

PENGARUH JOB INSECURITY DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA DAN KECEMASAN PEKERJA KATERING DAN AKOMODASI PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR DI PERTAMINA SHU ZONA 10

Hendar Sunandar

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: hendar.sunandar.ut@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai *job insecurity* dan pengaruhnya terhadap kinerja dan kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT. PDC di lingkungan kerja Pertamina SHU Zona 10. Terdapat 153 responden yang berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini dan hanya 147 yang datanya dapat dianalisis lebih lanjut. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM)*. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis model pengukuran dan model struktural adalah SmartPLS 3 dan untuk analisis deskriptif menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja katering dan akomodasi merasakan ancaman *job insecurity* namun tidak sampai menimbulkan kecemasan yang berarti. Pekerja juga mempunyai kinerja yang bagus disertai resiliensi yang tinggi. Analisis dengan metode PLS-SEM menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak pada peningkatan kecemasan namun tidak berdampak pada kinerja. Kecemasan berdampak pada kinerja sekaligus memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja. Resiliensi menjadi variabel yang memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan. Perusahaan disarankan untuk konsisten memberikan kepastian jaminan keberlangsungan pekerjaan bagi pekerja, menyediakan fasilitas penunjang operasional dan non-operasional, melakukan kajian ulang risiko terkini pandemi COVID-19, mengembalikan jadwal kerja normal, dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan para pekerja.

Kata Kunci: *job insecurity*, kinerja, kecemasan, resiliensi, pandemi

Abstract

The purpose of this study was to describe job insecurity and its impact on job performance and anxiety among PT. PDC's catering and accommodation workers at Pertamina SHU Zone 10. There were 153 respondents who participated voluntarily in this study and only 147 can be analyzed further. Variables were measured using Likert scale. Data of this study was analysed by Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM) method. SmartPLS 3 is used for measurement model and structural model analysis while SPSS 25 is used for descriptive analysis. The result shows that catering and accommodation workers feel the threat of job insecurity but do not cause significant anxiety, as well as workers have good performances and high resilience. Analysed by PLS-SEM method shows that job insecurity affects to increasing anxiety but has no impact on job performance. Anxiety has an impact on job performance as well as mediates the effect of job insecurity to job performance. Resilience becomes a moderating factor that moderates the effect of job insecurity to anxiety. Company is advised to consistently provide assurance of job continuity for workers, provide operational and non-operational support facilities, review the latest risk of pandemic COVID-19, restore normal work schedules, and improve good communication with workers.

How to cite: Sunandar, H. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Kinerja dan Kecemasan Pekerja Katering dan Akomodasi PT. Patra Drilling Contractor di Pertamina Shu Zona 10. *Syntax Literate*. (9)5. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: [Ridwan Institute](#)

Keywords: *job insecurity, job performance, anxiety, resilience, pandemic*

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 yang ditetapkan sejak 11 Maret 2020 oleh Badan Kesehatan Dunia (WHO), telah berdampak besar pada operasional berbagai organisasi industri seperti industri perjalanan (*travel*), pariwisata, perhotelan, makanan dan minuman, pertambangan, minyak dan gas, usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan sebagainya (Aguiar-Quintana et al., 2021). Salah satu dampak yang dirasakan adalah meningkatnya angka pengangguran (*unemployment*) sehubungan banyaknya industri yang harus mengurangi sebagian aktivitas operasionalnya bahkan menutup total operasionalnya atau memberhentikan pekerjanya (Couch et al., 2020). Tercatat telah terjadi peningkatan angka pengangguran dari 3,8% pada Februari 2020 menjadi 14,7% pada April 2020 di Amerika pada puncak kasus COVID-19 karena pemberlakuan *lockdown* dan pembatasan sosial. Peningkatan pengangguran juga terjadi di banyak negara-negara Eropa sebagai dampak dari pandemi COVID-19 terutama di Jerman, Itali, dan Inggris (Su et al., 2021). Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga mencatat kehilangan 130 juta jam kerja pada kuartal IV tahun 2020 akibat pandemi COVID-19, terutama terjadi di banyak negara berkembang (ILO, 2021).

Pemerintah di banyak negara memberlakukan *lockdown* dan pembatasan sosial sebagai bagian dari upaya menekan laju penularan COVID-19 terutama saat kasus COVID-19 memuncak (Chao, 2021; X. Chen & Qiu, 2020). *Lockdown* dan pembatasan sosial yang diberlakukan di berbagai negara seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di Indonesia, telah cukup berhasil menekan laju COVID-19. Namun demikian *lockdown* dan pembatasan sosial juga berdampak pada penurunan laju ekonomi negara dengan meningkatnya pengangguran. Tercatat telah terjadi penurunan 10%-15% laju ekonomi di Chili sebagai dampak pemberlakuan *lockdown* (Asahi et al., 2021) begitu pun beberapa negara di Eropa dan Asia (Lai et al., 2021). Sementara di Indonesia tercatat terjadi penurunan kinerja keuangan dalam bentuk penurunan rasio likuiditas dan rasio profitabilitas perusahaan-perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama pandemi COVID-19 (Devi et al., 2020).

Banyak perusahaan atau instansi harus mengurangi jam kerja akibat pemberlakuan pembatasan sosial bahkan sebagian harus menutup operasionalnya dan “merumahkan” sebagian pekerjanya. Beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pemberian layanan esensial masyarakat harus mengatur pekerjanya, sebagian bekerja di rumah (*work from home*) dan sebagian bekerja di kantor (*work from office*), agar persyaratan *physical distancing* terpenuhi sementara layanan publik dapat tetap diberikan. Perusahaan-perusahaan yang operasionalnya sangat diperlukan oleh negara seperti perusahaan minyak dan gas harus tetap menjalankan operasinya demi terjaminnya pemenuhan energi nasional di masa pandemi COVID-19. Protokol-protokol kesehatan dan ketentuan-ketentuan lain seperti *screening test* yang ketat diberlakukan untuk memastikan bahwa pekerja yang masuk area kerja, terutama pekerja lapangan/site adalah pekerja sehat dan terbebas dari COVID-19.

Kondisi pandemi COVID-19, upaya-upaya pencegahan dan penanggulangannya, serta dampak ekonomi akibat COVID-19 menjadi pemicu timbulnya masalah mental serta kekhawatiran akan hilangnya pekerjaan (*job insecurity*) pada pekerja yang saat ini masih bekerja (Aguiar-Quintana et al., 2021; Sarwar et al., 2021). *Job Insecurity (JI)* sering terjadi pada masa krisis dimana pekerja mempersepsikan akan kemungkinan kehilangan pekerjaannya sebagai dampak dari krisis. Pandemi COVID-19 dan dampaknya seperti *job insecurity* dapat meningkatkan ketidakseimbangan kesehatan mental pekerja seperti peningkatan tingkat kecemasan, depresi, dan *post-traumatic stress disorder* (Y. Hu et al., 2020; Wilson et al., 2020).

