DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 3, No. 2, Mei 2025, pp. 47 - 57
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v3i2.269

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Subjektif : Peran Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi

Irene Paskah Aprilria[1], Retno Kurniasih[2]
[1,2] Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

Irene.aprilria@mhs.unsoed.ac.id, retno.kurniasih@unsoed.ac.id

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received April 2, 2025
Revised April 23, 2025
Accepted Mei 20, 2025

Keywords:
Job Insecurity
Employee Performance
Subjective Well-Being
Psychological Capital

ABSTRACT

Job insecurity can have a significant impact on employee performance, especially in the highly competitive hospitality industry. This study aims to analyze the effect of job insecurity on employee performance mediated by subjective well-being and examine the role of psychological capital as a moderator. The method used is a quantitative approach with a survey and convenience sampling technique on employees of ASTON Purwokerto Hotel & Convention Center. The sample consisted of 45 respondents. Testing with Linear Regression Analysis, Sobel Test, and Residual Method showed that: (1) Job insecurity has a negative effect on employee performance, (2) Job insecurity has a negative effect on subjective well-being, (3) Subjective well-being has a positive effect on employee performance, (4) Subjective well-being mediates the relationship between job insecurity and employee performance, and (5) Psychological capital moderates the relationship between job insecurity and subjective well-being. Psychological capital is proven to strengthen the relationship. The implications of this study indicate that companies need to pay attention to employee well-being and develop training programs that improve employee psychological capital to improve performance. This study provides important insights for hotel owners in creating a better work environment.

DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 3, No. 2, Mei 2025, pp. 47 - 57
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v3i2.269

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :

Ketidakamanan Kerja
Kinerja Karyawan
Kesejahteraan Subjektif
Modal Psikologis

Corresponding Author:

Name: Retno Kurniasih
Affiliation: Universitas Jenderal Soedirman
City: Purwokerto
Email : retno.kurniasih@unsoed.ac.id

ABSTRAK

Ketidakamanan kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam industri perhotelan yang sangat kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan subjektif dan memeriksa peran modal psikologis sebagai pemoderasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei dan teknik convenience sampling terhadap karyawan ASTON Purwokerto Hotel & Convention Center. Sampel terdiri dari 45 responden. Pada pengujian dengan Analisis Regresi Linier, Uji Sobel, dan Metode Residual menunjukkan bahwa: (1) Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (2) Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif, (3) Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan, dan (5) Modal psikologis memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif. Modal psikologis terbukti memperkuat hubungan tersebut. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengembangkan program pelatihan yang meningkatkan modal psikologis karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pemilik hotel dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor ekonomi vital yang berkembang pesat di seluruh dunia. Pemerintah Indonesia menyadari pentingnya memperkuat sektor perhotelan sebagai bagian dari ekonomi mikro untuk mendorong pertumbuhan ekonomi (Haryanto et al., 2023). Permintaan akomodasi yang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan pariwisata dan perkembangan teknologi menjadi faktor pendorong utama dalam pengembangan sektor ini. Berdasarkan laporan pertama Barometer Pariwisata Dunia UNWTO tahun 2024, industri pariwisata internasional pada tahun 2023 mencapai 88% dari tingkat sebelum pandemi, dengan estimasi jumlah kedatangan wisatawan internasional sekitar 1,3 miliar (UN Tourism World Tourism Barometer | Global Tourism Statistics, n.d.). Oleh karena itu, persaingan ketat dalam industri perhotelan mendorong hotel untuk terus berinovasi dalam layanan, harga, dan pengalaman pelanggan. Dalam konteks ini, tenaga kerja menjadi elemen krusial dalam mencapai keunggulan bersaing (Haryanto et al., 2023). Data survei menunjukkan bahwa pada tahun 2022, sebanyak 339.224 individu diperkerjakan di dua sektor akomodasi di Indonesia sebagai bagian dari industri pariwisata (Statistik Hotel Dan Akomodasi Lainnya Di Indonesia 2023 - Badan Pusat Statistik Indonesia, n.d.)

