

**Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Employee Well Being* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta**

*Correlation Between between Job Insecurity and Employee Well Being among Employees who work in Companies that implement Employment Termination policy in DKI Jakarta*

**Tengku Rizarul Rizky<sup>1</sup>, Nuri Sadida<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> *Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, Jalan Letjen Suprpto, Jakarta, 10410, Indonesia*

*E-mail : nuri.sadida@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Krisis ekonomi global yang melanda Indonesia pada tahun 2015 membuat pemasukan perusahaan tidak menentu. Perusahaan di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Ibukota DKI Jakarta mencari cara untuk menyelamatkan diri dari kebangkrutan dengan mengambil langkah PHK. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta, karena PHK yang terjadi di DKI Jakarta terjadi terus menerus dan terjadi pada semua jabatan. PHK membuat karyawan merasakan job insecurity, yaitu kecemasan seorang karyawan akan kehilangan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan accidental sampling, dengan responden sejumlah 95. Pengumpulan data dilakukan dengan alat ukur Unidimensional Job Insecurity Scale yang telah diadaptasi dari De Witte (2000) dan alat ukur Employee Well Being yang dikonstruksi dari faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Well Being (Juniper, 2010). Hasil yang ditemukan adalah terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha < 0,05$  antara job insecurity dengan employee well being dengan nilai  $r = -0,603$ . Arti nilai koefisien korelasi adalah semakin seorang karyawan merasa job insecurity maka semakin rendah employee well being karyawan tersebut.*

*Kata kunci : Job Insecurity; Employee Well Being; PHK*

**ABSTRACT**

*Global economic crisis that had hit Indonesia in 2015 resulted into income fluctuation of numerous companies. Many companies in various regions in Indonesia, including Jakarta, then implementing employee termination policy. This research was conducted in DKI Jakarta, the employment termination occurs continuously to various job positions. These massive termination caused job insecurity among employees who still holds employment in the companies. Based on the interview, employment termination may cause a decrease of employee well-being (EWB). Therefore the purpose of this research is to analyze the correlation between job insecurity and employee well-being among employees working in companies that implement employment termination policy. Sampling method used in this research is accidental sampling (N=95). Measurement scales used were the adapted versions of Witte's Unidimensional Job Insecurity Scale (2000) and Employee Well Being Questionnaire that is constructed from Juniper (2010). Results indicated that there is a significant negative correlation between job insecurity and employee well being, ( $r = -0,603$ ). This meant that if an employee possess a high level of job insecurity, then the employee also has a low employee well being.*

*Keywords : Job Insecurity; Employee Well Being; termination of employment*

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2015 Indonesia mengalami krisis ekonomi yang menyebabkan nilai tukar Rupiah kembali melemah terhadap US Dollar. Data dari Pengolahan data dan informasi (P3DI) menunjukkan bahwa nilai tukar Rupiah terhadap US Dollar terus mengalami fluktuasi sepanjang 2015 (Rupiah masih tertekan, 2015) Selain krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia, pada tahun 2015 dunia juga sedang mengalami krisis global. Berbagai sektor bisnis seperti: sektor manufaktur, sektor garmen, sektor *textile*, serta sektor Migas dan lain-lain terkena dampak dari krisis ekonomi sehingga berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat Indonesia terhadap produk di dalam negeri. Menurut ketua umum Ikatan Pedagang Pasar Indonesia (IKPPI) adanya krisis global menjadi hambatan bagi perusahaan untuk memasarkan produknya karena daya beli masyarakat yang rendah, sehingga pemasukan perusahaan menjadi menurun (Daya beli masyarakat menurun, 2015).