Job insecurity sebagai dampak pandemi COVID-19 menjadi sumber *stressor* yang membuat pekerja merasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan mereka yang selanjutnya akan berdampak negatif terhadap kinerja (Aguiar-Quintana et al., 2021; Ganson et al., 2021; Wilson et al., 2020). Namun demikian, pada sebagian pekerja, *job insecurity* justru menjadi pemicu dan tantangan (*challenge stressor*) untuk berprestasi. Ketidakkonsistenan pengaruh *job*

insecurity terhadap kinerja diduga karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan keduanya menjadi negatif (sebagai *hindrance stressor*) atau positif (sebagai *challenge stressor*). Penelitian terhadap pekerja hotel di kepulauan Canary, Spanyol menyimpulkan bahwa terdapat dua variabel yang memediasi hubungan dampak ketidakamanan keberlangsungan pekerjaan akibat pandemik COVID-19 terhadap kinerja, yaitu kecemasan dan depresi, serta satu variabel yang memperlemah hubungan tersebut (*moderating factor*) yaitu ketangguhan (*resilience*) (Aguiar-Quintana et al., 2021). Begitupun dengan penelitian pada pekerja hotel di Pakistan ditemukan bahwa pekerja dengan *resilience* yang tinggi mempunyai tingkat kecemasan yang relatif rendah akibat *job insecurity* dibanding pekerja dengan *resilience* yang rendah (Sarwar et al., 2021).

Kondisi pandemi COVID-19 juga mengakibatkan kecemasan bagi sebagian banyak orang karena terbatasnya aktivitas sehari-hari, jauh dari keluarga karena pembatasan sosial dan mobilisasi, penurunan pendapatan bulanan, penutupan pusat-pusat keramaian dan tempat rekreasi, serta keharusan isolasi/karantina ketika terdiagnosa COVID-19 (Chen et al., 2020; Choi et al., 2020; C. H. Liu, Zhang, Wong, Hyun, et al., 2020). Penelitian yang dilakukan di Hongkong mencatat bahwa pandemi COVID-19 menyebabkan peningkatan kecemasan pada 14% respondennya (Choi et al., 2020). Begitu pula di Indonesia, berdasarkan survei swaperiksa Kesehatan mental di masa Pandemi COVID-19 yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) pada bulan April – Agustus 2020 pada 4.010 responden menunjukkan bukti bahwa kondisi pandemi COVID-19 menyebabkan masalah Kesehatan mental dengan proporsi 64,8% gangguan kecemasan, 61,5% gangguan depresi, dan 74,8% gangguan paska trauma (PDSKJI, 2020). Kecemasan yang timbul dapat berupa perasaan gugup, gelisah, khawatir yang berlebihan, sulit untuk rileks, gelisah, perasaan jengkal dan kesal (Mossman et al., 2017; Tiirikainen et al., 2019). Kecemasan yang berlangsung lama dapat berdampak pada penurunan kinerja sebagaimana temuan pada 433 pekerja profesional di sector swasta di India (Kumar et al., 2021) dan pada 271 polisi AJ&K di Pakistan (Nisar & Rasheed, 2020).

PT. Patra Drilling Contractor (PT. PDC) yang memberikan layanan catering dan akomodasi di lingkungan kerja Pertamina Sub Holding Upstream (SHU) Zona 10 harus memastikan bahwa kinerja pekerjanya tetap terjaga di masa pandemic COVID-19 agar dapat memberikan layanan kepada pekerja di lingkungan Pertamina SHU Zona 10 dengan sebaik baiknya. Layanan ini termasuk vital dan dipastikan harus terpenuhi di setiap lokasi kerja karena menyangkut dengan pemenuhan kebutuhan pokok fisiologis pekerja (kebutuhan dasar pekerja) yang berdampak pada kesehatan dan kebugaran pekerja untuk dapat menjalankan tugas operasional di perusahaan.

Cakupan layanan catering dan akomodasi PT. PDC di wilayah kerja Pertamina SHU Zona 10 meliputi kantor utama Pasir Ridge Balikpapan, dua wilayah kerja *onshore* (Terminal Tanjung Santan dan Terminal Lawe-lawe), dan empat wilayah kerja *offshore* (Attaka, NIB, Sepinggan, dan Yakin). Layanan catering dan akomodasi disediakan sepenuhnya untuk semua pekerja di *onshore* dan *offshore* karena pekerja berada di tempat kerja selama 24 jam sesuai jadwal kerja *on* dan *off*-nya. Sementara itu untuk pekerja kantor hanya disediakan layanan catering pilihan di jam kerja dimana pekerja dapat membeli/memanfaatkan layanan tersebut untuk makan siang dan tidak ada layanan akomodasi untuk pekerja kantor.

Fasilitas catering dan akomodasi disediakan oleh Pertamina SHU Zona 10 namun layanannya dikelola oleh PT. PDC. Terdapat total 252 pekerja PT. PDC yang memberikan layanan catering dan akomodasi di seluruh wilayah kerja Pertamina SHU Zona 10. Pekerja catering adalah pekerja yang berhubungan baik langsung maupun tidak langsung dengan layanan penyediaan makanan dan minuman di lokasi kerja seperti *camp boss*, juru masak, asisten juru masak, *store man*, pramusaji, pengontrol kualitas bahan makanan, juru mudi kendaraan pembawa bahan makanan, petugas keselamatan, nutritionist, dan lainnya. Sementara itu pekerja akomodasi adalah pekerja yang berhubungan dengan penyediaan layanan tempat tinggal dan fasilitas terkait seperti *housekeeper*, petugas kebersihan dan petugas binatu.

