasarkan apa yang ia alami dalam 3 bulan terakhir. Salah satu contoh aitem dari IWPQ adalah “Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya”.

*Job insecurity* diukur dengan menggunakan skala *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) yang dikembangkan oleh Pienaar, De Witte, Hellgren, dan Sverke (2013). Skala ini terdiri dari 8 aitem dan dibagi menjadi 2 dimensi dimana kedua dimensi dari JIQ memiliki *cronbach's alpha* di atas .80. Skala ini memiliki 5 pilihan jawaban dimana angka 1 menunjukkan pernyataan “sangat tidak setuju” hingga angka 5 menunjukkan pernyataan “sangat setuju”. Salah satu contoh aitem dari skala ini ialah “Saya merasa tidak yakin tentang masa depan”.

Pada penelitian ini, untuk menguji validitas ketiga skala, peneliti melakukan uji validitas konten melalui *expert judgment*. *Expert* dalam uji validitas ini adalah seorang dosen psikologi yang memiliki kompetensi pada bidang psikologi industri dan organisasi. *Expert Judgement* dilakukan dengan cara memberikan *form* berisi tujuan pengukuran, definisi konseptual, dan skala yang dinilai kesesuaiannya, serta *feedback*. Selanjutnya, setelah mendapatkan hasil uji *expert*, ketiga alat ukur ini melalui proses uji bahasa kepada 5 partisipan yang relevan dengan kriteria partisipan. Setelah melakukan uji bahasa, beberapa aitem mengalami revisi agar lebih sesuai dengan pemahaman responden penelitian.

Kemudian, peneliti juga melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas masing-masing skala dengan cara menyebarkan kepada 30 orang responden yang sesuai dengan kriteria partisipan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan adanya 2 aitem pada skala resiliensi yang harus digugurkan. Hal ini disebabkan oleh kedua aitem tersebut memiliki *item-rest correlation* <0.2. Sedangkan, Piedmont (2014) menjelaskan bahwa nilai *item-rest correlation* yang dianggap dapat diterima adalah 0.2 - 0.4. Aitem yang digugurkan ialah aitem nomor 1 dengan bunyi “Saya mampu beradaptasi dengan perubahan” dan aitem nomor 24 dengan bunyi “Saya bekerja untuk mencapai tujuan saya”. Setelah kedua aitem tersebut digugurkan, didapatkan *cronbach's alpha* skala resiliensi ialah .85.

Selanjutnya, untuk skala IWPQ menunjukkan *cronbach's alpha* yang cukup baik setiap dimensinya, yaitu dimensi *task performance* memiliki *cronbach's alpha* .73 dan *counterproductive behavior* dengan *cronbach's alpha* .91. Salah satu aitem di dimensi *contextual performance* harus digugurkan, yaitu aitem nomor 13 karena memiliki *item-rest correlation* < 0.2. Dengan demikian, *cronbach's alpha* dimensi *contextual performance* adalah .70.

Kemudian, skala *job insecurity* memiliki *cronbach's alpha* yang sangat baik, yaitu dimensi kognitif dengan *cronbach's alpha* .80 dan dimensi afektif dengan *cronbach's alpha* .82.

## Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak JASP. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan *mediation analysis*. Pada penelitian ini, uji normalitas tidak dilakukan karena jumlah responden yang lebih dari 100 orang diasumsikan memiliki distribusi yang normal (Katz, 2011). Selain itu, uji linieritas juga tidak dilakukan pada penelitian ini. Hal ini disebabkan jaranganya penggunaan uji linieritas pada penelitian karena hubungan antar variabel yang terbentuk secara teoritis diasumsikan linear (Duli, 2019).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengambilan data, dapat diketahui bahwa terdapat 106 partisipan dengan mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan dengan persentase 75%. Lalu, mayoritas partisipan dengan persentase 46% memiliki rentang usia 29 - 32 tahun dan sebanyak 85% partisipan merupakan seorang lulusan sarjana (S1).