Perusahaan yang terkena dampak dari krisis ekonomi mengambil langkah efisiensi untuk membuat perusahaan tetap stabil seperti melakukan efisiensi internal perusahaan berupa penambahan jam kerja dan tugas, penurunan gaji, dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan data Kemenakertrans (2015), di tahun 2015 sampai pada bulan Agustus, jumlah karyawan yang di PHK mencapai 26.000 karyawan. Jumlah karyawan yang paling banyak di PHK ada di provinsi Jawa Barat sebanyak 12.000 karyawan. Menurut data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DiNaKerTrans) pada bulan September 2015 lima perusahaan di Cikarang bangkrut dan 1.961 buruh di PHK, sedangkan untuk provinsi DKI Jakarta karyawan yang di PHK sebanyak 1.546 karyawan. Dilihat dari jumlahnya, jumlah karyawan yang di PHK di Jawa Barat lebih besar dibandingkan di DKI Jakarta. Meskipun demikian, fenomena di Jakarta memiliki keunikan tersendiri yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di sektor Migas pada tanggal 22 Oktober 2015, hal yang membuat PHK di Jakarta unik adalah

sifat kontinuitas, dimana PHK terus terjadi dilakukan dalam skala kecil dan terjadi terus menerus. Selain itu PHK di Jakarta tidak memandang jabatan, setiap jabatan yang ada di perusahaan dapat terkena PHK sehingga membuat banyak karyawan cemas akan kehilangan pekerjaannya.

Meskipun PHK dinilai dapat menjadi solusi bagi perusahaan, namun PHK menimbulkan banyak dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Dampak PHK bagi perusahaan salah satunya adalah harus tetap menjaga kestabilan perusahaan dengan jumlah karyawan yang ada. Dampak pada karyawan yang di PHK menurut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Menakertrans) (2015) salah satunya adalah karyawan mengalami stress sehingga mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan kriminal. Terlebih jika ia terdesak untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan gaya hidup yang sangat tinggi di kota besar terutama Jakarta. PHK juga dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan yang masih bekerja pada perusahaan tersebut, yaitu meningkatnya beban kerja sebagai konsekuensi dari pelimpahan beban kerja karyawan yang sebelumnya terkena PHK. Meyer (dalam Thomas, Hensen; 2002) mengungkapkan salah satu dampak negatif dari pengurangan karyawan pada pekerja yang tidak di PHK adalah berkurangnya komitmen organisasi karyawan yang masih bekerja, dan kepercayaan karyawan juga menurun terhadap manajemen. Karyawan akan sibuk bertanya-tanya, kapan dirinya terkena giliran PHK, sehingga muncul perasaan stress, takut akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) dan menurunnya produktivitas karyawan (Brockner, Davy, Carter, dalam Thomas, Hensen; 2002).

Karyawan yang merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya, dapat dikatakan mengalami *job insecurity*. De Witte (1999) menjelaskan *job insecurity* sebagai persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan karyawan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan, semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja, performa kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja (dalam De

Witte, 2005). Sementara menurut Van Vuuren (dalam De Witte, 2005) *job insecurity* pada karyawan dapat menurunkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Selain membawa dampak negatif terhadap pekerjaannya, menurut De Witte (2003) *job insecurity* juga menyebabkan seorang karyawan tidak memiliki kepuasan dalam hidupnya dan tidak merasa senang dalam hidupnya. *Job insecurity* membuat karyawan berfikir negatif tentang masa depan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menerapkan PHK pada tanggal 1 November 2015, PHK membuat kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *employee well being* menurun.

Wright dkk (2007) mendefinisikan *employee well being* (EWB) sebagai deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global. Sementara menurut Juniper (2010) definisi dari *employee well-being* (EWB) adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu atau karyawan dari suatu pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang dimaksud oleh Juniper (2010) adalah karakteristik pekerjaan, beban kerja karyawan, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas di tempat kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liu, Siu, Shi (2007) menunjukkan bahwa ketika seseorang karyawan merasa kesejahteraan psikologisnya terganggu, umumnya karyawan akan menunjukkan gejala berupa terganggunya kesehatan fisik dan psikologisnya, dan hubungan dengan rekan kerja tidak kondusif. Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, menurut Ryff & Singer (1996) karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang buruk, tidak dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas, dapat dilihat bahwa PHK yang terjadi di DKI Jakarta adalah terjadi terus menerus dan tidak memandang jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *employee well being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membantu karyawan dalam menurunkan perasaan *job insecurity* sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tentram.