Terdapat perubahan jadwal kerja pekerja katering dan akomodasi wilayah kerja *onshore* dan *offshore* dari dua pekan bekerja dan satu pekan libur sebelum pandemi COVID-19 menjadi tiga pekan bekerja dan tiga pekan libur selama pandemi COVID-19. Sementara itu sebagian pekerja yang melayani katering dan akomodasi di area kerja kantor utama Pasir Ridge Balikpapan harus secara bergilir libur kerja karena cakupan layanan katering dan akomodasi menjadi sangat berkurang saat diberlakukan kebijakan WFO dan WFH di masa pandemi COVID-19. Selain perubahan jadwal kerja, pekerja katering dan akomodasi juga dihadapkan dengan risiko terkena COVID-19 karena mereka menjadi *frontliner* yang memberikan layanan langsung dan berpotensi berinteraksi dengan pekerja dan/atau terpajan dari permukaan benda-benda yang terkontaminasi COVID-19 dari pekerja lain. Perubahan jadwal kerja diduga menjadi salah satu penyebab *job insecurity* disamping risiko terkena COVID-19 yang menyebabkan harus karantina atau isolasi mandiri yang keduanya berdampak pada pendapatan yang berkurang.

Berdasarkan permasalahan di atas maka diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* akibat pandemi COVID-19 terhadap kinerja dan kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT. PDC di lingkungan kerja Pertamina SHU Zona 10 dengan resiliensi sebagai variabel yang memoderatorinya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Conservation of Resources (COR) theory* dan *Job Demands-Resources (JDR) theory* dengan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* sebagai alat bantu analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran *job insecurity* akibat dampak pandemi COVID-19 dan pengaruhnya terhadap kinerja dan kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT, PDC di lingkungan kerja Pertamina SHU Zona 10.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional dengan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis dampak *job insecurity* akibat pandemi COVID-19 terhadap kinerja dan kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT. PDC di lingkungan Pertamina SHU Zona 10. Dalam penelitian ini, kecemasan bertindak sebagai variabel mediasi dan resiliensi sebagai variabel moderasi. Sampel penelitian terdiri dari 250 pekerja katering dan akomodasi PT. PDC yang telah bekerja minimal 2 tahun di Pertamina SHU Zona 10. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner daring dengan penyebaran tautan melalui media sosial WhatsApp, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis Tingkat Capaian Responden (TCR), serta analisis jalur dan faktor menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Dalam analisis, hubungan antar variabel dievaluasi menggunakan teknik PLS-SEM, dengan pengujian kolinearitas, koefisien jalur, koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediksi (Q^2), dan uji kebaikan model. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel, dengan menggunakan bootstrapping untuk melihat nilai t-statistik dan p-value. Selain itu, analisis juga melibatkan pengujian variabel mediasi menggunakan metode Sobel test. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang dampak *job insecurity* pada kinerja dan kecemasan pekerja katering dan akomodasi di tengah pandemi COVID-19, serta peran resiliensi sebagai faktor moderasi dalam hubungan tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS-SEM

Sebagaimana disampaikan pada kerangka konsep, penelitian ini dibangun dengan sebuah skema model yang selanjutnya diuji dan dianalisis dengan metode *Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* untuk mendapatkan model yang mampu memperkirakan setiap pengaruh variabel terhadap variabel-variabel lainnya. Indikator-indikator pada variabel penelitian ini bersifat reflektif, mempunyai arah dari variabel ke indikatornya dimana indikator merupakan manifestasi dari variabelnya sehingga setiap perubahan pada indikator tidak menyebabkan perubahan pada variabelnya.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Pada uji validitas konvergen didapatkan indikator-indikator dengan nilai *outer loading* < 0,5 yaitu pada indikator KC.02, KC.05, KN.04, KN.05, dan RS.04 serta AVE < 0,5 pada variabel KC dan KN sebagaimana **Error! Reference source not found..** Idealnya indikator merefleksikan sebuah variabel jika nilai *loading factor* > 0,7, namun demikian pada banyak penelitian sosial nilai *loading factor* > 0,5 masih dapat diterima (Gozali & Latan, 2020). Selanjutnya indikator dengan nilai *loading factor* < 0,4 dapat langsung dikeluarkan sedangkan nilai *loading factor* dari 0,4 sampai dengan 0,7 dapat dikeluarkan hanya jika dapat meningkatkan nilai *composite reliability* dari yang tidak reliabel menjadi reliabel (Hair Jr et al., 2017). Sebagaimana **Error! Reference source not found.** indikator RS.04 mempunyai nilai *loading factor* < 0,4 sehingga indikator ini dikeluarkan karena tidak dapat merefleksikan variabelnya. Sementara itu KC.02, KC.05, KN.04, dan KN.05 juga dikeluarkan untuk mendapatkan nilai AVE > 0,5 pada variabel KC, dan KN.

Setelah indikator KC.02, KC.05, KN.04, KN.05, dan RS.04 dikeluarkan kemudian dilakukan ulang uji validitas konvergen dan didapatkan nilai *loading factor* dan AVE indikator dengan nilai tertinggi dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Indikator utama yang mempengaruhi variabel *job insecurity* adalah JI.03 dengan nilai *outer loading* 0,926: “karena pandemi COVID-19, pekerjaan saya di masa mendatang menjadi tidak pasti”.
- 2) Indikator utama yang mempengaruhi variabel kecemasan adalah KC.06 dengan nilai *outer loading* 0,812: “menjadi mudah kesal atau jengkel”.
- 3) Indikator utama yang mempengaruhi variabel kinerja adalah KN.02 dengan nilai *outer loading* 0,927: “saya akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya”.
- 4) Indikator utama yang mempengaruhi variabel resiliensi adalah RS.06 dengan nilai *outer loading* 0,917: “saya yakin dapat mencapai tujuan saya sekalipun ada hambatan”.

Selanjutnya uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*, *Fornell-Larker criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio* secara bersama-sama (Hair Jr et al., 2017). *Cross loading* merupakan korelasi antara nilai indikator dengan variabelnya dan dinyatakan valid jika > 0,7. Pada hasil penelitian ini masih ditemukan nilai *cross loading* < 0,7 yaitu pada indikator JI.01, KC.03, KC.07, dan KN.03, sebagaimana pada Tabel 1 namun demikian *cross loading* bukan satu-satu untuk menguji validitas diskriminan pada PLS-SEM. Selanjutnya validitas diskriminan akan dilihat dari nilai *fornell-larker criterion* dan HTMT.