ASTON Purwokerto Hotel & Convention Center, sebagai salah satu hotel bintang empat di Purwokerto, Jawa Tengah, menghadapi tantangan serius terkait perubahan struktural operasional akibat pergantian kepemilikan. Kontroversi mengenai polemik lahan dan kepemilikan bangunan pada tahun 2023 menyebabkan perubahan manajerial yang signifikan. Karyawan di hotel ini harus beradaptasi dengan peraturan dan sistem manajemen baru, yang dapat memicu ketidakamanan kerja.

Penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya memahami implikasi ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan ((Bouzari & Karatepe, 2018; Darvishmotevali & Ali, 2020). Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan tidak stabil, karyawan sering kali mengalami kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis serta hasil kinerja karyawan (Etehadi & Karatepe, 2019).

Ketidakamanan kerja timbul dari cara karyawan menafsirkan atau menilai peristiwa dan interaksi di lingkungan kerja mereka (Vujičić et al., 2015). Penafsiran negatif terhadap lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa

ketidakamanan kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja karyawan (Al Amin & Pancasasti, 2022). Adanya gap pada penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpastian berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, di mana karyawan merasa tidak aman terkait pekerjaannya (Ibrahim dkk, 2020). Ketidakamanan kerja dapat meningkatkan keluhan kesehatan mental dan memengaruhi kesejahteraan subjektif individu, yang mencakup kepuasan hidup serta keseimbangan emosi positif dan negatif (Hu et al., 2018; Richter & Näswall, 2019) . Kesejahteraan subjektif sering dijadikan indikator pengukuran tingkat kebahagiaan dan kualitas hidup karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik (Wadhawan, 2016). Namun, adanya ketidakamanan kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan subjektif mereka dan menurunkan kinerja (Vander Elst et al., 2014).

Dengan adanya pengaruh hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif, perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kehidupan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Modal psikologis dianggap sebagai sumber daya penting yang membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa modal psikologis yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka (Richter & Näswall, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan di ASTON Purwokerto Hotel & Convention Center dengan mempertimbangkan peran mediasi kesejahteraan subjektif dan moderasi modal psikologis.

Penelitian ini adalah reproduksi dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Darvishmotevali & Ali (2020) di Iran dengan perbedaan demografi dan tingkat kesejahteraan karyawan. Dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi di ASTON Purwokerto Hotel & Convention Center serta gap penelitian sebelumnya terkait pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai cara perusahaan mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif serta meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kinerja mereka secara bersamaan.

LITERATURE REVIEW

Teori Konservasi Sumber Daya atau *Conservation of Resources* (COR)

Teori Konservasi Sumber Daya (COR) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan motivasi individu untuk memelihara dan meraih sumber daya yang dianggap berharga. Sumber daya ini dapat berupa objek, kondisi, atau hal lain yang penting bagi individu. Kehilangan sumber daya dapat menyebabkan tingkat stres tertentu, terutama ketika individu merasa sumber daya tersebut terancam atau tidak bertambah dengan memadai. Teori ini menekankan dua prinsip utama: pertama, kehilangan sumber daya lebih merugikan daripada memperoleh sumber daya baru; kedua, individu cenderung mengalokasikan sumber daya untuk melindungi diri dari kehilangan di masa depan. Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, teori COR menyatakan bahwa ada beberapa konsekuensi dari perubahan sumber daya: individu dengan tingkat sumber daya yang lebih tinggi cenderung menghasilkan lebih banyak sumber daya, sementara individu dengan sumber daya yang lebih sedikit cenderung kehilangan sumber daya. Memperoleh sumber daya pada awalnya akan menyebabkan perolehan sumber daya di masa depan, sedangkan ketidakcukupan sumber daya akan mendorong upaya untuk menjaga sumber daya yang tersisa.

Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan ketidakberdayaan untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang dianggap penting dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Karyawan yang mengalami ketidakpastian pekerjaan berpotensi mengalami penurunan semangat kerja, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Ketidakamanan kerja mencerminkan persepsi karyawan tentang kemungkinan terjadinya peristiwa yang mengancam keamanan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi ketidakamanan kerja meliputi lingkungan organisasi, karakteristik personal, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Faktor lingkungan dan organisasional mencakup bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan dan perubahan dalam struktur kerja dapat meningkatkan ketidakpastian pekerjaan. Selain itu, faktor kepribadian dan jabatan berkaitan dengan karakteristik pekerja seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, pendidikan, dan status ekonomi. Faktor internal karyawan juga berperan penting; hubungan yang harmonis antara karyawan dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi kerja mereka (Robbins, 2006; Suciati, 2014).

Ketidakamanan kerja mencakup makna pekerjaan, di mana nilai suatu pekerjaan bagi karyawan memengaruhi tingkat ketidakpastian dalam bekerja; ancaman pekerjaan, yaitu rasa terancam ketika karyawan merasa aspek pekerjaannya tidak sesuai atau ada potensi penurunan; peristiwa negatif seperti peluang kerja yang kurang dan pemecatan; tingkat kepentingan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka; serta powerlessness, yaitu keadaan di mana karyawan merasa tidak berdaya menghadapi ancaman yang ada (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah indikator penting keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000). Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian optimal yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki karyawan dan merupakan perhatian utama para pemimpin dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2016). Kinerja diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang diraih oleh karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan pekerjaan yang telah disepakati. Dalam konteks ini, kinerja karyawan meliputi mutu kerja, yaitu kualitas penyelesaian pekerjaan yang dipengaruhi oleh keterampilan dan persepsi terhadap hasil; kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu; ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu; efektivitas penggunaan sumber daya secara optimal; serta komitmen terhadap tanggung jawab (Robbins, 2006).

Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah ukuran kualitas hidup seseorang berdasarkan pengalaman emosional positif dan penilaian kognitif terhadap kehidupan. SWB mencakup proporsi emosi positif dibandingkan emosi negatif serta evaluasi terhadap aspek-aspek kehidupan seperti diri sendiri dan pekerjaan (Diener et al., 2003). Kesejahteraan subjektif melibatkan pengalaman afek positif dan negatif serta tingkat kepuasan hidup individu. Kesejahteraan subjektif mencakup afek positif, yaitu frekuensi emosi positif seperti kebahagiaan dan kepuasan; afek negatif, yaitu frekuensi emosi negatif seperti kecemasan dan kesedihan; kepuasan hidup sebagai penilaian individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan; serta wilayah kepuasan atau evaluasi kehidupan yang mencakup penilaian terhadap berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, keluarga, dan kesehatan.

Modal Psikologis

Modal psikologis adalah konsep yang merujuk pada keadaan mental positif individu yang mencakup empat komponen utama: efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan (Luthans et al., 2007). Modal psikologis berperan penting dalam membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja serta meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kinerja mereka. Modal psikologis meliputi efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu; harapan sebagai keyakinan bahwa individu dapat mencapai tujuan melalui usaha dan strategi tertentu; optimisme sebagai pandangan positif mengenai masa depan; serta ketahanan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan atau kegagalan.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketidakamanan kerja merujuk pada perasaan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap pekerjaan yang dihadapi karyawan. Kondisi ini dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan mengurangi produktivitas kerja. Ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Al Amin & Pancasasti, 2022; Tari JN Syafitri, Laura Syahrul, 2022) ketidakamanan kerja memiliki efek negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain dari (Darvishmotevali & Ali, 2020) mengatakan ketidakamanan kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan jika tidak didukung oleh kesejahteraan subjektif. Memahami ketidakamanan kerja penting karena implikasinya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H1: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

