



Employee Wellbeing pada Pengemudi Grab di Yogyakarta Ditinjau dari Job Insecurity

Anggi Farhan^{1*}, Ros Patriani Dewi²

1 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

2 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*ros@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 95 orang dengan kriteria: pengemudi ojek online Grab di Yogyakarta, berusia 15-58 tahun. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *employee wellbeing*. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi *employee wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *employee wellbeing* dan skala *job insecurity*. Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar $(r_{xy}) = -0,407$ (negatif) dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,165 artinya sumbangan *job insecurity* terhadap *employee wellbeing* sebesar 16,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 84,5% disebabkan oleh variabel lain. Hasil penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih sensitif terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh pengemudi Grab, khususnya terkait dengan ketidakpastian pekerjaan. Hal ini dapat mencakup penyediaan sumber daya mental, dukungan finansial, atau peluang pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: *Employee Wellbeing, Job Insecurity, Pengemudi Grab*

Abstract

This research aims to explore the relationship between job insecurity and employee well-being among Grab drivers in Yogyakarta. This study involved 95 research subjects with criteria: Grab online motorcycle drivers in Yogyakarta, aged 15-58 years. The higher the job insecurity, the lower the employee wellbeing, and conversely, the lower the job insecurity, the higher the employee wellbeing among Grab drivers in Yogyakarta. The data collection method in this study uses scales. The scales used in this study are the employee well-being scale and the job insecurity scale. The result of the product-moment correlation test shows a Pearson correlation value of $(r_{xy}) = -0.407$ (negative) with a significance of 0.000 ($p < 0.050$). This indicates a negative relationship between job insecurity and employee wellbeing among Grab drivers in Yogyakarta. Therefore, the hypothesis in this study is accepted. Furthermore, the analysis of the data also shows a coefficient of determination (R^2) obtained at 0.165, meaning that the contribution of Job insecurity to Employee wellbeing is 16.5%. This indicates that 84.5% is attributed to other variables. The results of this study can assist in the development of company policies that are more sensitive to the needs and challenges faced by Grab drivers, particularly in relation to job insecurity. This could include the provision of mental resources, financial support, or skills development opportunities.

Keywords: *Employee Wellbeing, Grab Drivers, Job Insecurity*



PENDAHULUAN

Setelah melewati dan berhasil mengatasi penyebaran covid-19, pemerintah kembali dihadapkan pada situasi yang berhubungan dengan upaya pemulihan ekonomi sehingga diperlukan langkah-langkah dan strategi dari pemerintah untuk memulihkan keadaan negara (Heikal & Nurhasanah, 2023). Perubahan ini juga dilakukan oleh pemerintah dalam memutuskan kebijakan ekonomi, kebijakan perdagangan, atau regulasi ketenagakerjaan yang memiliki konsekuensi tidak pasti bagi para pekerja. Munculnya pandemi di awal tahun 2020 lalu juga berimbas pada pekerja yang bekerja di berbagai sektor industri yang ada di Indonesia. Adanya pandemi telah mengakibatkan para pekerja terkena pemotongan gaji. Namun tidak hanya itu, banyak perusahaan yang telah memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak bahkan melakukan PHK terhadap para pekerja (Adieb, 2020). Banyaknya gelombang PHK dan meningkatnya tingkat pengangguran semakin membuat ketidakstabilan keadaan ekonomi. Ketidakstabilan ekonomi saat ini membuat banyak kalangan pekerja kehilangan pekerjaannya (Ridwan, 2021).

Ketidakpastian ekonomi membuat banyak perusahaan melakukan efisiensi atau PHK demi menyelamatkan keuangan perusahaan dan mengakibatkan para pekerja kehilangan lapangan pekerjaan. Dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, sektor transportasi darat menjadi fokus utamanya. Infrastruktur transportasi darat memainkan peran penting sebagai pendorong pertumbuhan sektor perekonomian yang baru dan pengembangan sektor perekonomian yang sudah ada (Karyadi, 2018). Dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia terlihat meningkatnya popularitas perusahaan penyedia aplikasi layanan transportasi. Terutama, aplikasi layanan transportasi ojek telah menjadi pilihan yang populer untuk bergerak di tengah kemacetan kota. Dengan banyaknya penyedia layanan aplikasi ojek, persaingan semakin ketat, terutama pada aplikasi Grab (Magdalena, 2016).