Tabel 1. Nilai Cross Loading

	JI	KC	KN	RS
JI.01	0.627	0.240	-0.107	-0.414
JI.02	0.835	0.474	-0.122	-0.501
JI.03	0.926	0.548	-0.196	-0.596
JI.04	0.909	0.529	-0.147	-0.542
KC.01	0.417	0.808	-0.259	-0.577
KC.03	0.268	0.582	-0.210	-0.299
KC.04	0.490	0.732	-0.156	-0.610
KC.06	0.477	0.812	-0.262	-0.606
KC.07	0.308	0.638	-0.167	-0.353
KN.01	-0.213	-0.278	0.895	0.307
KN.02	-0.113	-0.281	0.927	0.254
KN.03	-0.081	-0.092	0.586	0.218
RS.01	-0.543	-0.650	0.366	0.861
RS.02	-0.557	-0.618	0.186	0.862
RS.03	-0.475	-0.578	0.307	0.816
RS.05	-0.586	-0.637	0.249	0.877
RS.06	-0.610	-0.620	0.245	0.917
RS.07	-0.512	-0.559	0.229	0.840
RS.08	-0.372	-0.501	0.354	0.759

	JI	KC	KN	RS
RS.09	-0.533	-0.583	0.212	0.843
RS.10	-0.483	-0.601	0.247	0.799

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Fornell-Larker criterion merupakan nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri dan variabel dengan variabel lainnya. Nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri TIDAK boleh lebih kecil dari pada nilai korelasi variabel itu dengan variabel lainnya. Pada hasil penelitian ini, sebagaimana pada Tabel 2 didapatkan bahwa nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri sudah lebih besar dari nilai korelasi variabel itu dengan variabel lainnya. Berdasarkan nilai *Fornell-Larker criterion* maka variabel-variabel penelitian ini sudah memenuhi uji validitas diskriminan.

Tabel 2. Nilai Fornell-Larker Criterion

	JI	KC	KN	RS
JI	0,833			
KC	0,561	0,721		
KN	-0,175	-0,293	0,817	
RS	-0,620	-0,708	0,314	0,843

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio merupakan metode baru yang sangat direkomendasikan pada PLS-SEM, lebih akurat dari pada *cross-loading* dan *Fornell-Lacker criterion* (Hair Jr et al., 2017). Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai HTMT $\leq 0,9$. Pada penelitian ini, sebagaimana Tabel 3 didapatkan bahwa semua nilai HTMT sudah berada di bawah 0,9. Oleh karena itu maka indikator-indikator pada penelitian ini sudah memenuhi uji validitas diskriminan.

Tabel 3. Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio

	JI	KC	KN	RS
JI				
KC	0,643			
KN	0,202	0,363		
RS	0,685	0,793	0,374	

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Selanjutnya uji reliabilitas variabel-variabel penelitian dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* secara bersama-sama. Sebagaimana Tabel 4 pada penelitian ini didapatkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ dan *composite reliability* lebih dari 0,7 pada keempat variabel penelitian (JI, KC, KN, dan RS). Dengan demikian maka variabel-variabel tersebut sudah reliabel dan layak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1	Job Insecurity (JI)	0.850	0.899
2	Kecemasan (KC)	0.768	0.842
3	Kinerja (KN)	0.761	0.853
4	Resilience (RS)	0.948	0.956

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian ini beserta indikator-indikatornya secara statistik sudah valid dan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Langkah selanjutnya sebagai bagian dari analisis PLS-SEM adalah melakukan pengujian model struktural untuk mengetahui hubungan variabel dengan variabel lainnya dalam suatu skema model penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui uji kolinearitas, koefisien jalur, koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediksi (Q^2), dan uji kebaikan model (*goodness of fit*). Uji kolinearitas pada PLS-SEM dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dimana nilai $VIF < 5$ menunjukkan tidak terjadinya kolinearitas. Sebagaimana Tabel 5 pada penelitian ini didapatkan nilai semua VIF di bawah 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinearitas pada variabel-variabel penelitian ini sehingga tidak ada variabel-variabel yang perlu dihilangkan maupun digabungkan.

Tabel 5. Nilai Variance of Inflation Factor (VIF)

<i>Path</i>	VIF	Keterangan
JI -> KC	2,169	Tidak terjadi kolinearitas
JI -> KN	1,459	Tidak terjadi kolinearitas
KC -> KN	1.459	Tidak terjadi kolinearitas

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Bagian dari pengujian model struktural berikutnya adalah koefisien jalur yang menggambarkan hubungan dua arah (*two tailed*) dan signifikansi hubungan dari setiap variabel dalam model penelitian pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%. Sebagaimana Tabel 6 terdapat tiga jalur hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, satu jalur yang menjelaskan variabel yang memoderatori (*moderator*), dan satu jalur yang menjelaskan variabel yang memediasi (*mediator*).

Tabel 7. Koefisien Jalur

H	Hubungan	O	T	P	Arah	Signifikansi
H.1	JI → KN	-0,016	0,156	0.876	Negatif	Tidak signifikan
H.2	JI → KC	0,287	4,315	0.000	Positif	Signifikan
H.3	KC → KN	-0,283	2,771	0.006	Negatif	Signifikan
H.4	Mod RS, JI → KC	-0,161	2,682	0.007	Memperlemah	Signifikan
H.5	JI → KC → KN	-0,081	2,208	0,027	Negatif	Signifikan

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Job insecurity berpengaruh negatif terhadap kinerja namun secara statistik tidak signifikan, sedangkan terhadap kecemasan *job insecurity* memberikan dampak positif dan secara statistik signifikan. Kecemasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, begitu pula secara statistik kecemasan menjadi variabel yang mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja. Begitu pula resiliensi secara signifikan terbukti memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan. Hasil uji sobel test sebagaimana Tabel 8 juga menunjukkan bukti variabel kecemasan sebagai variabel yang memediasi pengaruh *job insecurity* secara tidak langsung terhadap kinerja.

Tabel 8. Hasil Sobel Test

	JI	T-statistic	p-value	Kesimpulan
a	0,266			
b	-0,143			
sa	0,035	-2,382	0,017	KC menjadi mediator pengaruh tidak langsung JI terhadap KN
sb	0,057			

Online calculation: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Selanjutnya analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat variasi perubahan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Sebagaimana

Tabel terdapat dua variabel yang dapat diukur koefisien determinasinya, yaitu Kecemasan (KC) dan Kinerja (KN) dengan nilai R^2 masing-masing adalah 0,540 dan 0,086. Variabilitas kecemasan (endogen) dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* sebesar 54% (kategori sedang) sedangkan 56% nya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Begitupun dengan variabilitas kinerja (endogen) dapat dijelaskan oleh variabel kecemasan dan *job insecurity* sebesar 8,6% (kategori lemah) sedangkan 81,4% nya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2	Kategori	Penjelasan
KC	0,540	Sedang	Variabilitas kecemasan dapat dijelaskan oleh variabel <i>job insecurity</i> dalam model sebesar 54% (kategori sedang)
KN	0,086	Lemah	Variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecemasan dan <i>job insecurity</i> dalam model sebesar 8,6%

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Analisis berikutnya adalah nilai ukuran efek (f^2), yaitu untuk menggambarkan dampak relatif variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 10 *job insecurity* berdampak relatif terhadap kecemasan sebesar 8,3% dan tergolong kecil, sedangkan terhadap kinerja, *job insecurity* tidak memberikan dampak relatif secara statistik. Sementara itu terhadap kinerja, kecemasan memberikan dampak relatif sebesar 6% dan secara statistik tergolong kecil..