Ketidakamanan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan karena menyebabkan stres dan perasaan tidak nyaman. Berdasarkan Teori Konservasi Sumber Daya (COR), kehilangan sumber daya pribadi dapat mengurangi kesejahteraan individu. Penelitian oleh (Hu et al., 2018) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja kualitatif memiliki pengaruh negatif pada kesejahteraan subjektif karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H2: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan subjektif mencerminkan evaluasi positif individu terhadap kehidupannya, yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian (Darvishmotevali & Ali, 2020) serta (Imran & Shahnawaz, 2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H3: Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Subjektif

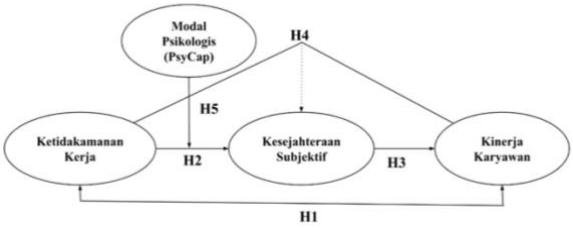
Ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan subjektif, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas kerja karyawan. Teori Konservasi Sumber Daya (COR) menyatakan bahwa kehilangan sumber daya akibat ketidakamanan kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja. Penelitian oleh (Darvishmotevali & Ali, 2020) mendukung adanya efek mediasi ini. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H4: Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Subjektif karyawan.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif

Modal psikologis berfungsi sebagai sumber daya internal yang membantu karyawan menghadapi ketidakamanan kerja. Dengan tingkat modal psikologis yang tinggi, karyawan dapat mengelola stres dan ketidakpastian kerja dengan lebih baik, sehingga mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan subjektif. Ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imran & Shahnawaz, 2020) hubungan antara kinerja, PsyCap, dan kesejahteraan memang bepengaruh positif. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Triccia & Satiningsih, n.d.) modal psikologis individu menjadi faktor kunci dalam mengembangkan perilaku positif di tempat kerja, yang memiliki korelasi signifikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berhipotesis bahwa:

H5: Modal psikologis memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dalam pengumpulan data. Penelitian ini melakukan survei terhadap karyawan ASTON Purwokerto Hotel & *Convention Center* dengan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan ASTON Purwokerto Hotel & *Convention Center* untuk memperoleh informasi terkait variabel penelitian yang telah ditetapkan yaitu: Ketidakamanan Kerja, Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Subjektif, dan Modal Psikologis. Data yang diperoleh penelitian ini dari data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner mengenai Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Subjektif : Peran Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi. Penelitian ini dilaksanakan di Purwokerto pada bulan Mei sampai dengan Juni 2024. Menurut Roscoe menyatakan bahwa dalam menentukan besar sampel untuk penelitian sebaiknya besar sampel yang dibutuhkan harus berada pada rentang lebih dari 30 orang dan kurang dari 500 orang, agar diperoleh hasil yang tepat dan representatif. Dalam penelitian ini jumlah responden berada di angka 45 karyawan. Pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan skala 1-5 poin. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 untuk memudahkan analisis statistik, meliputi statistik deskriptif, pengujian hipotesis, dan analisis regresi. Berikut ini adalah pembahasan rinci mengenai teknik analisis data yang digunakan:

1. Analisis Statistik Deskriptif
   Statistik deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan dan menyajikan data secara ringkas, termasuk menghitung rata-rata, simpangan baku, rentang nilai, dan distribusi frekuensi. Analisis ini membantu memahami karakteristik responden, seperti usia dan jenis kelamin, serta memberikan gambaran menyeluruh tentang variabel yang diteliti.
2. Uji Normalitas

Uji ini memeriksa apakah residual dalam regresi terdistribusi normal dengan menggunakan Plot Probabilitas Normalitas (P-P Plot). Jika titik-titik data mengikuti garis diagonal, maka residual dianggap normal. Sebaliknya, penyimpangan signifikan dari garis menunjukkan pelanggaran normalitas, yang dapat memengaruhi validitas analisis.