### **Job Insecurity**

Definsi *Job Insecurity* adalah perasaan tidak aman bagi karyawan yang berkaitan dengan kelanjutan di masa depan pekerjaannya (Sverke, Hellgren, Naswall, 2006). *Job Insecurity* menurut De Witte (1999) adalah persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan karyawan menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan.

Dalam penelitiannya De Witte (2005) menyimpulkan banyak definisi mengenai *job insecurity* dari banyak peneliti dan ia setuju bahwa *job insecurity* merupakan persepsi subjektif dari dalam diri karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas mengenai definisi *Job insecurity*, maka peneliti menyimpulkan definisi *Job insecurity* adalah kecemasan yang dialami karyawan dalam menghadapi ancaman kehilangan pekerjaannya di masa depan.

### **Employee Well Being**

*Employee Well-Being* menurut Wright dkk (2007) merupakan deskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global, kemudian ia juga menjelaskan bahwa *employee well being* merupakan keseluruhan dari kehidupan seseorang yang bekerja. Sedangkan menurut Wadel dan Burton (dalam Juniper, 2010), *employee well being* merupakan keadaan subjektif dan terdapat banyak dimensi seperti fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan dan aktivitas. *Well being* pada karyawan

menurut Wright & Cropanzo (1999) diartikan sebagai keseluruhan efektifitas fungsi psikologis karyawan.

Sirgy (dalam Juniper, 2010) menjelaskan *employee well being* sebagai kepuasan karyawan yang mengalami variasi aktivitas kerja, dan hasil yang didapat dari partisipasi di tempat kerja. Menurut Juniper (2010) definisi dari *employee well being* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa definisi *Employee Well-Being* adalah keadaan subjektif yang menggambarkan diri seorang karyawan di tempat kerjanya dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif, yang terdiri dari dua variable yaitu *job insecurity* dan *employee well being*. Teknik sampling yang dilakukan menggunakan *accidental sampling*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi alat ukur *job insecurity* dari De Witte dan adaptasi alat ukur *employee well being* dari Juniper. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan beberapa uji analisis statistik; uji uji korelasi dan uji beda untuk melihat keterkaitan factor demografis dengan kedua variable penelitian.

## ANALISIS DAN HASIL

Setelah dilakukan pengambilan data penelitian didapatkan hasil reliabilitas unruk alat ukur *job insecurity* sebesar 0,877 dan *employee well being* sebesar 0,916. Sementara itu untuk hasil validitas alat ukur *job insecurity* sebesar 0,7 dan *employee well being* sebesar 0,6. Setelah itu hasil uji normalitas untuk alat ukur *job insecurity* sebesar 0,14 dan *employee well being* sebesar 0,528. Dalam penelitian ini dilakukan kategorisasi untuk melihat persebaran nilai dari masing-masing alat ukur, untuk alat ukur

*job insecurity* mayoritas responden berada dalam kategori skor sedang yaitu sebesar 40%, dan *employee well being* mayoritas responden berada dalam kategori skor sedang yaitu sebesar 72.6%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi antara variabel *job insecurity* dan *employee well being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,603 ( $p > 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well being* dengan nilai korelasi yang kuat. Hubungan kedua variabel ini menunjukkan arah negatif, yang berarti semakin tinggi seorang karyawan merasa *job insecurity* maka *well being* karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil uji beda antara *job insecurity* dengan usia ditemukan bahwa karyawan yang berusia 25-30 tahun memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi daripada karyawan yang berusia 41-45 tahun. Selanjutnya hasil uji beda antara *employee well being* dengan status perkawinan ditemukan bahwa karyawan yang menikah memiliki *employee well being* yang bagus dibandingkan karyawan yang belum menikah.