Tabel 10. Ukuran Efek (f^2)

Hubungan	f^2	Kategori	Keterangan
JI → KC	0,083	Kecil	Job insecurity berdampak relatif terhadap kecemasan sebesar 8,3% dan tergolong kecil.
JI → KN	0,000	Tidak ada	Job insecurity TIDAK berdampak relatif terhadap kinerja
KC → KN	0,060	Kecil	Kecemasan berdampak relatif terhadap kinerja sebesar 6% dan tergolong kecil.

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Selanjutnya adalah analisis kebaikan model (*goodness of fit*) yang dapat dilihat pada nilai Q^2 . Nilai $Q^2 > 0$ maka model sudah cukup baik (memiliki relevansi prediksi) dimana variabel bebas sudah dapat dinyatakan sebagai variabel penjelas yang dapat memprediksi variabel terikatnya. Nilai Q^2 memiliki nilai $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Nilai nilai Q^2 pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 11 yaitu 0,258 untuk kecemasan dan 0,042 untuk kinerja. Secara statistik model yang dibuat dalam penelitian ini sudah mampu menjelaskan seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model berikut estimasi parameternya.

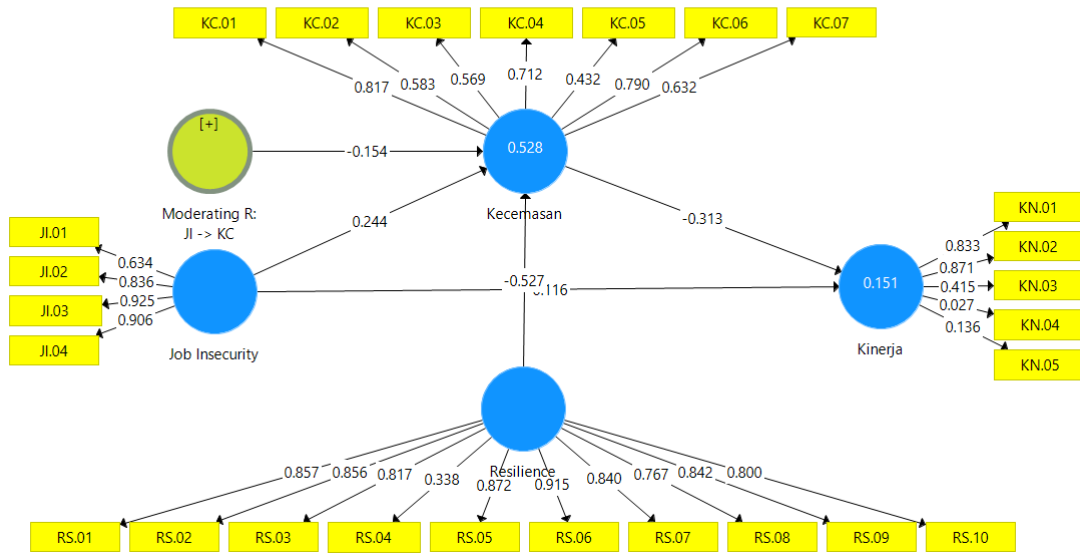
Tabel 11. Relevansi Prediksi (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Job Insecurity	588,000	588,000	
Kecemasan	735,000	545,057	0,258

Kinerja Resilience	441,000	422,631	0,042
	1323,000	1323,000	

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Selanjutnya setelah evaluasi model pengukuran dan model struktural maka skema model penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Skema Model Penelitian Akhir

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien jalur dua arah (*two tailed*) dan *t-statistic* pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% melalui *bootstrapping* dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Menurut Hass & Lehner (2009) nilai koefisien jalur pada rentang -0,1 hingga 0,1 adalah tidak signifikan (Hair Jr et al., 2017). Nilai lebih besar dari 0,1 mempunyai arah hubungan positif dan secara statistik signifikan, sebaliknya nilai kurang dari -0,1 mempunyai arah hubungan negatif dan secara statistik adalah signifikan. Selanjutnya nilai *t-statistic* dibandingkan dengan nilai *t-table*. Nilai *t-table* untuk jalur dua arah pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% adalah 1,96 (Gozali & Latan, 2020). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan jika nilai *t-statistic* lebih besar dari pada nilai *t-table* dan *p-value* kurang dari 0,05.

Hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 3 pada penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 12

Tabel 12. Uji Hipotesis

H	Hubungan	O	T	P	Arah	Sig	Hasil
H.1	JI → KN	-0,016	0,156	0,876	Negatif	Tidak signifikan	Ditolak
H.2	JI → KC	0,287	4,315	0,000	Positif	Signifikan	Diterima
H.3	KC → KN	-0,283	2,771	0,006	Negatif	Signifikan	Diterima
H.4	Mod RS, JI → KC	-0,161	2,682	0,007	Memperlemah	Signifikan	Diterima
H.5	JI → KC → KN	-0,081	2,208	0,027	Negatif	Signifikan	Diterima

Sumber: hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 12 maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

- H.1 *Job Insecurity (JI)* berpengaruh terhadap kinerja (KN).
Berdasarkan

Tabel diketahui bahwa hubungan antara *job insecurity (JI)* dan kinerja (KN) memiliki nilai koefisien $-0,016$, *t-statistic* $0,156$ (lebih kecil dari *t-tabel* $1,96$), dan *p-value* $0,112$ (lebih besar dari $0,05$). Dengan demikian maka *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: H.1 ditolak

- H.2 *Job insecurity (JI)* berpengaruh terhadap kecemasan (KC).
Berdasarkan

Tabel diketahui bahwa hubungan antara *job insecurity (JI)* dan kecemasan (KC) memiliki nilai koefisien $0,287$, *t-statistic* $4,315$ (lebih besar dari *t-tabel* $1,96$), dan *p-value* $0,000$ (lebih kecil dari $0,05$). Dengan demikian maka *job insecurity* berpengaruh terhadap kecemasan.

