

Hubungan Resiliensi dengan *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid-19

Relationship between Resilience and Job insecurity in Contract Employees During the Covid 19 Pandemic

Meinita Dwi Ayu Lestari

¹ Universitas 17 Agustus, Surabaya

Corresponding author : Meinitadwiayu_s2@untag-sby.ac.id

Abstrak

Kemunculan Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberikan pengaruh yang signifikan di berbagai sektor pekerjaan. Munculnya virus covid-19 membuat banyak perusahaan yang mengalami ketidakstabilan ekonomi. Kondisi tersebut membuat beberapa perusahaan bahkan terpaksa memilih merumahkan dan memecat atau PHK (Pemutusan Hubungan kerja) sebagian karyawan sehingga menimbulkan stres dan ketakutan bagi para karyawan kontrak apabila kontraknya tidak diperpanjang di perusahaan tersebut. Respon karyawan terkait perubahan pada pekerjaan tentu akan berbeda. Karyawan dengan resiliensi yang tinggi akan mampu menghadapi perubahan maupun bangkit dari keadaan yang tidak menyenangkan akibat perubahan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemi covid-19. Sampel penelitian sebanyak 100 karyawan kontrak. Alat ukur yang digunakan adalah skala resiliensi dan skala *job insecurity*. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *Pearson Product Moment*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = $-0,313$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan *job insecurity*, semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah *job insecurity*-nya.

Kata Kunci : Resiliensi, *job insecurity*, karyawan kontrak

Abstract

The emergence of the current Covid-19 pandemic has had a significant impact on various sectors of work. The emergence of the covid-19 virus has caused many companies to experience economic instability. This condition has forced some companies to even choose to lay off some employees, causing stress and fear for contract employees if their contracts are not extended at the company. The response of employees regarding changes in work will certainly be different. Employees with high resilience will face change or rise from unpleasant circumstances due to the changes that occur. This study aims to prove the relationship between resilience and job insecurity for contract employees during the covid-19 pandemic. The research sample is 100 contract employees. The measuring tools used are the resilience scale and the job insecurity scale. Based on the analysis of the Pearson Product Moment correlation test, the correlation coefficient value (r) = -0.313 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The results showed that there was a significant negative relationship between resilience and job insecurity, the higher the resilience, the lower the job insecurity.

Keywords : Resilience, Job Insecurity, Contract Employees

PENDAHULUAN

Di dunia kerja dikenal istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT. PKWT merupakan salah satu bentuk perjanjian Kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan dari undang-undang (UU) Cipta Kerja menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan

perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu. Istilah PKWT biasanya disematkan kepada karyawan kontrak di sebuah perusahaan karena sifatnya hanya sementara. Terdapat banyak permasalahan yang sering kali terjadi pada karyawan kontrak di tempat kerja seperti beban kerja yang ditanggung oleh karyawan kontrak hampir sama atau bahkan lebih berat daripada pegawai tetap. Selain itu ketidakjelasan atau ketidakpastian status karyawan kontrak seringkali menjadi suatu permasalahan di suatu perusahaan. Pemberlakuan sistem kontrak membuat karyawan merasa tidak adanya kepastian terutama terkait dengan karirnya karena tidak adanya kejelasan kapan mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap.

Kemunculan Pandemi Covid-19 juga turut memberikan pengaruh yang signifikan di berbagai sektor pekerjaan. Munculnya virus covid-19 membuat banyak perusahaan yang mengalami ketidakstabilan ekonomi. Tekanan ekonomi akibat pandemi covid-19 berdampak pada aktivitas perusahaan di Indonesia. Akibatnya, beberapa pelaku usaha pun ada yang sampai gulung tikar karena tak kuat untuk membiayai lagi usahanya. Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan BPS Nurma Midayanti menyatakan berdasarkan hasil survei pihaknya terhadap 34.559 pelaku usaha, tercatat 82% perusahaan mengalami penurunan pendapatan akibat Covid-19. Kemudian, sebanyak 14,6% menyatakan penghasilannya tetap (okezone.com diakses tanggal 21 oktober 2021). Kondisi tersebut membuat beberapa perusahaan bahkan terpaksa memilih merumahkan dan memecat atau PHK (Pemutusan Hubungan kerja) sebagian karyawan. Hal tersebut turut menimbulkan stres dan ketakutan bagi para karyawan kontrak apabila kontraknya tidak diperpanjang di perusahaan tersebut. Hal ini memberi gambaran bahwa kondisi sebuah pekerjaan bisa saja menjadi berubah tanpa mereka sadari.

