

# Pengaruh Job Insecurity terhadap *Employee Well-Being* pada Era Ketidakstabilan Ekonomi Global

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong\*, Rasty Yulia, Arwin, Dharnita Chandra

<sup>1</sup> Universitas Nusa Putra

<sup>24</sup> Institut Maritim Prasetya Mandiri

<sup>3</sup> Universitas Syiah Kuala PSDKU Gayo Lues

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity terhadap employee well-being pada karyawan sektor swasta dalam kondisi ketidakstabilan ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara empiris dan terukur. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria minimal satu tahun masa kerja di wilayah Sukabumi, Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi ketidakamanan kerja dan kesejahteraan karyawan secara sistematis. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan distribusi data memenuhi persyaratan analisis regresi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik guna meningkatkan akurasi dan konsistensi hasil pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap employee well-being ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar -0,628 menunjukkan bahwa setiap peningkatan persepsi ketidakamanan kerja akan diikuti oleh penurunan tingkat kesejahteraan karyawan secara konsisten. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,384 mengindikasikan bahwa 38,4% variasi employee well-being dapat dijelaskan oleh job insecurity, sedangkan 61,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam studi ini. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat kebijakan yang berfokus pada peningkatan kepastian kerja, transparansi komunikasi, serta penyediaan dukungan psikologis guna menjaga stabilitas karyawan secara berkelanjutan di tengah tekanan ekonomi global.

**Kata Kunci:** *Job Insecurity, Employee Well-Being, Ketidakstabilan Ekonomi, Manajemen SDM*

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.4036>

\*Correspondence: Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong

Email: [bonse@nusaputra.ac.id](mailto:bonse@nusaputra.ac.id)

Received: 23-02-2026

Accepted: 23-03-2026

Published: 23-04-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to examine the effect of job insecurity on employee well-being among private sector employees under conditions of economic instability. The research employs a quantitative approach with a correlational design to analyze the relationship between the independent and dependent variables empirically and systematically. The sample consists of 60 respondents selected using purposive sampling, with a minimum work experience of one year in Sukabumi, West Java. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale to measure perceptions of job insecurity and employee well-being. The research instrument was tested for validity and reliability, with Cronbach's Alpha values exceeding 0.60. In addition, classical assumption tests were conducted to ensure that the data met the requirements for regression analysis. Data analysis was performed using simple linear regression with the support of statistical software to ensure accuracy and consistency of the results. The findings indicate that job insecurity has a negative and significant effect on employee well-being ( $p < 0.05$ ). The regression coefficient of -0.628 suggests that an increase in perceived job insecurity is consistently associated with a decrease in employee well-being. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.384 indicates that 38.4% of the variation in employee well-being can be explained by job insecurity, while the remaining 61.6% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight that job insecurity is a critical factor in determining employees' psychological well-being. Therefore, organizations need to strengthen policies that focus on enhancing job security, improving communication transparency, and providing psychological support to maintain employee stability in the face of global economic pressures.

**Keywords:** *Job Insecurity, Employee Well-Being, Economic Instability, Human Resource Management*

## Pendahuluan

Era ketidakstabilan ekonomi global yang ditandai dengan fluktuasi pasar yang ekstrem dan disrupsi teknologi telah menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan ketidakpastian. Fenomena ini memicu peningkatan rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*), di mana karyawan merasa terancam oleh kemungkinan kehilangan pekerjaan atau penurunan kualitas kondisi kerja di masa depan. Ketidakamanan kerja bukan sekadar isu administratif, melainkan ancaman serius terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja (Bannay & Hadi, 2021). Ketika individu merasa bahwa keberlangsungan karier mereka terancam, hal ini akan berdampak langsung pada kondisi mental dan kesehatan mereka secara keseluruhan, terutama bagi mereka yang sangat bergantung atau mencintai pekerjaan mereka (Graham et al, 2024).