Kesimpulan: H.2 diterima

- H.03 Kecemasan (KC) berpengaruh terhadap kinerja (KN).
Berdasarkan

Tabel diketahui bahwa hubungan antara kecemasan (KC) dan kinerja (KN) memiliki nilai koefisien $-0,283$, *t-statistic* $2,771$ (lebih besar dari *t-tabel* $1,96$), dan *p-value* $0,006$ (lebih kecil dari $0,05$). Dengan demikian maka kecemasan berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan: H.3 diterima.

- H.4 Resiliensi (RS) memoderasi pengaruh *job insecurity (JI)* terhadap kinerja (KN).
Berdasarkan

Tabel diketahui bahwa pengaruh resiliensi (RS) sebagai *moderating factor* terhadap hubungan *job insecurity (JI)* dan kinerja (KN) memiliki nilai koefisien $-0,161$, *t-statistic* $2,682$ (lebih besar dari *t-tabel* $1,96$), dan *p-value* $0,007$ (lebih kecil dari $0,05$). Dengan demikian maka resiliensi memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

Kesimpulan: H.4 diterima

- H.5 Kecemasan (KC) memediasi pengaruh *job insecurity (JI)* terhadap kinerja (KN).
Berdasarkan

Tabel diketahui bahwa hubungan antara *job insecurity (JI)* dan kinerja (KN) yang diperantarai oleh kecemasan (KC) memiliki nilai koefisien $-0,081$, *t-statistic* $2,208$ (lebih besar dari *t-tabel* $1,96$), dan *p-value* $0,027$ (lebih kecil dari $0,05$). Begitu pula berdasarkan hasil *sobel test* pada Tabel menunjukkan nilai *p-value* $0,017$ (lebih kecil dari $0,05$). Dengan demikian maka kecemasan memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

Kesimpulan: H.5 diterima.

Pembahasan

Job Insecurity Terhadap Kinerja

Hasil uji *patch coefficient* berdasarkan nilai *t-statistic* menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja adalah positif namun tidak signifikan. Indikator JI.03 (karena pandemi COVID-19, pekerjaan saya di masa mendatang menjadi tidak pasti) merupakan indikator dominan yang membentuk *job insecurity*. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* $-0,016$, nilai *p-value* $0,876$ lebih besar dari $0,05$, dan nilai *t-statistic* $0,156$ lebih kecil dari $1,96$. Ketiga

hasil ini menunjukkan bahwa *job insecurity* akibat pandemi COVID-19 tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja catering dan akomodasi PT. PDC di Pertamina SHU Zona 10. Hal ini ditunjang dengan: (1) variabel *job insecurity* secara statistik tidak berdampak relatif terhadap kinerja dengan nilai f^2 sebesar 0% (tidak ada dampak) dan (2) variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan kecemasan dalam model dengan nilai R^2 hanya sebesar 8,6% (kategori lemah) sedangkan 81,4% nya diduga dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan temuan pada 353 pekerja hotel di kepulauan Canary Spanyol dimana pula *job insecurity* tidak berdampak terhadap penurunan kinerja (Aguiar-Quintana et al., 2021). Berbeda dengan hasil di atas, penelitian terhadap 250 pekerja hotel bintang 4 dan 5 di Tehran Iran (Darvishmotevali & Ali, 2020) dan penelitian terhadap 120 pekerja pada sektor swasta dan pemerintahan di Nigeria (Abolade, 2018) justru mendapatkan bukti bahwa *job insecurity* berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Ketidakkonsistenan dampak *job insecurity* terhadap penurunan kinerja juga disampaikan oleh banyak penelitian (Huang et al., 2013; Jiang & Probst, 2016; Ngo & Li, 2015).

Job Insecurity Terhadap Kecemasan

Hasil uji *path coefficient* berdasarkan nilai *t-statistic* menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan adalah positif dan signifikan. Indikator KC.06 (menjadi mudah kesal atau jengkal) merupakan indikator dominan yang membentuk kecemasan. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* 0,287, nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai *t-statistic* 4,315 lebih besar dari 1,96. Ketiga hasil ini menunjukkan bahwa *job insecurity* akibat pandemi COVID-19 berpengaruh terhadap kecemasan pekerja catering dan akomodasi PT. PDC di Pertamina SHU Zona 10. Namun demikian dampak relatif *job insecurity* terhadap security secara statistik masih tergolong kecil dengan nilai f^2 sebesar 8,3% (kategori kecil), begitu pula variabel kecemasan dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dalam model dengan nilai R^2 sebesar 54% (kategori sedang), sedangkan 46% nya diduga dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya pada 353 pekerja hotel di kepulauan Canary, Spanyol (Aguiar-Quintana et al., 2021) dan pada 4.145 pekerja di Swedia (Blom et al., 2018) yang menunjukkan bukti bahwa *job insecurity* akibat pandemi COVID-19 berdampak pada peningkatan kecemasan. Begitu pula penelitian terhadap 16.000 pekerja di 1.100 perusahaan di Inggris yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berdampak langsung terhadap peningkatan kecemasan pekerja (W. Wang et al., 2018).

Meskipun pada penelitian ini didapatkan bahwa tingkat kecemasan pekerja catering dan akomodasi PT. PDC di Pertamina SHU Zona 10 adalah kecil (rata-rata indeks 33%), namun secara statistik membuktikan bahwa tingkatan kecemasan tersebut dipengaruhi oleh ketidakamanan akan keberlangsungan pekerjaan sebagai dampak pandemi COVID-19. Oleh karena itu Perusahaan harus dapat memastikan jaminan keberlangsungan pekerjaan bagi pekerja catering dan akomodasi, jika tidak, maka akan berdampak pada peningkatan kecemasan di tempat kerja. Komunikasi dua arah manajemen PT. PDC dan pekerja perlu dibangun dengan baik untuk memastikan penyampaian informasi mengenai jaminan kerja di masa pandemi COVID-19 ini. PT. PDC juga perlu mengkomunikasikan dengan *user* nya (PT. Pertamina SHU Zona 10) mengenai jaminan keberlangsungan pekerjaan ini.