Kondisi pandemi covid-19 saat ini menuntut karyawan untuk tetap bekerja ditengah wabah yang mengancam kesehatan, bertambahnya beban kerja seiring dengan meningkatnya pemutusan hubungan kerja juga mengikuti perubahan-perubahan dalam bekerja. Adanya berbagai perubahan yang terjadi didalam organisasi dapat membuat karyawan mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Farida, 2003). Keadaan tersebut dapat memunculkan ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*) pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job insecurity* juga dapat memunculkan dampak dari sisi psikologis yaitu karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya. *Job insecurity* juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diperusahaan dimana ketika ada ketidakamanan dalam lingkungan kerja maka hal tersebut akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja mereka di perusahaan (Sanny & Kristianti, 2012). Karyawan yang memiliki *job insecurity* akan rentan mengalami stres berkaitan dengan masalah yang dihadapinya seperti takut kehilangan pekerjaan, ketegangan mental dan ambiguitas tentang masa depannya pada perusahaan tersebut (Yashoglu, dkk, 2013).

Job Insecurity juga berdampak cukup besar saat pandemic covid-19 yaitu resiko untuk kehilangan pekerjaan. Kondisi pandemi covid-19 mendorong perusahaan untuk membuat perubahan pada internal perusahaan seperti banyak

karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), adanya pengurangan jam kerja serta pemotongan gaji. Kondisi tersebut menimbulkan intensitas *job insecurity* pada karyawan menjadi semakin tinggi. Karyawan akan merasa bahwa karirnya di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan kejelasannya. Pandemi covid-19 yang semakin tidak menentu kapan akan berakhir membuat karyawan merasa setiap saat ada peluang untuk mereka dikeluarkan dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah kerja bahkan keluar dari tempat mereka bekerja (Setiawan & Hadianto, 2008).

Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan kondisi perusahaan yang dapat mngancam pekerjaan mungkin akan berbeda satu dengan lainnya. Beberapa karyawan mungkin akan merasa terganggu namun karyawan lain bisa jadi mampu mengubah keadaan yang mengganggu tersebut kearah yang lebih baik sehingga tidak berdampak pada peforma kinerjanya di perusahaan. kemampuan individu yang mampu bertahan untuk mengatasi masalahnya meskipun dalam situasi yang menekan disebut dengan resiliensi. Resiliensi ini menjadi suatu hal yang penting bagi karyawan dalam menghadapi tantangan ataupun kesulitan yang ada di tempat kerja. Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (Mcewen, 2011). Karyawan yang memiliki resiliensi akan mampu menerima berbagai perubahan dan perubahan tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikannya sehingga hal itu membuat mereka mampu dalam mengatasi situasi yang sulit atau menekan sehingga dapat terhindar dari stres dan tetap fokus pada pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki resiliensi yang rendah mereka akan merasa tidak nyaman pada perubahan tersebut serta khawatir akan posisi pekerjaannya sehingga nantinya akan berdampak pada pekerjaannya.

Untuk itu, melalui penelitian ini akan diteliti sejauh mana hubungan resiliensi terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemic covid-19. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah resiliensi berpengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemic covid-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan resiliensi terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak. Hipotesis penelitian ini adalah resiliensi berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemic covid-19.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : Resiliensi
2. Variabel terikat : *Job Insecurity*

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

1. Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan serta mampu mengatasi kesulitan ketika bekerja ataupun peristiwa yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Skala resiliensi disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Connor&Davidson (2003) antara lain : aspek kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan, aspek kepercayaan diri dan toleransi terhadap afek negatif, aspek penerimaan perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman dengan orang lain, aspek kontrol diri, dan aspek spiritual. Skala ini terdiri dari 25 butir pernyataan. Tidak terdapat item *unfavorable* dalam alat ukur ini

2. Job Insecurity

Job insecurity adalah perasaan tidak aman, gelisah, khawatir serta ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja. *Job insecurity* menggunakan skala dari penelitian sebelumnya yang disusun Ermawan (2007) menggunakan aspek *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. Aspek yang diukur diantaranya yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif, dan tingkat kepentingan yang dirasakan. Skala ini terdiri dari 37 butir pernyataan yang terdiri dari 19 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data *product moment*. Sebelumnya peneliti melakukan perhitungan uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Semua perhitungan data yang diperoleh dilakukan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Subjek penelitian adalah karyawan kontrak. Jumlah sampel penelitian iini sebanyak 100 responden dan tidak dibatasi secara jenis kelamin maupun jenis pekerjaannya. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis kuesioner skala resiliensi dan skala *job insecurity*. Penelitian ini menggunakan instrument pengumpulan data berupa skala likert. Terdapat 5 alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrument yang telah diisi kemudian diberi skor dan dianalisa menggunakan dengan bantuan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	42%
Perempuan	58	58%