**Tabel 1. Distribusi Lama Bekerja Subjek**

Lama Bekerja	N	Persentase
1 Tahun - 2 Tahun	14	13%
2 Tahun 1 Bulan - 4 Tahun	25	25%
4 Tahun 1 Bulan - 6 Tahun	39	37%
6 Tahun 1 Bulan - 8 Tahun	16	15%
> 8 Tahun	11	10%
Total	106	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Kemudian, mayoritas partisipan adalah seorang yang memiliki level jabatan staff di sebuah organisasi/perusahaan/instansi dengan persentase 91.5%. Sebagian besar partisipan bekerja di tempat kerja yang memiliki usia dengan rentang 11 - 20 tahun (69%). Di sisi lain, sebagian besar partisipan telah bekerja selama 4 tahun 1 bulan - 6 tahun (37%). Tercatat sebanyak 53% partisipan menyebutkan bahwa tempatnya bekerja telah melakukan PHK kepada 10 - 20 orang dalam setahun terakhir. Lalu, mayoritas alasan dari tempat partisipan bekerja melakukan PHK ialah efisiensi karyawan (30%) dan pelanggaran oleh karyawan (21%).

**Tabel 2. Hasil Uji Mediasi**

Effect				Estimate	Z-value	p
Direct	Total_R	→	Total_K	0.391	6.605	<.001
Indirect	Total_R	→	Total_JI → Total_K	0.220	4.236	<.001
Total	Total_R	→	Total_K	0.611	8.703	<.001

Sumber: Hasil pengolahan JASP, 2024

Berdasarkan hasil uji mediasi, terdapat hubungan yang signifikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel resiliensi memiliki pengaruh secara langsung yang dikategorikan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.391 dan *p-value* <.001. Hasil uji mediasi ini membuktikan hipotesis 1, dengan demikian hipotesis 1 pada penelitian ini diterima.

Selain pengaruh secara langsung, hasil uji mediasi juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan dengan *job insecurity* sebagai perantara. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien sebesar 0.220 dan *p-value* <.001. Dengan demikian, hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Secara keseluruhan, pengaruh total dari pengaruh secara langsung dan tidak langsung ketiga variabel menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *p-value* <.001.

Tabel 3. Alur Hubungan Pengaruh Variabel

			Estimate	Z-value	p
Total_JI	→	Total_K	-0.719	-8.718	<.001
Total_R	→	Total_K	0.391	6.605	<.001
Total_R	→	Total_JI	-0.306	-4.847	<.001

Sumber: Hasil pengolahan JASP, 2024

Selain itu, hasil uji mediasi menemukan adanya pengaruh yang signifikan negatif antara resiliensi dan *job insecurity* dengan koefisien -0.306 dan *p-value* <.001. Hal ini menunjukkan semakin tinggi resiliensi yang dimiliki, maka akan semakin rendah *job insecurity*-nya. Begitu pula dengan pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan yang signifikan negatif dengan nilai -0.719 dan *p-value* <.001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah *job insecurity*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Selain itu, nilai dari *R square* pada resiliensi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja sebesar 0.66 atau 66%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan.

### 3.2. Pembahasan

Hasil uji mediasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan berbanding lurus antara resiliensi dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.391 dan *p-value* <.001. Dengan kata lain, resiliensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, Vidyastuti, dan Kur'ani (2022) dengan alat ukur dan dimensi yang berbeda.

Saraswati et al. (2022) menemukan bahwa empati dan optimis adalah faktor yang dapat meningkatkan resiliensi individu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gortbeg (dalam Hendriani, 2018), bahwa optimis adalah faktor yang dapat menyebabkan individu memiliki keyakinan terhadap masalah yang terjadi dan empati menyebabkan individu mampu memahami perasaan orang lain. Individu yang memiliki rasa optimis dalam diri cenderung dapat berpikiran positif saat menghadapi kesulitan dan memiliki harapan terhadap masa depannya (Hertjung et al., 2022). Kasmir (2016) menjelaskan terdapat faktor yang turut berkaitan dengan resiliensi. Individu akan memiliki resiliensi yang tinggi apabila memiliki kemampuan bertahan, beradaptasi, dan bangkit. Ketika individu telah mencapai seluruh hal tersebut, ia akan memiliki kepuasan hidup yang tinggi dan memiliki emosi yang positif. Adanya emosi yang positif membuat individu mampu meminimalisir emosi negatif dalam hidupnya, sehingga ia bisa menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan hidupnya.