Kecemasan Terhadap Kinerja

Hasil uji *path coefficient* berdasarkan nilai *t-statistic* menunjukkan bahwa pengaruh kecemasan terhadap kinerja adalah negatif dan signifikan. Indikator KN.02 (saya akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya) merupakan indikator dominan yang membentuk kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* -0,283, nilai *p-value* 0,006 lebih kecil dari 0,05, dan nilai *t-statistic* 2,771 lebih besar dari 1,96. Ketiga hasil ini menunjukkan bahwa kecemasan berpengaruh terhadap kinerja pekerja catering dan akomodasi PT. PDC di Pertamina SHU Zona 10. Walau demikian secara statistik dampak relatif kecemasan terhadap

kinerja masih tergolong kecil dengan nilai f^2 sebesar 6% (berdampak kecil) sementara itu secara statistik variabilitas kinerja juga dapat dijelaskan oleh variabel kecemasan dan *job insecurity* dalam model penelitian dengan nilai R^2 hanya sebesar 8,6% (kategori lemah) sedangkan 81,4% nya diduga dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Temuan ini didukung dengan hasil penelitian terhadap 433 pekerja profesional di sektor swasta di New Delhi India (Kumar et al., 2021) dan 271 polisi AJ&K di Pakistan (Nisar & Rasheed, 2020) yang membuktikan bahwa kecemasan berdampak pada penurunan kinerja. Demikian pula terbukti bahwa kecemasan mengakibatkan penurunan kinerja pada 494 pekerja sosial di Israel (Kagan & Itzick, 2019). Namun demikian hal ini berbeda dengan hasil survei yang dilakukan terhadap pekerja di Inggris tahun 2004 dan 2011 yang tidak menemukan bukti pengaruh peningkatan kecemasan terhadap penurunan kinerja (Jones et al., 2016).

Resiliensi Memoderatori Hubungan Job Insecurity Terhadap Kecemasan

Pembahasan pengaruh resiliensi sebagai variabel yang memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan bahwa resiliensi (RS) memoderatori pengaruh *job insecurity* (JI) terhadap kecemasan (KC). Hasil uji hipotesis menunjukkan *patch coefficient* sebesar -0,161, nilai *p-value* 0,007 lebih kecil dari 0,05, dan nilai *t-statistic* 2,682 lebih besar dari 1,96. Ketiga hasil ini menunjukkan bahwa resiliensi menjadi variabel moderator yang memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT. PDC di Pertamina SHU Zona 10.

PT. PDC perlu memastikan agar resiliensi pekerja yang saat ini sudah bagus dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi. Resiliensi pekerja menjadi penting di masa pandemi COVID-19 ini karena dengannya bisa mengurangi dampak kecemasan yang ditimbulkan oleh *job insecurity*.

Kecemasan Memediasi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja

Pembahasan kecemasan sebagai variabel yang memediasi *job insecurity* terhadap kinerja adalah menjawab rumusan masalah dan hipotesis kelima penelitian ini yang menyatakan bahwa kecemasan (KC) memediasi pengaruh *job insecurity* (JI) terhadap kinerja (KN). Hasil uji hipotesis menunjukkan *patch coefficient* -0,081, nilai *p-value* 0,027 lebih kecil dari 0,05, dan nilai *t-statistic* 2,208 lebih besar dari 1,96. Hasil *sobel test* juga menunjukkan nilai *p-value* 0,017 (lebih kecil dari 0,05). Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa kecemasan menjadi variabel yang memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

Temuan ini didukung hasil penelitian terhadap kinerja pada 288 pekerja hotel bintang 4 dan 5 di Cyprus Utara di mana kecemasan telah terbukti memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja. Berbeda dengan hal di atas, penelitian terhadap 353 pekerja hotel di kepulauan Canary, Spanyol (Aguiar-Quintana et al., 2021) justru tidak mendapatkan bukti bahwa kecemasan menjadi variabel yang memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis PLS-SEM serta pembahasannya didapatkan bahwa *Job insecurity* akibat pandemi COVID-19 tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Job insecurity* juga berdampak relatif kecil terhadap kinerja, begitupula variabel kinerja tidak dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan kecemasan dalam model penelitian ini. Ketidakpastian pekerjaan di masa mendatang merupakan indikator dominan yang membentuk *job insecurity*. Adapun terhadap kecemasan, *job insecurity* terbukti mempengaruhi tingkat kecemasan pekerja katering dan akomodasi PT. PDC di lingkungan kerja Pertamina SHU Zona 10 pada penelitian ini. Mudah kesal dan atau jengkel merupakan indikator utama yang membentuk kecemasan. Kecemasan juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja pada penelitian ini. Penyelesaian tugas dengan sebaik-baiknya merupakan indikator utama yang membentuk kinerja. Selanjutnya kecemasan juga menjadi variabel yang memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja, artinya terdapat pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja melalui kecemasan pekerja. Resiliensi menjadi variabel moderator yang memperlemah pengaruh *job*

insecurity terhadap kecemasan. Artinya resiliensi pekerja yang bagus dapat menurunkan dampak *job insecurity* terhadap kecemasan pekerja. Keyakinan untuk mencapai tujuan walaupun ada hambatan merupakan indikator utama yang membentuk resiliensi pekerja. Terhadap lima hipotesis yang diajukan dalam skema model yang menggambarkan jenis hubungan dari setiap variabel pada penelitian ini, terdapat empat hipotesis yang diterima dan satu hipotesis ditolak. *Job insecurity* berdampak pada peningkatan kecemasan namun tidak berdampak pada kinerja. Kecemasan berpengaruh terhadap kinerja disampaing menjadi variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja. Resiliensi berperan sebagai variabel yang memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap kecemasan

BIBLUOGRAFI

- Abiad, A., Arao, R. M., & Dagli, S. (2020). *The economic impact of the COVID-19 outbreak on developing Asia*.
- Abolade, D. A. (2018). Impact of Employees' Job Insecurity and Employee Turnover on Organisational Performance in Private and Public Sector Organisations. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 5–19. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016>
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94(June 2020), 102868. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Asahi, K., Undurraga, E. A., Valdés, R., & Wagner, R. (2021). The effect of COVID-19 on the economy: Evidence from an early adopter of localized lockdowns. *Journal of Global Health*, 11, 5002. <https://doi.org/10.7189/jogh.10.05002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241.
- Barzilay, R., Moore, T. M., Greenberg, D. M., DiDomenico, G. E., Brown, L. A., White, L. K., Gur, R. C., & Gur, R. E. (2020). Resilience, COVID-19-related stress, anxiety and depression during the pandemic in a large population enriched for healthcare providers. *Translational Psychiatry*, 10(1), 1–8.
- Baskin, R. G., & Bartlett, R. (2021). Healthcare worker resilience during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2329–2342. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13395>
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48–63.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2018). Antecedents and outcomes of job insecurity among salespeople. *Marketing Intelligence & Planning*.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399–420.
- Cao, C., Shang, L., & Meng, Q. (2020). Applying the Job Demands-Resources Model to exploring predictors of innovative teaching among university teachers. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103009. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103009>
- Chao, S.-P. (2021). Simplified model on the timing of easing the lockdown. *Chinese Journal of Physics*, 70, 170–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cjph.2021.01.007>