Usia		
20-25 Tahun	36	36%
26-30 Tahun	53	53%
31-45 Tahun	11	11%
Pendidikan Terakhir		
SMA	8	8%
SMK	4	4%
Diploma	15	15%
SI	70	70%
S2	3	3%
Masa Kerja		
<1 Tahun	28	28%
1-5 Tahun	60	12%
>5 Tahun	12	60%
Total	100	100%

1. Uji Diskriminasi

a. Hasil Uji Validitas Aitem Skala Resiliensi dan *Job Insecurity*

Perhitungan validitas skala resiliensi dan *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Pada uji diskriminasi aitem skala resiliensi dan *job insecurity* dilakukan sebanyak 2 kali untuk mendapatkan aitem valid dengan batasan $>0,3$. Dari hasil uji diskriminasi tersebut diperoleh aitem valid pada skala resiliensi sebanyak 24 dari total aitem 25. Koefisien aitem resiliensi yang valid bergerak dari 0,759-0,321. Sementara, aitem valid pada skala *job insecurity* sebanyak 22 aitem dari total aitem awal 37. Koefisien aitem *job insecurity* yang valid bergerak dari 0,303-0,504.

b. Uji Reliabilitas Resiliensi dan *Job Insecurity*

Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap aitem valid saja menggunakan *Alpha cronbach's* dengan koefisien reliabilitas $>0,5$ (Azwar, 2014). Hasil koefisien reliabilitas skala resiliensi sebesar 0,933 $>0,05$ dan hasil koefisien reliabilitas skala *job insecurity* sebesar 0,866 $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah penyebaran data pada variabel resiliensi dan *job insecurity* berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dan untuk mempermudah perhitungan normalitas menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Kriteria distribusi normalitas data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Resiliensi	0,148	Distribusi data normal
<i>Job Insecurity</i>	0,200	Distribusi data normal

Hasil uji normalitas kedua variabel pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi resiliensi sebesar 0,148 dan nilai signifikansi *job insecurity* sebesar 0,200. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel resiliensi dan *job insecurity* memiliki sebaran data yang normal karena memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Kriteria distribusi linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Lineritas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,001	Linear
Resiliensi		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linierity* dari variabel Y (*job insecurity*) dan variabel X (resiliensi) sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Y dan X adalah linear karena memiliki signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan sera membuktikan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel resiliensi dan *job insecurity* memiliki data berdistribusi normal serta linear, sehingga Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel adalah Teknik korelasi *product moment*. Hasil uji korelasi yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 *for windows* sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Pearson Correlation

Variabel		Resiliensi	Job Insecurity
Resiliensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.313**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	-	.001
	N	100	100
<i>Job Insecurity</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-.313**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001	-
	N	100	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel resiliensi dengan variabel *job insecurity* sebesar -0,313 yang berarti variabel resiliensi dan variabel *job insecurity* memiliki hubungan yang lemah sehingga

dengan demikian hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang negatif antara resiliensi dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan dapat diketahui nilai signifikansi variabel resiliensi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) yang artinya variabel resiliensi memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *job insecurity*.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *job insecurity* karyawan kontrak di masa pandemi covid-19. Peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson untuk mengungkap hubungan antara kedua variabel tersebut. Analisis korelasi menunjukkan angka korelasi sebesar -0,313 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis diterima, yakni terdapat hubungan antara resiliensi dengan *job insecurity* karyawan kontrak di masa pandemi covid-19. Hubungan yang terjadi diantara kedua variabel tersebut adalah hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi resiliensi individu maka semakin rendah *job insecurity* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin tinggi *job insecurity* yang dimilikinya. Hasil dari adanya pandemi individu menghadapi perubahan dalam berbagai aspek kehidupan seperti kesehatan, pekerjaan maupun kehidupan keluarga (Gangopadhyaya dan Garret, 2020). Keadaan tersebut dapat memunculkan seseorang mengalami ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*).