Berdasarkan hasil uji mediasi ketiga variabel, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan dengan *job insecurity* sebagai variabel mediator dengan koefisien 0.22 (*p-value* <.001). Artinya, resiliensi dapat memberikan pengaruh kepada kinerja melalui *job insecurity*. Individu dengan resiliensi yang tinggi dapat menekan *job insecurity* saat terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja (*estimate* -0.306; *p-value* <.001). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deita dan Sutanto (2022) dan Zakaria et al. (2019) juga menemukan hasil yang serupa, bahwa resiliensi yang tinggi mampu membuat *job insecurity* rendah.

Leach (dalam Zakaria et al., 2019) menyebutkan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung kurang terpengaruh dengan *job insecurity*. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gito, Ihara, dan Ogata (2013) menjelaskan tingginya tingkat resiliensi dapat mengurangi dampak negatif yang dialami di tempat kerja, contohnya stres, kelelahan, depresi, dan perasaan cemas. *Job insecurity* mengacu pada persepsi subjektif oleh masing-masing individu mengenai kondisi kerja, khususnya mengenai kecemasan akan hilangnya stabilitas pekerjaan dan kelanjutan dari hubungan karyawan dengan organisasi (Bernardi dalam Zheng, Diaz, Tang, & Tang, 2014). Individu dengan resiliensi rendah cenderung memiliki persepsi yang lebih pesimis. Sebaliknya, individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih optimis. Zheng et al. (2014) menjelaskan bahwa sikap optimis membuat individu tersebut mampu mengatasi *job insecurity*. Resiliensi yang tinggi membuat individu memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi segala macam ancaman di tempat kerja. Hal ini berkaitan pula dengan salah satu aspek dan faktor resiliensi, yaitu kompetensi personal individu dan keyakinan terhadap diri sendiri (Connor & Davidson, 2003; Grotberg, 2003). Individu dengan kompetensi personal yang baik serta keyakinan diri yang kuat akan menganggap suatu pekerjaan adalah hal yang penting. Sehingga, ia akan berusaha untuk mencapai tujuannya dan fokus pada pekerjaannya. Alhasil, individu tersebut akan bekerja lebih baik dan tidak akan merasa khawatir mengenai masa depan pekerjaannya (Zakaria et al., 2019).

Dengan demikian, rendahnya *job insecurity* membuat karyawan mampu menjaga kinerjanya selama berada di situasi tak menentu (*estimate* -0.719; *p-value* <.001). Sedangkan, *job insecurity* yang tinggi mampu membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saputri et al. (2020) bahwa *job insecurity* secara signifikan negatif memengaruhi kinerja karyawan.

Di dalam dunia kerja, *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai stressor bagi karyawan ketika ia merasa tidak memiliki kemampuan atau keyakinan mengenai keberlanjutan pekerjaannya (Saraswati & Purba, 2019). Terlebih lagi saat dihadapi oleh situasi PHK dimana individu tidak mengetahui secara pasti informasi mengenai keberlanjutan karirnya. Ketidaktahuan dan ketidakmampuan tersebut menunjukkan ketidakberdayaan karyawan di tengah maraknya isu PHK. Ketidakberdayaan individu dapat mengarah pada timbulnya stres yang bersifat negatif dan pada akhirnya akan berkaitan dengan kinerja karyawan (Saraswati & Purba, 2019). Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Saputri et al., 2020), bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku dan sikap kerja yang semakin memburuk karena tingginya *job insecurity*. Perilaku dan sikap yang kerja yang kian memburuk disebabkan oleh gejala stres yang meliputi penurunan fungsi kognitif. Akibatnya, individu akan kesulitan untuk konsentrasi hingga kemampuan mengingat pun menurun (Scott et al., 2015). Pada akhirnya, permasalahan tersebut dapat memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel resiliensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui *job insecurity*. Namun, terdapat temuan lain dalam penelitian ini. Apabila kedua hasil hipotesis sebelumnya dibandingkan, dapat terlihat bahwa pengaruh dari resiliensi terhadap kinerja karyawan secara langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan melalui *job insecurity*. Artinya, pada penelitian ini, *job insecurity* dapat dianggap sebagai variabel mediator semu dimana ada tidaknya variabel *job insecurity* tidak begitu penting. *Job insecurity* mampu menjadi perantara yang baik antara resiliensi dan kinerja karyawan. Namun di sisi lain, variabel resiliensi sendiri dapat memberikan pengaruh yang lebih besar secara langsung kepada kinerja karyawan. Hal

ini dapat terjadi karena pada dasarnya resiliensi adalah variabel yang membantu individu untuk beradaptasi dalam menghadapi kesulitan.