- Charkhabi, M. (2019). Quantitative Job Insecurity and Well-Being: Testing the Mediating Role of Hindrance and Challenge Appraisals. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 9, p. 2776). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02776>
- Chen, F., Zheng, D., Liu, J., Gong, Y., Guan, Z., & Lou, D. (2020). Depression and anxiety among adolescents during COVID-19: A cross-sectional study. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 36–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.061>
- Chen, H., & Eyoum, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Chen, X., & Qiu, Z. (2020). Scenario analysis of non-pharmaceutical interventions on global COVID-19 transmissions. *ArXiv Preprint ArXiv:2004.04529*. <https://arxiv.org/abs/2004.04529>
- Choi, E. P., Hui, B. P., & Wan, E. Y. (2020). Depression and Anxiety in Hong Kong during COVID-19. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Issue 10). <https://doi.org/10.3390/ijerph17103740>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic press.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Couch, K. A., Fairlie, R. W., & Xu, H. (2020). Early evidence of the impacts of COVID-19 on minority unemployment. *Journal of Public Economics*, 192, 104287.
- Dai, Y.-D., Zhuang, W.-L., & Huan, T.-C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69–77.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. De. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770–788.
- Devi, S., Warasniasih, N. M. S., Masdiantini, P. R., & Musmini, L. S. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on the financial performance of firms on the Indonesia stock exchange. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 226–242.
- Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *Journal of Adolescent Health*, 68(1), 53–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>
- Gozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE publications.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Hastono, S. P. (2019). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2018). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X18759793. <https://doi.org/10.1177/0143831X18759793>
- Hu, Y., Liang, W., Liu, L., & Li, L. (2020). (No Title). *N Engl j Med*, 18, 1708–1728. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa2002032>
- Huang, G., Zhao, H. H., Niu, X., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Hui, F. K., & Aye, L. (2018). Occupational Stress and Workplace Design. In *Buildings* (Vol. 8, Issue 10). <https://doi.org/10.3390/buildings8100133>
- ILO. (2021). COVID-19 and the world of work. *Updated Estimates and Analysis*. http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
- Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labor Market Insecurity. *American Sociological Review*, 83(3), 536–566. <https://doi.org/10.1177/0003122418772061>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409–433. <https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016). Job anxiety, work-related psychological illness and workplace performance. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 742–767. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjir.12159>
- Kagan, M., & Itzick, M. (2019). Work-related factors associated with psychological distress among social workers. *European Journal of Social Work*, 22(1), 30–42. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357021>
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: The relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>
- Lai, H., Khan, Y. A., Thaljaoui, A., Chammam, W., & Abbas, S. Z. (2021). COVID-19 pandemic and unemployment rate: A hybrid unemployment rate prediction approach for developed and developing countries of Asia. *Soft Computing*, 1–16. [https://doi.org/10.1007/s00500-021-05871-6\(0123456789\(\).,-volV\)\(0123456789\(\).,-volV\)](https://doi.org/10.1007/s00500-021-05871-6(0123456789().,-volV)(0123456789().,-volV))
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317. <https://doi.org/10.1037/apl0000896>
- Liu, C. H., Zhang, E., Wong, G. T. F., Hyun, S., & Hahm, H. “Chris.” (2020). Factors associated with depression, anxiety, and PTSD symptomatology during the COVID-19 pandemic: Clinical implications for U.S. young adult mental health. *Psychiatry Research*, 290, 113172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113172>
- Mayerl, H., Stolz, E., Waxenegger, A., Rásky, E., & Freidl, W. (2016). The Role of Personal and Job Resources in the Relationship between Psychosocial Job Demands, Mental Strain, and Health Problems. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 7, p. 1214).

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01214>
- Merino, M. D., Privado, J., & Arnaiz, R. (2019). Is There Any Relationship between unemployment in Young Graduates and Psychological Resources? An empirical research from the conservation of resources theory. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 1–8.
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337–359. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G)
- Mossman, S. A., Luft, M. J., Schroeder, H. K., Varney, S. T., Fleck, D. E., Barzman, D. H., Gilman, R., DelBello, M. P., & Strawn, J. R. (2017). The Generalized Anxiety Disorder 7-item scale in adolescents with generalized anxiety disorder: Signal detection and validation. *Annals of Clinical Psychiatry: Official Journal of the American Academy of Clinical Psychiatrists*, 29(4), 227-234A. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29069107>
- Munir, S., Takov, V., & Coletti, V. A. (2021). Generalized Anxiety Disorder (Nursing). *StatPearls [Internet]*.
- Ngo, H., & Li, H. (2015). Chinese traditionality and career success: mediating roles of procedural justice and job insecurity. *Career Development International*.
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1), e1986. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- PDSKJI. (2020). *Lima Bulan Pandemi COVID-19 di Indonesia*. <http://pdskji.org/home>
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A., & Vance, D. E. (2017). Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2558–2565.
- Rue, L. W., Lloyd L. Byars, D., & Ibrahim, N. A. (2015). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=osW2nAEACAAJ>
- Sarwar, A., Maqsood, U., & Mujtaba, B. G. (2021). Impact of job insecurity due to COVID-19 on the psychological wellbeing and resiliency of food delivery personnel. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 24–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18075>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000060>
- Su, C.-W., Dai, K., Ullah, S., & Andlib, Z. (2021). COVID-19 pandemic and unemployment dynamics in European economies. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1912627>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tavakol, Z., Ghannadi, S., Tabesh, M. R., Halabchi, F., Noormohammadpour, P., Akbarpour, S., Alizadeh, Z., Nezhad, M. H., & Reyhan, S. K. (2021). Relationship between physical activity, healthy lifestyle and COVID-19 disease severity; a cross-sectional study. *Journal of Public Health*, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10389-020-01468-9>
- Tiirikainen, K., Haravuori, H., Ranta, K., Kaltiala-Heino, R., & Marttunen, M. (2019). Psychometric properties of the 7-item Generalized Anxiety Disorder Scale (GAD-7) in a large representative sample of Finnish adolescents. *Psychiatry Research*, 272, 30–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.12.004>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362.
- Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249.
- Wang, W., Mather, K., & Seifert, R. (2018). Job insecurity, employee anxiety, and commitment: the moderating role of collective trust in management. *Journal of Trust Research*, 8(2), 220–

237.

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9). <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001962>

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*.

Copyright holder:

Hendar Sunandar (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