3. Uji Multikolinearitas
   Multikolinearitas terjadi saat variabel independen dalam regresi saling berkorelasi tinggi, yang dapat mengganggu hasil analisis. Deteksi dilakukan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan toleransi di atas 0,10. Mengurangi multikolinearitas memastikan analisis regresi lebih akurat dan andal.
4. Uji Reliabilitas
   Reliabilitas instrumen diukur dengan Cronbach's Alpha, yang dianggap memadai jika nilainya lebih dari 0,60. Nilai ini menunjukkan konsistensi item dalam mengukur konstruk yang sama. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin dapat diandalkan data penelitian.
5. Analisis Regresi
   Regresi mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini membantu memahami hubungan antarvariabel dan memprediksi hasil.
   a. Uji Kesesuaian Model
      Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan varians variabel dependen. Semakin tinggi R^2, semakin baik modelnya.
   b. Uji Hipotesis
      Uji-t mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen, sementara uji-F menilai signifikansi keseluruhan model. Hasil signifikan menunjukkan adanya hubungan bermakna dalam analisis.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	*No. Item*	A	r hitung	r tabel	Hasil
Ketidakamanan kerja	1	0.05	0.863	0.2483	Valid
	2	0.05	0.854	0.2483	Valid
	3	0.05	0.917	0.2483	Valid
	4	0.05	0.914	0.2483	Valid
Kinerja karyawan	1	0.05	0.659	0.2483	Valid
	2	0.05	0.734	0.2483	Valid
	3	0.05	0.838	0.2483	Valid
	4	0.05	0.828	0.2483	Valid
	5	0.05	0.733	0.2483	Valid
Kesejahteraan subjektif	1	0.05	0.773	0.2483	Valid
	2	0.05	0.811	0.2483	Valid
	3	0.05	0.758	0.2483	Valid
	4	0.05	0.699	0.2483	Valid
	5	0.05	0.539	0.2483	Valid
Modal psikologis	1	0.05	0.682	0.2483	Valid
	2	0.05	0.696	0.2483	Valid
	3	0.05	0.846	0.2483	Valid
	4	0.05	0.820	0.2483	Valid
	5	0.05	0.500	0.2483	Valid
	6	0.05	0.374	0.2483	Valid
	7	0.05	0.471	0.2483	Valid
	8	0.05	0.779	0.2483	Valid
	9	0.05	0.581	0.2483	Valid
	10	0.05	0.853	0.2483	Valid
	11	0.05	0.754	0.2483	Valid
	12	0.05	0.763	0.2483	Valid
	13	0.05	0.834	0.2483	Valid
	14	0.05	0.633	0.2483	Valid
	15	0.05	0.645	0.2483	Valid
	16	0.05	0.810	0.2483	Valid
	17	0.05	0.704	0.2483	Valid
	18	0.05	0.672	0.2483	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan data dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai n adalah 45 sehingga df = 45-2 = 0.2483, dan nilai r tabel untuk df 43 adalah 0.2483. Dalam tabel hasil uji validitas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator variabel lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0.05, dengan nilai r tabel adalah 0.2483. Oleh karena itu, semua pernyataan variabel dianggap sah dan dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of items*	Hasil
Ketidakamanan kerja	0.905	4	Reliabel
Kinerja karyawan	0.811	5	Reliabel
Kesejahteraan subjektif	0.722	5	Reliabel
Modal psikologis	0.927	18	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berdasarkan data di atas,

semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Exact Sig. (2-tailed)	Sig.	Hasil
0.066	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa nilai exact.sig.(2-tailed) adalah 0.006. Yang berarti nilai exact.sig.(2-tailed) lebih besar dari nilai probabilitas (0.05), yaitu 0.066 > 0.05. Ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal. Karena data penelitian ini berada direntang kecil-sedang penggunaan fitur exact.sig dinilai lebih akurat, sedangkan data penelitian direntang sedang-besar lebih disarankan menggunakan fitur asymp.sig.

B. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Ketidakamanan kerja	0.615	1.627	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kesejahteraan subjektif	0.666	1.502	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Modal psikologis	0.867	1.153	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji spearman rho. Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa nilai signifikansi semua variabel > dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam persamaan model regresi dalam penelitian ini.

Variabel	Sig. (2-tailed)	A	Hasil
Ketidakamanan kerja	0.654	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kesejahteraan subjektif	0.753	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Modal psikologis	0.713	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2024

Penelitian uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji spearman rho. Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa nilai signifikansi semua variabel > dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam persamaan model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Sederhana

Variabel	a	b	Thitung	Sig
Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21.354	-0.285	0.463	6.086	0.000
Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif	22.445	-0.581	0.333	4.633	0.000
Kesejahteraan Subjektif terhadap Kinerja Karyawan	15.699	0.186	0.162	2.887	0.006

Sumber Data : Olahan, 2024

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, bertujuan untuk menilai kekuatan serta arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Suliyanto, 2011). Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa :

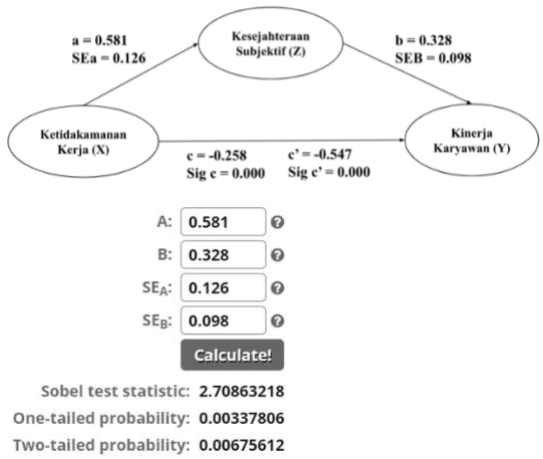
A. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (6.086) > t tabel (1.68107) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.
B. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) terhadap Kesejahteraan Subjektif (Z)
   Ketidakamanan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Hal ini terlihat dari t hitung (4.633) > t tabel (1.68107) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.
C. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini

dibuktikan dengan t hitung (2.887) > t tabel (1.68107) dan nilai signifikansi 0.006 < 0.05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Analisis Regresi Variabel Mediasi

Variabel	F	b	SEb	Sig
Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Kinerja Karyawan	16.781	0.328	0.098	0.002

Sumber: Data Olahan, 2024



Gambar : Hasil Kalkulator Sobel Online

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan kalkulator Sobel online diperoleh nilai Zhitung sebesar 2.70863218 yang lebih besar dari Ztabel 1.96 pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien mediasi sebesar 2.709 signifikan, dan dengan nilai c' dengan nilai Unstandardized Coefficient sebesar (-0,547) yang tetap signifikan dengan α yaitu (0,000) maka dinyatakan sebagai mediasi parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif memediasi hubungan kausal antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Variabel Moderasi

Variabel	B	T	Sig
Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Modal Psikologi	-1.162	-4.642	0.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh koefisien regresi pada variabel kesejahteraan subjektif sebesar -1.162 dengan nilai t hitung sebesar -4.462. Dalam perhitungan menggunakan metode residual didapatkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari alpha 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H1	Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Terbukti
H2	Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Subjektif karyawan.	Terbukti
H3	Kesejahteraan Subjektif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Terbukti
H4	Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Subjektif karyawan.	Terbukti
H5	Modal Psikologis memoderasi pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif.	Terbukti

Sumber: Data Olahan, 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,045 < α (0,05), yang berarti hipotesis bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima. Ketidakamanan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami stres dan kesulitan berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori konservasi sumber daya (COR), yang menyatakan bahwa kehilangan sumber daya pribadi dapat menyebabkan penurunan kinerja (Hobfoll, 1989). Penelitian ini mendukung temuan Darvishmotevali & Ali (2020) dan Bouzari & Karatepe (2018), yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 0,030 < α (0,05). Hal ini mendukung hipotesis bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif. Ketidakamanan kerja mengganggu keseimbangan

emosi dan kepuasan hidup karyawan, sehingga menurunkan kesejahteraan subjektif mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hu et al. (2018), yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja kualitatif memiliki dampak negatif pada kesejahteraan subjektif.

Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi variabel kesejahteraan subjektif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < α (0,05). Hal ini mendukung hipotesis bahwa kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik. Penelitian ini konsisten dengan temuan Darvishmotevali & Ali (2020) serta Imran & Shahnawaz (2020), yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif meningkatkan motivasi dan hasil kerja.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Subjektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi efek mediasi sebesar 0,010 < α (0,05). Ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan subjektif, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori stres transformasional (Lazarus & Folkman, 1987), yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif adalah faktor penting dalam menghadapi stres kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Witte (1999) dan Darvishmotevali & Ali (2020), yang menunjukkan hubungan mediasi yang signifikan antara variabel-variabel ini.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif, dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 < α (0,05). Modal psikologis yang tinggi membantu karyawan mengatasi dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini mendukung teori sifat (state theory) yang dikemukakan oleh Luthans et al. (2007), yang menyatakan bahwa modal psikologis meningkatkan resiliensi dan kemampuan adaptasi individu. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Darvishmotevali & Ali (2020) serta Imran & Shahnawaz (2020), yang menyoroti pentingnya modal psikologis dalam mengelola tantangan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan kesejahteraan subjektifnya. Selain itu, variabel kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kesejahteraan subjektif juga terbukti memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan, di mana dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kinerja dapat diminimalkan melalui peningkatan kesejahteraan subjektif. Selanjutnya, modal psikologis terbukti memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kesejahteraan subjektif, menunjukkan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi mampu menghadapi ketidakamanan kerja dengan lebih baik, sehingga kesejahteraan subjektifnya tetap terjaga.

IMPLIKASI

A. Implikasi Manajerial

1. Program pelatihan modal psikologis : Manajemen perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan optimisme, resiliensi, harapan, dan efikasi diri karyawan agar mereka dapat mengatasi dampak ketidakamanan kerja dan menjaga kesejahteraan subjektif.
2. Kebijakan untuk mengurangi ketidakamanan kerja : Kebijakan seperti komunikasi transparan mengenai masa depan perusahaan dan rencana restrukturisasi dapat membantu mengurangi perasaan tidak aman karyawan.
3. Dukungan psikologis dan konseling : Penyediaan layanan konseling dapat membantu karyawan mengatasi stres dan menjaga kesejahteraan subjektif, sehingga mendukung kinerja mereka meski di tengah ketidakpastian.

B. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menguatkan Teori Conservation of Resources (COR) dengan menunjukkan bagaimana ketidakamanan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif dan

kinerja, yang dapat dikelola melalui modal psikologis. Dalam konteks perhotelan, teori ini relevan untuk memahami pentingnya sumber daya psikologis dalam mengurangi stres akibat ketidakpastian kerja.

Hasil penelitian ini mendukung validitas teori COR dan memberikan kontribusi akademis yang dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut di bidang terkait. Temuan ini juga memberikan wawasan baru tentang pengelolaan ketidakamanan kerja untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

KETERBATASAN DAN SARAN

Dengan adanya keterbatasan penelitian, penting adanya bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah partisipan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darvishmotevali & Ali, 2020) dengan judul "Job insecurity, subjective well-being and job performance. The moderating role of psychological capital" menggunakan sampel penelitian dari hotel berbintang empat dan lima, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu sampel hotel saja. Oleh karena itu, diharapkan penelitian di masa depan dapat melibatkan lebih banyak responden dengan cangkupan yang lebih luas. Untuk meminimalisir bias dalam penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan penggunaan data sekunder dengan metode wawancara kepada manajer atau pimpinan perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori utama yang berbeda, seperti Teori Agensi dan Teori Manajemen Kinerja. Tidak hanya itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel baru seperti *spirituality* atau fleksibilitas kerja.