Jordan (dalam Deita & Sutanto, 2022) menyebutkan bahwa resiliensi dapat mendorong individu untuk memiliki psikologis yang tangguh, mampu bangkit dari kegagalan, dan memiliki keterampilan untuk mengatasi stres. Salah satu aspek dari resiliensi adalah personal competence dimana individu mampu untuk tetap memiliki tujuan dan makna hidup walaupun sedang dalam keadaan yang menekan (Connor & Davidson, 2003). Menurut Portzky, Wagnild, De Bacquer, dan Audenaert (2010), tujuan hidup mampu membuat individu menyadari bahwa setiap kejadian memiliki alasan tersendiri, sehingga ia akan menganggap hal tersebut sebagai pendorong dan alasan untuk bertahan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Jung dan Yoon (2015) memaparkan bahwa individu dengan resiliensi yang tinggi dapat memberikan respon yang lebih positif terhadap risiko pekerjaan yang dialami, sehingga individu tersebut cenderung untuk mempertahankan kinerjanya. Selain itu, individu dengan resiliensi yang tinggi cenderung bekerja lebih baik dan optimal terlepas dari apa yang sedang dialami dan terjadi di lingkungan sekitar, serta mampu menghadapi situasi stress tersebut dengan mengelola diri secara positif (Wright & Masten dalam Deita & Sutanto, 2022; Connor & Davidson, 2003). Dengan demikian, *job insecurity* tidak menjadi syarat mutlak. Adanya resiliensi sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun sedang dalam situasi yang tidak aman.

Faktor lainnya yang turut menjadi alasan mengapa resiliensi sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa melalui *job insecurity* ialah pengalaman atau lama bekerja dari individu tersebut. Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat terlihat sebanyak 37% partisipan telah bekerja pada rentang waktu 4 tahun 1 bulan - 6 tahun. Lalu, 15% partisipan telah bekerja selama 6 tahun - 8 tahun dan 10% partisipan telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Apabila dijumlahkan, sebanyak 62% partisipan telah bekerja lebih dari 4 tahun dimana hasil ini tergolong tinggi. Kawatu (dalam Sumanta, Indah, & Hadi, 2022) menjelaskan bahwa individu dengan masa kerja lebih lama cenderung lebih kuat dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Karyawan dengan resiliensi yang tinggi dapat berfokus pada strategi proaktif untuk mengantisipasi dampak dari situasi mendadak. Hal ini menjadikan individu pribadi yang memandang perubahan sebagai kesempatan mengembangkan potensi (Abidin & Purba, 2022). Kemudian, hasil penelitian (Zakaria et al., 2019) menemukan bahwa semakin lama masa kerja, maka akan semakin rendah pemicu *job insecurity* pada karyawan. Pada akhirnya, individu dengan masa kerja yang lebih lama secara alamiah cenderung memiliki *job insecurity* yang rendah, sehingga individu tersebut mampu memiliki resiliensi yang tinggi dan tetap mempertahankan kinerjanya.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil uji mediasi pada variabel resiliensi terhadap kinerja karyawan secara langsung menunjukkan pengaruh yang positif signifikan ( $p\text{-value} < .001$ ). Artinya, semakin tinggi resiliensi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kemudian, hasil uji mediasi ketiga variabel menunjukkan hubungan yang signifikan pula ( $p\text{-value} < .001$ ). Resiliensi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *job insecurity* ( $p\text{-value} < .001$ ) dan *job insecurity* juga berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karyawan ( $p\text{-value} < .001$ ). Dengan demikian, semakin tinggi resiliensi, maka semakin rendah pula *job insecurity*, dan kinerja karyawan menjadi tinggi, serta sebaliknya. Selain itu, temuan lainnya dalam penelitian ini adalah variabel *job insecurity* merupakan variabel mediator semu yang artinya