## DISKUSI

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well being*, dengan koefisien korelasi sebesar  $(r) = - 0,603$ . Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* seorang karyawan maka semakin rendah *employee well being* karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya semakin rendah *job insecurity* seorang karyawan maka semakin tinggi *employee well being* karyawan tersebut. Berdasarkan tabel kekuatan hubungan menurut Sarwono (2006), nilai  $(r) = - 0,603$  termasuk kedalam kategori kuat.

Hasil uji korelasi tersebut mendukung  $H_a$  penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *employee well being*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2013), yaitu dampak dari *job insecurity* salah satunya adalah menurunnya kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Maike, Cornelius, Martin, 2013) bahwa dampak *job insecurity* adalah meningkatnya stres dan menurunnya kesejahteraan karyawan. Juniper (2010) mengatakan bahwa stres merupakan salah satu dimensi dari *employee well being*. Penelitian yang dilakukan oleh Ethel, Roskies, Christiane (1990) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan pribadi karyawan.

Berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Helgren, Sverke, Isakson (1999) dimana tidak terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *well being*. Perbedaan hasil dalam penelitian ini terjadi karena pengukuran *job insecurity* dalam penelitian tersebut dilakukan dalam dua pendekatan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Selain itu alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang didesain sendiri oleh Helgren dkk dengan memasukan dimensi-dimensi *job insecurity* dari Grenhalgh dan Rosenblatt (dalam Helgren dkk, 1999) yaitu ancaman kehilangan pekerjaan dan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

Setelah melakukan uji korelasi, peneliti juga melakukan uji beda antara kedua variabel berdasarkan variabel demografis. Uji beda dilakukan dengan menggunakan *T-test* dan *one way ANOVA*. Hasil uji beda variabel *job insecurity* pada faktor demografis, terdapat satu faktor demografis yang memiliki perbedaan signifikan yaitu faktor usia. Berdasarkan hasil uji beda variabel *job insecurity*, nilai *mean* kelompok responden usia 25-30 tahun lebih tinggi daripada kelompok responden 41-45 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* responden pada rentang usia 25-30 tahun lebih tinggi daripada responden pada rentang usia 41-45 tahun. Hasil ini sejalan dengan penelitian De Witte (1999) dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa usia yang paling rentan mengalami *job insecurity* adalah 25-50 tahun. De Witte (1999) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang berusia 25 tahun masih belum memiliki kemampuan ekonomi yang cukup kuat sehingga karyawan tersebut sangat khawatir apabila pekerjaannya hilang. Disamping itu karyawan yang berusia 25 tahun cenderung ingin mandiri secara ekonomi sehingga peran orang tua tidak terlalu dibutuhkan.

Apabila dikaitkan dengan tugas perkembangan, karyawan pada rentang usia 25-35 menurut Becker dkk ( dalam Papalia, Olds, Feldman; 2013) sangat bergantung terhadap pekerjaan karena karyawan dengan rentang usia tersebut mulai membentuk sebuah keluarga, dan mulai mempunyai anak sehingga karyawan dengan rentang usia 25-35 sangat membutuhkan pekerjaan. Hasil uji beda pada faktor demografis lainnya tidak menghasilkan perbedaan yang signifikan, karena nilai signifikansinya diatas 0,05.

Berdasarkan hasil uji beda pada faktor demografis dalam variabel *employee well being*, terdapat satu faktor demografis yang signifikan dalam variabel *employee well being* yaitu faktor status perkawinan, karena memiliki nilai sig dibawah 0,05. Nilai *mean* kelompok responden menikah lebih besar daripada responden kelompok lajang, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok responden yang berstatus menikah memiliki *employee well being* yang lebih tinggi daripada kelompok responden yang berstatus lajang. Hasil uji beda pada faktor demografis dalam variabel *employee well being* selain faktor status perkawinan tidak ada perbedaan yang signifikan, karena nilai sig lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vallone dan Donaldson (2001) rata-rata karyawan yang sudah menikah memiliki *employee well being* yang tinggi karena, karyawan yang sudah memiliki pasangan mendapat *support* dari pasangannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Peneliti menyadari masih terdapat beberapa kekurangan data penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya. Kekurangan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang masih sedikit, sehingga hasil yang diperkirakan kurang menggambarkan populasi yang ada. Selain itu, peneliti telah berupaya untuk menggali informasi mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi *job insecurity* dan *employee well being* dan mencantukannya di data demografis subjek. Akan tetapi, peneliti tidak memasukan faktor demografis berupa tipe kontrak karyawan dan status sosial ekonomi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Maike dkk ( 2013) menunjukkan hasil yang signifikan antara

faktor demografis tipe kontrak karyawan dan status sosial ekonomi karyawan dengan *job insecurity*.