Gambaran umum subjek dalam penelitian ini yaitu terdapat 100 responden penelitian. Berdasarkan data dalam penelitian ini pada tabel 1 diketahui sebanyak 58 responden berjenis kelamin perempuan yang lebih mendominasi dari pada responden laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian kategori tersebut diketahui bahwa tidak ada hubungan dan perbedaan antara variabel resiliensi dengan *job insecurity* saat pandemi. Chen dan Chan (2008) menyatakan bahwa baik laki-laki maupun perempuan *job insecurity* memberikan dampak stres atau tekanan yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu resiliensi memiliki pengaruh ke arah negatif terhadap *job insecurity*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, dkk (2019) yang menyatakan adanya pengaruh ke arah negatif resiliensi terhadap *job insecurity* dimana semakin tinggi resiliensi pegawai honorer maka akan semakin rendah *job insecurity* dan begitupula sebaliknya jika resiliensi pegawai honorer rendah maka akan tinggi *job insecurity* yang dimiliki. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Shoss Mindy et al, (2018) mengenai resiliensi karyawan dalam menghadapi *job insecurity* menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh ke arah negative terhadap *job insecurity* dan diketahui bahwa strategi *coping* menggunakan resiliensi mampu menurunkan perasaan *insecure* karyawan.

Resiliensi yang tinggi mampu membuat karyawan kontrak dalam mencapai tujuannya karena mereka mampu mengontrol diri mereka untuk fokus pada pekerjaannya. karyawan kontrak yang memiliki kinerja baik akan membuat perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) atas pencapaian kerjanya sehingga

hal ini dapat membuat karyawan kontrak merasa puas dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja. Meng, dkk (2017) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi memiliki pengaruh yang lebih positif dan optimis dalam menghadapi masa depan yang menjanjikan bagi organisasi dalam menghadapi perubahan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa resiliensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity* yang mana *job insecurity* yang dimiliki karyawan kontrak tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 yang mana rata-rata karyawan kontrak yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 28 orang atau 28%, rata-rata karyawan yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 60 orang atau 60% dan rata-rata karyawan kontrak yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja individu maka semakin rendah pemicu munculnya *job insecurity*.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki resiliensi yang tinggi dengan memberikan pengaruh ke arah negatif yang signifikan kepada *job insecurity* sebesar 31,3% sedangkan 68,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti kondisi lingkungan seperti adanya perubahan organisasi, efikasi diri, *Locus of control*, dan *self esteem* (Yusoff, dkk, 2014)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara resiliensi dengan *job insecurity*. hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan *job insecurity* karyawan kontrak dimasa pandemi covid-19. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah hubungan yang negative yang artinya semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan kontrak maka semakin rendah *job insecurity* begitu sebaliknya. Hasil analisis menunjukkan korelasi yang lemah karena memiliki koefisien korelasi -0,313.

Implikasi dari penelitian bagi karyawan kontrak diharapkan dapat menyikapi secara positif dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan sehingga tidak menimbulkan kekhawatiran serta mampu membuat tingkat *job insecurity* menjadi rendah. Bagi perusahaan, diharapkan mampu memberikan pengembangan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *job insecurity* yang dimiliki karyawan kontrak. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melalui penelitian ini dapat mempertimbangkan variable-variabel lain yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Connor, K.M & Davidson J.R.T (2003). Development of a New Resilience Scale:The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-Risc). *Research Article : Depression and Anxiety* 118: 76-82



- Ermawan, D. (2007). “Hubungan antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Farida, Y. N. (2003).” Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja”. *Emperika*, 16, 126-148
- McEwen, K.(2011). “Building Resilience at Work. Australia : Australian Academic Press.
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., & Ma, J.Xi, J. (2017). On the relationship of resilience with organizational commitment and burn: a social exchange perspective”. *The International Journal of Human Resource Management*. Doi:10.1080/09585192.2017.1381136.
- Prayogo. (2020). 82% Perusahaan Alami Penurunan Pendapatan saat Covid-19,(<https://economy.okezone.com/read/2020/10/07/320/2290022/82-perusahaan-alami-penurunan-pendapatan-saat-covid-19> diakses tanggal 21 oktober 2021).
- Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T.M.(2018). “Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 112.
- Sanny, Lim & Kristanti, Selby. (2012). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *job insecurity* terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang”. *Binus Business Review*. Vol. 3 No. 1 : 61-69
- Yusoff, Wan Toren dkk. (2014) “Predictors and Consequences of Job Insecurity: A Preliminary Study of Malaysian Bank Employee”. *Malaysian Journal of Society and Space*10. Issue 3 : 18-32.
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). “Pengaruh Resiliensi terhadap Job Insecurity pada Pegawai Honorer”. *Cognicia*, 7 (3), 346-358.