Kondisi pengemudi Grab saat ini mengalami kesejahteraan yang kurang dikarenakan penurunan pendapatan dan jumlah orderan dari konsumen yang mulai berkurang. Hal ini disebabkan dampak dari Keputusan Menteri Perhubungan (KEPMENHUB) Nomor 348 tahun 2019 yang menetapkan pedoman perhitungan biaya jasa penggunaan sepeda motor dalam aplikasi untuk kepentingan masyarakat. Disebutkan didalam Keputusan Menteri Perhubungan bahwa biaya penggunaan sepeda motor melalui aplikasi terdiri dari tiga komponen, yaitu biaya jasa standar, biaya jasa batas bawah, dan biaya jasa minimum. Biaya jasa minimum ini merujuk pada jumlah paling rendah yang harus dibayarkan oleh penumpang untuk perjalanan hingga 30 kilometer. Sebelum aturan tentang tarif minimum diterapkan, penghasilan mitra Grab relatif tinggi dan stabil, hal ini disebabkan oleh tarif yang terjangkau untuk berbagai lapisan masyarakat, terutama mereka dari kelas menengah ke bawah. Namun, setelah peraturan tersebut diberlakukan, penghasilan mitra Grab terdampak karena tarif minimum yang ditetapkan lebih tinggi dari sebelumnya (Setiyanto, 2020).

Seiring dengan fenomena yang terjadi, para pengemudi Grab menjadi subjek yang relevan dalam hal mencerminkan perubahan signifikan di dunia kerja dan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam konteks ekonomi berbagi atau aktivitas ekonomi dan sosial yang melibatkan transaksi daring. Aplikasi Grab merupakan salah satu terobosan dalam layanan transportasi umum berbasis *online*. Perkembangannya ke depan akan bergantung pada tingkat kemudahan dan kenyamanan penggunaannya oleh konsumen. Oleh karena itu, keberhasilan aplikasi ojek online (Grab) akan memberikan dampak positif dalam mendorong masyarakat untuk menjadi lebih akrab dengan teknologi berbasis *online* (Soemantadiredja, 2015).

Employee Wellbeing atau kesejahteraan karyawan merupakan salah satu hal penting bagi kepentingan individual pekerja dalam hal menjaga kesehatan fisik maupun psikologis, karena apabila *employee wellbeing* di tempat kerja tidak tercapai hal ini dapat memberikan efek yang buruk terhadap kinerja dan produktifitas pekerja itu sendiri. Hal ini memiliki keterkaitan dimana *employee wellbeing*



sendiri menurut Norma (2018) dalam penelitiannya adalah rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan ketenangan dalam bekerja, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dimana kaitannya apakah pengemudi grab merasa memiliki ketenangan dan mendapatkan kesejahteraan yang layak dengan bekerja sebagai seorang pengemudi grab. Meisler (dalam Rahmadhanty, 2022) mengungkapkan bahwa *employee wellbeing* bukan hanya suatu hal yang berkaitan dengan sikap produktif yang dilakukan oleh karyawan, melainkan adanya frustrasi ketakutan, hingga depresi di tempat kerja.

Zheng, dkk (2015) mengungkapkan bahwa *employee wellbeing* tidak hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Aspek *employee wellbeing* yang dikemukakan Zheng (2015) yaitu *Life wellbeing* (LWB), *Workplace wellbeing* (WWB), *Psychological wellbeing* (PWB), dimana aspek *Life wellbeing* (LWB) berhubungan dengan kesejahteraan hidup yang melibatkan kepuasan emosional pekerja dan kualitas hubungan dengan keluarga.