*job insecurity* bukanlah syarat mutlak untuk menjadi perantara antara resiliensi dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan proses pengumpulan data secara luring. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan metode wawancara untuk menambah kelengkapan demografis serta mengulas lebih dalam mengenai resiliensi yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, disarankan pula untuk mencari dan menggunakan variabel mediator lain untuk diteliti hubungannya dengan resiliensi dan kinerja karyawan. Sebagaimana yang telah dibahas bahwa *job insecurity* sebagai variabel mediator tidak menjadi syarat mutlak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, dapat mencari variabel lain yang secara nyata dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A., & Purba, H. P. (2022). Pengaruh strategic human resource management terhadap organizational resilience. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 528–538.
- Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram. (2022). Dampak kesehatan mental dan strategi coping terhadap kinerja karyawan pt pindad persero selama pandemi covid-19 (studi kasus pada karyawan pt pindad persero). *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, 1(3), 165–174. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.832>
- Andari, F. N., Nurhayati, Wijaya, A. K., & Andri, J. (2022). Hubungan tingkat kecemasan terhadap kinerja dosen dan karyawan universitas muhammadiyah bengkulu di masa new normal covid-19. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 12(2), 95–102. <https://doi.org/10.37859/jp.v12i2.3373>
- Antari, N. N. W. (2021). Job insecurity dan beban kerja terhadap kinerja karyawan stikes wira medika bali di mediasi stres kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 1(2), 173–180. <https://doi.org/10.31004/innovative.v1i2.2386>
- Aprilia, L., & Faradis, J. (2022). Pengaruh resilience dan emotional intelligence karyawan pada masa pandemi covid-19: work engagement sebagai intervening. *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.14421/jbmib.2022.011-04>
- Astuti, H. Y., Ismail, S., & Johan, A. (2022). Nurses' resilience during covid-19 pandemic: a scoping review. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5(1), 88–95. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i1.566>
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan sosial, efikasi diri dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Bosman, J., Buitendach, J. H., & Rothman, S. (2005). Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17–23. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.217>

- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65–71. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.213>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Deita, A. L. I., & Sutanto, S. H. (2022). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity guru musik saat pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 270–281. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p270-281>
- Duli, N. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk skripsi dan analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Fadilah, I. (2022, November 26). *Dalam sebulan 4 perusahaan di ri phk besar-besaran, ini rinciannya*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6427632/dalam-sebulan-4-perusahaan-di-ri-phk-besar-besaran-ini-rinciannya>
- Gito, M., Ihara, H., & Ogata, H. (2013). The relationship of resilience, hardiness, depression and burnout among Japanese psychiatric hospital nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3(11), 12–18. <https://doi.org/10.5430/jnep.v3n11p12>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Grotberg, E. H. (2003). *Resilience for today: gaining strength from adversity*. Praeger Publisher.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis: sebuah pengantar*. Kencana.
- Hertinjung, W. S., Yuwono, S., Laksita, A. K., Ramandani, A. A., & Kencana, S. S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi remaja di masa pandemi. *Proyeksi*, 17(2), 60–71. <https://doi.org/10.30659/jp.17.2.60-71>
- Heryanda, K. K. (2019). The effect of job insecurity on turnover intention through work satisfaction in employees of pt telkom access singlaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Imron, & Warsah, I. (2019). Pengaruh spiritualitas dalam kinerja guru melalui modal psikologis di smp muhammadiyah magelang. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3), 228–237. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548–7575. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International*

- Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156.  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Katz, M. H. (2011). *Multivariable analysis: a practical guide for clinicians and public health researchers*. Cambridge University Press.
- Khusnah, H. (2019). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van der, & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 124–148. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kusumaputri, P., & Riyanti, B. P. D. (2018). Hubungan resilience at work dengan kinerja marketing officer di pt x. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 7(2), 110–120.
- Latifah. (2018). Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *Forum Ekonomi*, 20(2), 87–96. <https://doi.org/10.30872/jfor.v20i2.2470>
- Mahfudoh, & Ismawati, D. (2017). Empati, kontrol diri, dan karyawan produksi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 13(2), 84–98.
- McLarnon, M. J. W., Rothstein, M. G., & King, G. A. (2020). Resiliency, self regulation and reemployment after job loss. *Journal of Employment Counseling*, 57(3), 115–129. <https://doi.org/10.1002/joec.12149>
- Merdeka.com. (2022). *Survei kemnaker: 72.983 pekerja terkena phk di 4.156 perusahaan imbas pandemi*. <https://www.merdeka.com/uang/survei-kemnaker-72983-pekerja-terkena-phk-di-4156-perusahaan-imbaspandemi.html>
- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247–255. <https://doi.org/10.5897/AJBM2016.8031>
- Muslimin, Z. I. (2021). Berpikir positif dan resiliensi pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 115–131.
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada sense sunset hotel seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>