Adapun dampak dari *job insecurity* ini meluas, tidak hanya melampaui tekanan mental individu, tetapi juga merusak fondasi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) yang mencakup dimensi finansial, karier, hingga kesehatan fisik (Lala et al, 2024). Di Indonesia, ketidakstabilan pasca-pandemi dan transformasi digital memaksa organisasi untuk lebih resilien, namun di sisi lain sering kali meningkatkan beban stres digital dan kecemasan bagi tenaga kerja (Gerson et al, 2025). Ketidakmampuan karyawan untuk mencapai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang optimal sering kali berujung pada penurunan keterikatan kerja (*work engagement*) dan komunikasi interpersonal yang buruk di lingkungan organisasi (Astuti & Dhania, 2022).

Lebih lanjut, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan yang rendah akibat *job insecurity* berkontribusi signifikan terhadap penurunan kepuasan kerja (Marcheline & Adiati, 2021). Kepuasan kerja merupakan elemen krusial karena fungsinya sebagai determinan utama dalam menentukan loyalitas dan kinerja karyawan dalam jangka panjang (Suryani, 2022). Jika perasaan tidak aman ini tidak segera dimitigasi melalui kepemimpinan yang autentik dan strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik, organisasi berisiko menghadapi tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi serta penurunan kinerja secara kolektif (Abidin et al, 2024).

Meskipun urgensi mengenai kesejahteraan karyawan telah banyak dibahas, literatur yang secara spesifik menghubungkan *job insecurity* dengan *employee well-being* di bawah tekanan ekonomi global yang tidak stabil pada sektor industri manufaktur dan jasa di wilayah penyangga ekonomi seperti Sukabumi masih memerlukan pendalaman lebih lanjut. Penelitian ini bermaksud mengisi celah tersebut dengan menganalisis bagaimana ketidakamanan kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam menjaga stabilitas mental dan produktivitas aset manusianya.

## Metodologi

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, dilakukan prosedur penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *employee well-being* sebagai berikut.

## Desain Penelitian, Lokus, dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menentukan sejauh mana variasi pada variabel independen berkaitan dengan variasi pada variabel dependen. Lokus penelitian ditetapkan di wilayah Sukabumi, Jawa Barat, yang mencakup karyawan sektor swasta yang terdampak langsung oleh dinamika ekonomi regional. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik wilayah yang memiliki konsentrasi industri manufaktur dan jasa yang signifikan, di mana isu stabilitas pekerjaan menjadi fenomena yang sangat relevan (Mintawati et al, 2023)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak pada perusahaan mitra di wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* untuk memastikan responden memiliki kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu minimal telah bekerja selama satu tahun di tengah era ketidakstabilan ekonomi (Azahra & Hafidz, 2025). Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 60 responden, yang dinilai telah memenuhi ambang batas minimum untuk analisis regresi linear sederhana pada penelitian skala menengah (Wibawa et al, 2024). Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara daring untuk menjangkau responden secara efisien dan akurat (Marcheline & Adiati, 2021).

## Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dirancang untuk mengubah konsep abstrak menjadi indikator empiris yang dapat diukur secara kuantitatif melalui skala Likert. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity (X)*, yang dioperasionalkan sebagai persepsi subjektif karyawan mengenai ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka akibat ketidakpastian ekonomi (Abdul Jalil et al, 2023). Dimensi yang diukur meliputi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian mengenai masa depan karier, dan hilangnya fitur-fitur penting dalam pekerjaan seperti tunjangan atau fasilitas (Meda et al, 2022). Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang telah divalidasi dengan fokus pada tingkat kecemasan profesional responden (Azahra & Hafidz, 2025).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employee Well-being (Y)*, yang didefinisikan sebagai kondisi kesejahteraan psikologis dan kepuasan individu dalam menjalankan fungsi profesionalnya (Astuti & Dhania, 2022). Dimensi yang diukur mencakup keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental di tempat kerja, serta perasaan dihargai oleh organisasi (Fadillah et al, 2024). Kesejahteraan ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengelola stres kerja dan tetap memiliki motivasi yang tinggi meskipun berada dalam lingkungan yang dinamis (Mintawati et al, 2023). Seluruh data dari kedua variabel ini diolah menggunakan skala penilaian 1 hingga 5 untuk menggambarkan intensitas persepsi responden secara akurat (Yunardi & Ie, 2023).

## Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan untuk memastikan akurasi hasil pengujian hipotesis. Tahap pertama adalah melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas pada instrumen kuesioner guna menjamin bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk *job insecurity* dan *employee well-being* secara konsisten (Wibawa et al, 2024). Penilaian reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha* yang harus melampaui ambang batas 0,60 agar data dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut (Adinata & Turangan, 2023). Setelah instrumen dinyatakan valid, dilakukan Uji Asumsi Klasik yang mencakup uji normalitas untuk memastikan distribusi data yang seimbang di wilayah sampel Sukabumi (Mintawati et al, 2023).

Tahap inti dari analisis ini adalah penggunaan Regresi Linear Sederhana untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Azahra & Hafidz, 2025). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan melihat nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) guna menentukan apakah pengaruh *job insecurity* terhadap kesejahteraan karyawan bersifat nyata secara statistik (Tupamahu et al, 2022). Selain itu, dihitung pula nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat seberapa besar persentase variasi *employee well-being* yang dapat dijelaskan oleh faktor ketidakamanan kerja (Meda et al, 2022). Seluruh proses komputasi statistik ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak pengolah data untuk meminimalisir kesalahan kalkulasi manual (Yunardi & Ie, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan prosedur pengumpulan data yang telah dilakukan terhadap karyawan sektor swasta di wilayah Sukabumi, diperoleh hasil analisis statistik untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *employee well-being* sebagai berikut.

### Profil Responden dan Deskripsi Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari 60 responden yang mayoritas bekerja pada sektor industri manufaktur dan jasa di wilayah Sukabumi, Jawa Barat (Mintawati et al, 2023). Karakteristik responden menunjukkan variasi masa kerja dan tingkat jabatan yang memberikan gambaran komprehensif mengenai persepsi ketidakamanan kerja di lapangan (Azahra & Hafidz, 2025).

**Tabel 1.**  
Profil Responden (N=60)

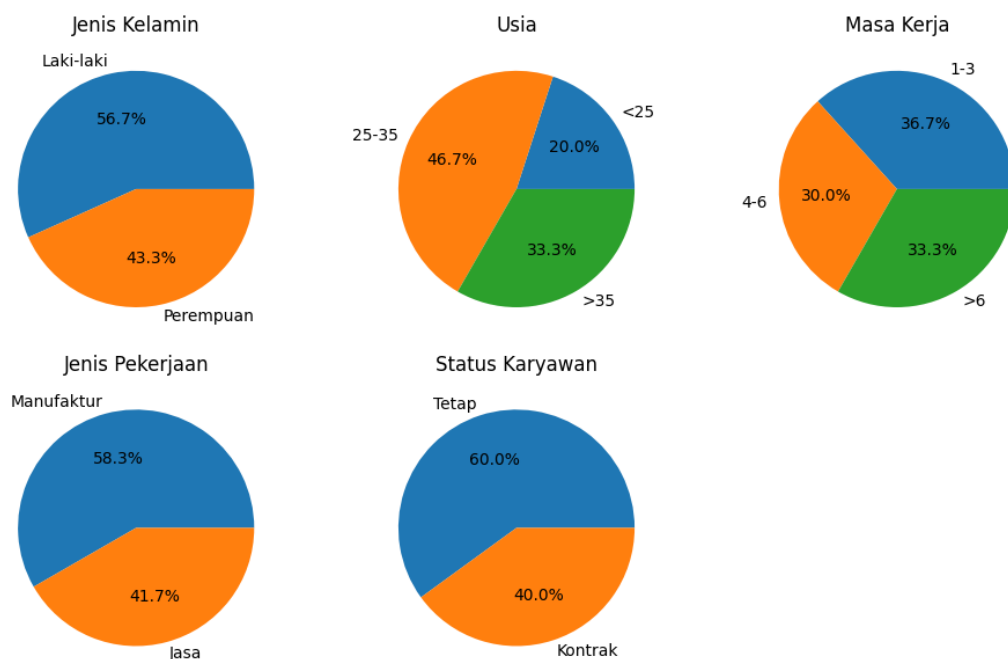
| Karakteristik | Kategori    | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 34        | 56,7           |
|               | Perempuan   | 26        | 43,3           |
| Usia          | < 25 tahun  | 12        | 20,0           |
|               | 25–35 tahun | 28        | 46,7           |
|               | > 35 tahun  | 20        | 33,3           |
| Masa Kerja    | 1–3 tahun   | 22        | 36,7           |
|               | 4–6 tahun   | 18        | 30,0           |
|               | > 6 tahun   | 20        | 33,3           |