REFERENSI

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (Ed.)). PT Remaja Rosdakarya.

Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, *6*(2), 176–187. https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753

Barokah, S., Candivas, M. S., Nurani, N., & Nugraha, K. L. A. (2024). Influence of Financial Literacy on MSME Performance with Financial Inclusion as a Mediation. *International Journal Business and Entrepreneurship*, *1*(1), 9-18.

Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2018). Antecedents and outcomes of job insecurity among salespeople. *Marketing Intelligence & Planning*, *36*(2), 290–302. https://doi.org/10.1108/MIP-11-2017-0314

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*(February 2019), 102462. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, *54*, 403–425. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056

Etehadi, B., & Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *28*(6), 665–689. https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1556768

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, *9*(3), 438–448. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

Handayani, J., Permana, I. S., & Hasibuan, R. R. (2024). Proactive Personality, Job Crafting, and Business Performance in Village-Owned Enterprises. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *2*(2), 50-60.

Haryanto, E., Kiswantoro, A., Rohman, N., Maulana, R., Makiya, K. R., & Noviati, F. (2023). Manajemen Bakat di Sektor Pariwisata dan Perhotelan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *6*(2), 756–762. https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.69466

Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., Suwali, S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, *4*(1), 3583-3602.

Hasibuan, R. R. (2024). Dampak Personal Branding Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, *3*(2), 57-62.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Edisi Ke-7). Bumi Aksara.

Hasibuan, R. R. H., Suliyanto, S., & Novandari, W. (2025). PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA PEMASARAN DAN KEMAMPUAN DIGITAL TERHADAP KINERJA

PEMASARAN MELALUI PERSEPSI IKLAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATING. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 3, No. 01, pp. 317-341).

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*, *42*(2), 203–225. https://doi.org/10.1177/0143831X18759793

Ibrahim dkk. (2020). Ibrahim Dkk 2020. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(2), 223–237.

Imran, M., & Shahnawaz, M. G. (2020). PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, *16*(2), 93–102. https://doi.org/10.1177/2319510x20915999

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, *1*(3), 141–169. https://doi.org/10.1002/per.2410010304

Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). 1. Luthans 2007.Pdf. *Personnel Psychology*, *60*, 541–572.

Prasetya, V., Purnamasari, M. S., Oki, O. A., & Reza, R. R. H. (2024). Impact of green Marketing mediating brand love on purchasing decisions for batik MSME products in Central Java. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, *7*(1), 218-232.

Richter, A., & Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, *33*(1), 22–40. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (In Edisi K). PT Index Kelompok Gramedia.

Setiono, A. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Pengakuan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, *1*(1), 52-58.

Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia 2023 - Badan Pusat Statistik Indonesia. (n.d.). Retrieved March 22, 2024, from https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/29/d9c277bd3ad62674f53e454a/statistik-hotel-dan-akomodasi-lainnya-di-indonesia-2023.html

Suciati. (2014). JOB INSECURITY AND JOB STRESS EFFECT OF TURNOVER INTENTION ON PT. BERKAT ABADI SURYA CEMERLANG SEMARANG (HO). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 11:35.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.

Tari JN Syafitri, Laura Syahrul, R. F. (2022). The Relationship Of Job Insecurity , Affective Commitment , And Job Performance Post Covid-19. *Jurnal Mantik*, *6*(36), 10–17.

Triccia, A. D., & Satiningsih. (n.d.). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *7*(4), 1–12. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307

UN Tourism World Tourism Barometer | Global Tourism Statistics. (n.d.). Retrieved March 20, 2024, from https://www.unwto.org/un-tourism-world-tourism-barometer-data

Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, *28*(2), 143–164. https://doi.org/10.1080/02678373.2014.899651

Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S., & Cvejanov, A. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, *36*(4), 633–652. https://doi.org/10.1177/0143831X14527017

Wadhawan, K. (2016). Psychological well-being as a predictor to job performance and job satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, *1*(3), 2455–4197. www.newresearchjournal.com/academic