Simone (dalam Anisa, 2022) menjelaskan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan yaitu *work setting* atau tempat kerja, *personality traits* atau kepribadian, *social support* atau dukungan social, *occupational stress* atau stres kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* peneliti memilih faktor *work setting* yang didalamnya terdapat resiko keamanan di lingkungan kerja. Menurut Qureshi dan Khan (2016) menyatakan pengalaman berupa persepsi subjektif dan pandangan terhadap *job insecurity* bisa terbentuk melalui kondisi di tempat kerja bagi para pekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kowalski & Loretto (2017) bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap *employee wellbeing*. Karyawan yang memiliki *job insecurity* cenderung kurang produktif dan cenderung kurang kreatif daripada karyawan yang memiliki *job security*. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti stres, frustrasi, dan kelelahan yang dapat mengganggu kesejahteraan karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Lisa (2020) menyatakan bahwa tingginya *job insecurity* akan mengakibatkan pekerja memiliki *employee wellbeing* yang rendah, dan begitu sebaliknya, rendahnya *job insecurity* akan meningkatkan *employee well-being* pada pekerja. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh De Cuyper (2015) di kalangan karyawan, telah mengatakan bahwa *job insecurity* tidak secara konsisten memprediksi *employee wellbeing* yang rendah pada karyawan. Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *Job insecurity* juga dipersepsikan dari dua sudut pandang yaitu pandangan global dan pandangan multidimensi. Pandangan global mengemukakan *job insecurity* sebagai suatu kondisi adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan multidimensi mengemukakan *job insecurity* tidak hanya mengacu pada ketidakpastian yang dialami karyawan akan kelangsungan pekerjaan, namun juga mengenai kelangsungan pekerjaan tertentu, seperti peluang untuk promosi, perkembangan gaji yang menurun, penurunan pangkat, menurunnya kualitas kondisi kerja, dan kekhawatiran akan adanya kesenjangan antara individu dan organisasi di masa depan. Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* ini terdiri dari tiga aspek, yaitu: ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat, dan rasa tidak berdaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ethel, Roskies, Christiane (dalam Rizky & Sadida, 2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan menurunnya *employee wellbeing* pekerja. Ditambah dari Maike, Cornelius, Martin (2013) menunjukkan bahwa dampak *job insecurity* adalah meningkatnya stres akan menurunkan *employee wellbeing* karyawan. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* di suatu organisasi dapat menyebabkan para karyawan merasakan ketegangan, kegelisahan, kekhawatiran, dan stres. Selain itu, *job insecurity* juga berdampak pada pola pikir karyawan dalam perusahaan, yang menyebabkan mereka cenderung mempertimbangkan opsi untuk keluar dari



perusahaan guna mencari lingkungan yang lebih nyaman, karena mereka merasa kurang mendapatkan rasa aman baik dari atasan maupun rekan kerja (Wicaksono, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *job insecurity* terhadap *employee well-being* pada pengemudi Grab di Yogyakarta?”

METODE

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah *pengemudi* grab yang berjumlah 95 responden, berusia 18-58 tahun, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yang merupakan pendekatan pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga memungkinkan penentuan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yaitu menggunakan skala *employee well-being* oleh Zheng (2015) dan skala *job insecurity* yang telah disusun oleh peneliti sendiri dengan mengacu pada aspek-aspek *job insecurity* yang dikemukakan oleh Rowntree (2005). Hasil uji validitas skala *employee wellbeing* ditunjukkan dengan daya beda aitem bergerak dari 0,510 sampai dengan 0,881 dan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai sebesar 0.958. Sedangkan hasil uji validitas skala *job insecurity* ditunjukkan dengan daya beda aitem bergerak dari 0,053 sampai dengan 0,611 dan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai sebesar 0.867. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dari Pearson.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Employee Wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode analisis one sample *Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Hasilnya menunjukkan bahwa skor variabel *Job Insecurity* dan *Employee Well Being* terdistribusi secara normal, dengan nilai signifikansi $p > 0,050$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variable	Nilai K-S-Z	P	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i>	0,887	0,412	Normal
<i>Employee Well Being</i>	0,464	0,982	Normal

Kemudian, pengujian linieritas untuk hubungan antara *Job Insecurity* dan *Employee Well Being* menunjukkan nilai F sebesar 19.250 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan adanya hubungan linier antara keduanya. Oleh karena itu, asumsi bahwa hubungan antar variabel bersifat linier terpenuhi, memungkinkan untuk dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Untuk menguji hipotesis, dilakukan uji korelasi *product moment* pada variabel *Job Insecurity* dengan variabel *Employee Wellbeing* dan hasilnya menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar (r_{xy})= -0,407 (negatif) dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan negatif antara *Job Insecurity* dengan *Employee Wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin rendah *Employee Wellbeing*. Sebaliknya semakin rendah *Job Insecurity* maka semakin tinggi *Employee Wellbeing* pengemudi Grab di Yogyakarta. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut berdasarkan kriteria (Sugiyono, 2015). Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,165 yang artinya