| Karakteristik   | Kategori         | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|------------------|-----------|----------------|
| Jenis Pekerjaan | Manufaktur       | 35        | 58,3           |
|                 | Jasa             | 25        | 41,7           |
| Status Karyawan | Karyawan Tetap   | 36        | 60,0           |
|                 | Karyawan Kontrak | 24        | 40,0           |

Berdasarkan Tabel 1, komposisi responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki serta kelompok usia 25–35 tahun sebagai kelompok terbesar. Hal ini mengindikasikan bahwa sampel penelitian didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang berada pada fase perkembangan karier, sehingga lebih sensitif terhadap perubahan kondisi kerja dan ketidakpastian ekonomi.

Dari sisi masa kerja, distribusi yang relatif merata dengan dominasi pada rentang 1–3 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam organisasi. Kondisi ini berpotensi meningkatkan kerentanan terhadap job insecurity karena posisi kerja yang belum sepenuhnya stabil.

Selain itu, dominasi sektor manufaktur dalam sampel penelitian memperkuat konteks analisis, mengingat sektor ini cenderung lebih terdampak oleh fluktuasi ekonomi dan dinamika pasar dibandingkan sektor jasa. Dari sisi status karyawan, mayoritas responden merupakan karyawan tetap, namun proporsi karyawan kontrak yang cukup signifikan menunjukkan adanya heterogenitas tingkat keamanan kerja dalam sampel. Variasi ini penting karena dapat memengaruhi perbedaan persepsi terhadap ketidakamanan kerja dan kesejahteraan karyawan.



**Gambar 1.** Distribusi Karakteristik Responden

Visualisasi pada Gambar 1 memperjelas distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, jenis pekerjaan, dan status karyawan. Pola distribusi menunjukkan konsentrasi pada kelompok usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif awal serta dominasi sektor manufaktur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berpotensi menghadapi tekanan akibat ketidakstabilan ekonomi. Selain itu, keberadaan proporsi karyawan kontrak yang cukup besar menunjukkan adanya kelompok pekerja dengan tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi.