### SIMPULAN

Hasil analisis menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka *employee well being* menjadi rendah.

### SARAN

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan faktor demografis seperti: tipe kontrak karyawan, dan sosial ekonomi karyawan serta memperbanyak jumlah responden sehingga hasil yang didapatkan semakin menggambarkan populasi yang ada. Kemudian untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti sejauh mana *job insecurity* berpengaruh terhadap *employee well being*, sehingga hasil yang didapatkan lebih mendalam.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh para praktisi HRD untuk memberikan pelatihan *skill* lain diluar pekerjaan dan memberikan alternatif pekerjaan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa cemas ketika ada isu-isu mengenai pengurangan jumlah karyawan. Selain itu HRD juga dapat menyediakan layanan konseling untuk para karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto, N. (2008). *Hubungan Citra Tubuh dengan Perilaku Seksual dalam Berpacaran*. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.

Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P., (1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, Vol 32 no 4, 803-829

Azwar, S. (2012). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Debus, E.M, Konig, J.C, Kleinmann, M. (2013). The Building Blocks of Job Insecurity: The Impact of Enviromental and Person-Related Variables on Job Insecurity Perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Pp 329-351.

De Witte, H., (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature ON Defintions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 2005 , 31 (4). 1-6.

De Witte, H., (2010). Job Insecurity and Psychological Well Being Review of the Literature and Exploration on Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 8 (2), 155-177.

De Witte, H., Cuyper, N.D., Elst, T.V., Vanbelle, E.J., Niesen, W., (2012). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psyhcology*. Vol 14 No 1, 11-17.

Elst, T.V., DeWitte H, Cuyper, N.D. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 23 no 3, 364-380.

Ethel, Roskies, Guerin. C.L. (1999). Job Insecurity in Managers; Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 11, 345-359.

Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K., (2010). A Two Dimension Approach to Job Insecurity: consequences for Employee Well Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 8 no 2. 179-195.

Huang, G.H., Niu, X., Lee, C., Ashford, S.J., (2012). Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity Antecedent and Outcome. *Journal of Organization Behavior*. no 33. 752-769.

Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu

- Juniper, Bridget (2010). *Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace*. Thesis. Cranfield University.
- Kerlinger, F.N., Lee, H,B (2000). *Foundation of Behavioral Research*. USA : Holt, Reinnar & Winston, Inc.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., Feldman, R. D. (2013). *Human Development*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pienaar, De Witte, Hellgren, Sverke (2000). The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*. Volume 17 number 2. 1-22.
- Ryff, C.D, Singer, D., (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Journal of Psychotherapy and Psychosomatics*. Vol 65. No 1, 14-23.
- Sorensen, H., Holman, D., (2014). A Participative Intervention to Improve Employee Well Being in Knowledge Work Jobs : A Mixed-Methods Evaluation Study. *Work and Stress*, Vol 28 no 1,67-86.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian Bandung*. Alfabeta : Bandung
- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K., (2006). *Job Insecurity A Literature Review*. National Institute for Working Life and Authors.
- Thomas, J,C., Hersen, M., (2002). *Handbook of Mental Health in the Workplace*. USA : Sage Publications. Inc.
- Jonathan, S., (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta.
- Vallone, E. G., & Donaldson, S. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well being over time. *Work & Stress : An International Journal of Work, Health & Organisations*, 214-226.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. (1999). Psychological Well Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Peformance. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 5 no 1. Pp 84-94.