sumbangan *Job Insecurity* terhadap *Employee Wellbeing* sebesar 16,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 84,5% disebabkan oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Job Insecurity</i>	<i>Employee Well Being</i>
<i>Job Insecurity</i>	Pearson	1	-.407**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
<i>Employee Well Being</i>	Pearson	-.407**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan mayoritas subjek penelitian mengalami *job insecurity* pada tingkat yang tinggi, yaitu sebesar 61.1% (58 subjek), dengan hanya 6.3% (6 subjek) pada tingkat rendah dan 32,6% (31 subjek) pada tingkat sedang. Sementara itu, mayoritas subjek memiliki *Employee Wellbeing* pada tingkat sedang, yaitu sebesar 61.1% (58 subjek), dengan 24.2% (23 subjek) pada tingkat tinggi dan 14.7% (14 subjek) pada tingkat rendah.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *employee wellbeing* pada pengemudi Grab di Yogyakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shiva (2022) yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima dengan adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan kontrak PT X di masa pandemic, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah *employee wellbeing* individu tersebut. Ditambah dari Maulidina & Nurtjahjanti (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif terhadap *employee wellbeing*. Tingginya *job insecurity* mengakibatkan karyawan memiliki *employee wellbeing* yang rendah, dan begitu sebaliknya, rendahnya *job insecurity* akan meningkatkan *employee wellbeing*.

Kesejahteraan para pengemudi menjadi landasan kesuksesan perusahaan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam ekosistem transportasi *online*. Ketika kesejahteraan pengemudi terpenuhi, maka pengemudi akan menunjukkan produktivitas dan semangat ketika bekerja (Anindiati, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* adalah faktor *work setting* yang didalamnya ada risiko terhadap keamanan dalam bekerja, dan ancaman yang berdampak buruk pada kesejahteraan para pekerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian Prawoko (2021) menyatakan ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja atau tempat kerja tersebut dapat berdampak ganda yaitu selain mengurangi kesejahteraan juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh driver. Munculnya *job insecurity*, pengemudi akan mengalami masalah pada *employee wellbeing* dan *pengemudi* merasa tidak aman pada saat bekerja. *Job insecurity* merupakan dorongan dari tekanan tempat kerja yang dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan pada driver. Keterkaitan antara kedua variabel tersebut dapat ditinjau melalui perspektif aspek *Job*



insecurity yang dikemukakan oleh Rowntree (2005) yang terdiri dari aspek ketakutan akan kehilangan pekerjaan, aspek ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat dan aspek rasa tidak berdaya.

Hasil kategorisasi skala *employee wellbeing* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *employee wellbeing* dalam kategori sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengemudi merasa cukup puas dengan pekerjaan dalam batas-batas tertentu, tetapi pengemudi juga menghadapi beberapa masalah atau ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya sebagai seorang pengemudi. Berdasarkan hasil kategorisasi skala *job insecurity* menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki *job insecurity* pada kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengemudi merasa memiliki ketakutan konstan akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan kurangnya stabilitas dalam pekerjaan sebagai seorang pengemudi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Sadida (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee wellbeing* pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka *employee wellbeing* menjadi rendah.

Pekerjaan sebagai pengemudi Grab adalah pekerjaan yang berbasis aplikasi dan seringkali bersifat kontrak atau sementara. Inilah mengapa ketidakpastian pekerjaan di masa depan membuat pengemudi merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, meskipun pengemudi merasa cukup sejahtera dikarenakan fleksibilitas waktu yang dimiliki sebagai seorang pengemudi Grab. Pengemudi juga mengalami perasaan kontradiktif antara "cukup sejahtera" dan "tidak aman." Hal ini menyebabkan *employee wellbeing* pengemudi dalam kategori sedang, sedangkan *job insecurity* dalam kategori tinggi. Situasi ini mencerminkan realita kompleks yang sebenarnya dari pekerjaan sebagai pengemudi Grab yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Hal ini memiliki keterkaitan dengan penelitian oleh Cuyper (2010) pada pekerja di Eropa yang membuktikan bahwa *job insecurity* pada karyawan temporer tidak secara konsisten memprediksi kesejahteraan yang negatif.