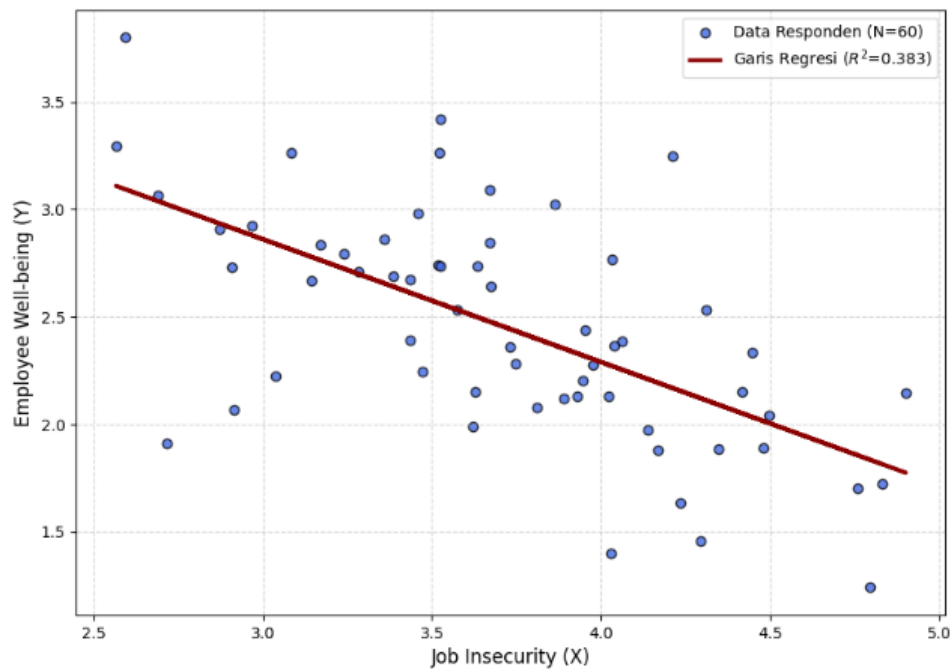
Berdasarkan karakteristik responden yang telah dipaparkan, tahap selanjutnya adalah menganalisis distribusi data pada variabel utama penelitian untuk melihat kecenderungan umum persepsi responden terhadap job insecurity dan employee well-being. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* (X) responden berada pada kategori sedang hingga tinggi, sementara *employee well-being* (Y) menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah pada kelompok yang merasa terancam posisi kerjanya (Riania & Nisa, 2022).

Tabel 2 di bawah ini menyajikan ringkasan distribusi data penelitian yang telah diolah untuk melihat kecenderungan pusat (*central tendency*) dari kedua variabel utama (Wibawa et al, 2024).

**Tabel 2.**  
Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N=60)

| Variabel                       | Mean | Std. Dev | Min  | Max  |
|--------------------------------|------|----------|------|------|
| <i>Job Insecurity</i> (X)      | 3.82 | 0.64     | 2.50 | 4.90 |
| <i>Employee Well-being</i> (Y) | 2.45 | 0.58     | 1.20 | 3.80 |

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa rerata skor ketidakamanan kerja cukup tinggi (3.82), yang mengindikasikan adanya kecemasan nyata di kalangan karyawan akibat ketidakstabilan ekonomi (Meda et al, 2022). Sebaliknya, skor kesejahteraan karyawan berada pada angka yang relatif rendah (2.45), yang memperkuat dugaan awal adanya tekanan psikologis di lingkungan kerja (Astuti & Dhania, 2022). Sebaran data ini kemudian divisualisasikan melalui grafik *scatter plot* untuk melihat pola hubungan awal antar variabel sebelum dilakukan uji regresi (Yunardi & Ie, 2023).



**Gambar 2.** Grafik *Scatter Plot* Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-being*

Visualisasi pada Gambar 4.1 menunjukkan pola titik data yang menurun secara linear dari kiri atas ke kanan bawah, yang memberikan indikasi kuat adanya hubungan negatif antar variabel (Graham et al, 2024). Penurunan linear ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan persepsi ketidakamanan kerja selalu diikuti oleh penurunan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan secara konsisten (Abdul Jalil et al, 2023).

**Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis**

Setelah dilakukan uji deskriptif, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan dan arah pengaruh antara *job insecurity* (X) terhadap *employee well-being* (Y) (Meda et al, 2022). Hasil pengolahan data menggunakan bantuan perangkat lunak statistik disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (N=60)

| Model                     | Koefisien (B) | Std. Error | t-hitung | Sig.  |
|---------------------------|---------------|------------|----------|-------|
| (Constant)                | 4.850         | 0.312      | 15.545   | 0.000 |
| <i>Job Insecurity</i> (X) | -0.628        | 0.081      | -7.753   | 0.000 |
| $R^2$                     |               | 0.384      |          |       |
| F-hitung                  |               | 60.112     |          |       |
| Sig. F                    |               | 0.000      |          |       |

Berdasarkan Tabel 4.2, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,850 - 0,628X$ , yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *job insecurity* akan menurunkan *employee well-being* sebesar 0,628 satuan (Wibawa et al, 2024). Hasil uji-t menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar -7,753 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti nilai tersebut jauh di bawah ambang batas 0,05 (Azahra & Hafidz, 2025). Dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Sukabumi dinyatakan diterima (Amin & Pancasati, 2022).

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* mampu menjelaskan variasi *employee well-being* sebesar 38,4% (Meda et al, 2022). Sementara itu, sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti iklim organisasi atau gaya kepemimpinan yang juga memengaruhi kondisi psikologis karyawan (Sinaga et al, 2024). Tingginya tingkat pengaruh ini menegaskan bahwa ketidakpastian kerja merupakan stresor utama yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen SDM di era ketidakstabilan ekonomi (Graham et al, 2024).

#### Diskusi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan di wilayah Sukabumi. Tingginya koefisien regresi mengindikasikan bahwa persepsi ketidakpastian kerja merupakan faktor penekan utama bagi kesejahteraan psikologis karyawan di tengah era ketidakstabilan ekonomi (Graham et al, 2024). Kondisi ini tercermin dari kegelisahan responden mengenai keberlangsungan pendapatan dan status kerja mereka, yang pada akhirnya menguras energi mental dan menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Abdul Jalil et al, 2023). Di wilayah industri seperti Sukabumi, ancaman restrukturisasi dan efisiensi perusahaan akibat disrupsi pasar global menjadi stresor nyata yang sulit dihindari oleh tenaga kerja (Mintawati et al, 2023).

Penurunan kesejahteraan karyawan akibat rasa tidak aman ini juga berkaitan erat dengan ketidakmampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) di tengah tekanan profesional (Fadillah et al, 2024). Karyawan yang merasa posisinya terancam cenderung mengalami kecemasan berlebih yang terbawa hingga ke ranah domestik, sehingga memperburuk kesehatan mental mereka secara sistematis (Tupamahu et al, 2022). Fenomena ini diperparah oleh kurangnya strategi koping yang efektif, di mana ketidakamanan kerja justru memicu perilaku *presenteeism*—hadir bekerja namun tidak produktif karena beban pikiran (Nath et al, 2024). Jika dibiarkan, akumulasi stres digital dan tekanan kerja ini akan merusak keterikatan karyawan terhadap organisasi dalam jangka panjang (Maharani et al, 2023).

Secara manajerial, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat mengabaikan aspek psikologis karyawan jika ingin menjaga stabilitas operasional. Kepemimpinan yang transparan dan autentik sangat diperlukan untuk memberikan rasa aman dan mengurangi spekulasi negatif di kalangan staf (Bannay & Hadi, 2021). Dengan memperkuat iklim organisasi yang mendukung dan memberikan kepastian karier,

perusahaan dapat memitigasi dampak buruk ketidakstabilan ekonomi terhadap mentalitas pekerja (Sinaga et al, 2024). Pemberdayaan SDM yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja terbukti menjadi strategi retensi yang lebih efektif dibandingkan sekadar memberikan kompensasi finansial di tengah situasi krisis (Abidin et al, 2024).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan sektor swasta di wilayah Sukabumi. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akibat ketidakstabilan ekonomi global, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka miliki. Hal ini mengindikasikan bahwa kecemasan akan keberlangsungan pekerjaan merupakan hambatan utama bagi terciptanya kondisi mental yang sehat di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan sangat rentan terhadap guncangan eksternal yang memicu persepsi ancaman terhadap pendapatan dan masa depan karier. Meskipun faktor-faktor lain di luar model juga berperan, kontribusi *job insecurity* sebesar 38,4% menegaskan urgensi bagi manajemen organisasi untuk memprioritaskan stabilitas psikologis staf. Secara keseluruhan, stabilitas ekonomi makro yang tidak menentu telah bertransformasi menjadi beban mikro pada individu pekerja, yang jika tidak dikelola dengan kepemimpinan yang transparan, dapat merusak ekosistem produktivitas perusahaan secara permanen.