- Piedmont, R. L. (2014). Inter-Item Correlations. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Portzky, M., Wagnild, G., De Bacquer, D., & Audenaert, K. (2010). Psychometric evaluation of the Dutch Resilience Scale RS-nl on 3265 healthy participants: A confirmation of the association between age and resilience found with the Swedish version. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 24, 86–92. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2010.00841.x>
- Pratiwi, Y. R. (2022, February 24). *Pemulihan perekonomian indonesia setelah kontraksi akibat pandemi covid-19*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>
- Rahman, A., & Makmur. (2015). Perilaku spiritual dan kepuasan kerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit. *Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 19.
- Rembulan, C. L., Rahmawati, K. D., Eunike, P., & Sari, T. P. (2023). Sumber daya resiliensi pemilik usaha dalam menghadapi pandemi Covid-19. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 8(2), 178–188.
- Resnick, B., Gwyther, L. P., & Roberto, K. A. (2018). *Resilience in aging: concepts, research, and outcomes* (2nd ed.). Springer.
- RM, H. M., & Yogatama, Y. H. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan employee morale dan psychological strain sebagai variabel mediasi pada profesi keperawatan di jakarta. *Syntax Idea*, 3(11), 2395–2412. <https://doi.org/10.36418/syntax-ideav3i11.1542>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan pt bank mandiri (persero) tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Saraswati, A. N. A. S., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan pada pt. X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 15–27. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Saraswati, N. K. P., Vidyastuti, & Kur'ani, N. (2022). Hubungan antara resiliensi dan kinerja pegawai dimasa covid-19 di puskesmas sejangkung kabupaten sambas. *Eksistensi*, 4(2), 55–61.
- Saskia, C., & Pertiwi, W. K. (2022, December 28). *19 Perusahaan teknologi indonesia yang lakukan phk massal sepanjang 2022*. Kompas.Com. <https://tekno.kompas.com/read/2022/12/28/10000047/19-perusahaan-teknologi-indonesia-yang-lakukan-phk-massal-sepanjang-2022?page=all>

- Satudata Kemnaker. (2022, September 26). *Tenaga Kerja ter-PHK, Juli Tahun 2022*. Hubungan Industrial Dan Jamsostek.
- Satudata Kemnaker. (2023, July 11). *Tenaga Kerja ter-PHK, Maret Tahun 2023*. Hubungan Industrial Dan Jamsostek.
- Scott, S. B., Graham-Engeland, J. E., Engeland, C. G., Smyth, J. M., Almeida, D. M., Katz, M. J., Lipton, R. B., Mogle, J. A., Munoz, E., Ram, N., & Sliwinski, M. J. (2015). The effect of stress on cognitive aging, physiology and emotion (escape) project. *BMC Psychiatry*, 15(146), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12888-015-0533-7>
- Siregar, A. G. (2019). Sistem pakar menentukan tingkat depresi pekerja yang di phk menggunakan metode certainty factor. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 6(1), 61–69. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v6i1.1299>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sulastri, S., & Dede. (2021). Pengaruh pemutusan hubungan kerja (phk) dan potong gaji terhadap kesehatan mental karyawan umkm di lampung timur pada era pandemic covid 19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 7(1), 1–12.
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis stress kerja pada karyawan ditinjau dari beban kerja, masa kerja dan peran organisasi di pt. X kab. Tapin kalimantan selatan. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102–107. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/7375>
- Taufan, A. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai (pada kantor kepala desa tanjung pauh mudik kecamatan danau kerinci barat kabupaten kerinci tahun 2021). *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749–754. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i4.863>
- Tentama, F., & Ainin Rosandy, D. (2019). The role of self efficacy and resilience on the job insecurity of contract employees. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(10), 1887–1893. [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
- Thomas, J. C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. Sage Publications.
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.23887/iji.v1i3.32776>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Zakaria, M. A., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *Cognicia*, 7(3), 346–358. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9209>

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>