Salah satu kelemahan yang mungkin ada dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas, penelitian ini mungkin terbatas oleh ukuran sampel yang relatif kecil atau spesifik yang hanya pada sektor pengemudi Grab. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk menggeneralisasikan temuan penelitian ke populasi yang lebih luas. Mungkin perlu dipertimbangkan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar atau beragam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara hubungan *job insecurity* dengan *employee wellbeing* pada *pengemudi* Grab di Yogyakarta. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *employee wellbeing*. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi *employee wellbeing* pada *pengemudi* Grab di Yogyakarta. Pada hasil kategorisasi skala *employee wellbeing* menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki *employee wellbeing* pada kategori sedang dan pada hasil kategorisasi skala *job insecurity* menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki *job insecurity* pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Azis, R. E. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *jurnal kajian ekonomi dan bisnis islam*, Vol 3, 608-616.
- Anindiati, Q. (2014). Hubungan Konflik Individu dalam Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologi Karyawan di Tempat Kerja. Skripsi. Sumatera Utara, Sumatera, Indonesia: Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Arifin. (2011). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan r & d. Bandung: Alfabeta
- Azwar, S. (2013). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- De Cuyper, N., & De Witte., H. 2007. *Job insecurity* In Temporary Versus Permanent Workers: Associations With Attitudes, Well-Being, And Behavior.
- Emberland, J.S., & T. Rundmo. (2010). Implications of *Job insecurity* Perceptions and *Job insecurity* Responses for Psychological Well-being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*, 452–459.
- Heikal, M. H., & Nurhasanah, N. (2023). Keeping Indonesia safe from the COVID-19 pandemic: lessons learnt from the National Economic Recovery Programme: edited by Sri Mulyani Indrawati, Suahasil . Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/15387216.2023.2181200>
- Kaniawati, T., & Safitri, N. (2014). Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Freeport Indonesia. 17.
- Khan, N., & Khurshid, S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(5), 217. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n5p2>
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Wellbeing and HRM in the changing workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229–2255.
- Magdalena Elvina, Prodi Ilmu Komunikasi, “Sikap Masyarakat Jakarta Pengguna Aplikasi Grab Terhadap Brand Baru Grab”, Surabaya: Universitas Kristen Petra Surabaya, *Jurnal E-Komunikasi Vol 4. No.1 Tahun 2016*, 1-2.
- Makikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 30(1), 46–70.
- Meisler, G. (2022). Fear and emotional abilities in public organizations: a sectorial comparison of their influence on employees’ well-being. *International Public Management Journal*, 25(4), 544-565.
- Ni Ketut Septiari, I. K. (2016). Pengaruh *Job insecurity* dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung. *E-Jurnal Manajemen*, 6429-6456.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*.
- Padli, F., Arifin, R., & Farida, E. (2021). Pengaruh Job Burnout Dan *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77–90. www.fe.unisma.ac.id
- Pretsch E, Saretzki J, Kraus H, & G, G. (2020). Improving Employee Well-Being by Means of Virtual Reality – REALEX: An Empirical Case Study. 9571(April), 95–105.
- Rahmadhanty, S. (2022). *Job insecurity* dan Employee Well-Being: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi*, 542-550.
- Rizky, N & Sadida, N. (2019). Hubungan antara *Job insecurity* dan Employee Wellbeing pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *jurnal empati*, 329-325.
- Rowntree, J., 2005. *Job Insecurity and Work Intensification*. <http://www.jrf.org.uk>
- Schumacher, D., Schreurs, B., De Cuyper, N., & Grosemans, I. (2021). The ups and downs of felt *job insecurity* and job performance: The moderating role of informational justice. *Work & Stress*, 35(2), 171-192. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832607>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soemantadiredja, A., Vitayala, A., Hermadi, I., Analysis Adoption of Innovation Go-jek Application, *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-7064 Volume 6 Issue 3, 2015*.
- Tantyar, dara hilda. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Simba*, 11, 11201–11214.



- Tuti Rahmi, H. A. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2).
- Zahra, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Citra Merek terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Ojek Online (Studi pada Pelanggan Gojek di Kota Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Tahun 2017*, 1-11.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/JOB.190>