## Daftar Pustaka

- Abdul Jalil, N. I., Tan, S. A., Ibharim, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., & Mangundjaya, W. L. (2023). The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers: Work–Life Balance as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2758. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032758>
- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924–939. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.63>
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 162–171. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Agustini, A. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Management Review*, 5(3), 415–428. <https://doi.org/10.37476/nmar.v5i3.5081>
- Amin, R. A., & Pancasati, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *TMJ (Technomedia Journal)*, 6(2), 160–172. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>

- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari psychological well-being dan komunikasi interpersonal. *Cassava Journal of Social Science*, 1(1), 40–50. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.6>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 164–170. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Azahra, N., & Hafidz, G. P. (2025). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Ketidakstabilan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), 597–607. <https://doi.org/10.31004/jh.v5i1.2154>
- Bannay, D. F., & Hadi, M. J. (2021). Authentic Leadership and Psychological Well-being at the Workplace: Exploring the Mediating Role of Perceived Job Security. *Jurnal Pengurusan*, 63, 1–15. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2021-63-09>
- Fadillah, A., Puspa, T., & Survia, D. (2024). Job Satisfaction Dipengaruhi Oleh Psychological Well-Being Dan Di Moderasi Oleh Work–Life Balance Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 2415–2424. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i2.19613>
- Gerson, Sangapan, L., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Analisis Kualitatif terhadap Keterikatan Pegawai di Era Pasca Pandemi: Studi Kasus pada Organisasi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 3(2), 522–537. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.90>
- Graham, B. A., Sinclair, R. R., & Sliter, M. (2024). Job insecurity and health and well-being: What happens when you really need or love your job? *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), 743–769. <https://doi.org/10.1177/0143831X231183981>
- Lala, A. N. T., Muis, M., Hamid, N., & Reni, A. (2024). Dampak Dimensi Kesejahteraan Karyawan terhadap Hasil Kerja: Studi Integratif tentang Keuangan, Karir, dan Kesehatan. *Nobel Management Review*, 5(3), 447–461. <https://doi.org/10.37476/nmar.v5i3.5110>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(4), 185–200. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1303–1312. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Meda, J., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>

- Mintawati, H., Simangunsong, B. A. M. P., Suhardi, M., Supriyadi, A., Efrida, I., & Louw, R. F. (2023). The Influence of Employee Motivation and Psychology on Job Satisfaction in Companies. *Judicious*, 4(2), 226–233. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1525>
- Nath, A., Rai, S., Bhatnagar, J., & Cooper, C. L. (2024). Coping strategies mediating the effects of job insecurity on subjective well-being, leading to presenteeism: An empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 209–235. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3476>
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi (JIBEMA)*, 1(1), 74–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 101–114. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v23i2.858>
- Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Karyawan di Tempat Kerja: Literatur Review. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 2(3), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i3.121>
- Singh, R., Sharma, A., Gupta, N., Mishra, M., & Kushwaha, R. (2025). Anxiety, mental health, job insecurity and workplace challenges: Exploring the well-being of women gig workers in the gig economy. *Mental Health and Social Inclusion*, 29(4), 362–381. <https://doi.org/10.1108/MHSI-10-2024-0193>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 70–81. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(3), 856–866. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Wibawa, A. M., Purwanto, P., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1), 32–45. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4431>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 164–173. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>