
PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*: PERAN MEDIASI *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN TETAP BANK X DI SURABAYA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

¹Dumei Tiara Dewi, ²Ida Bagus Gede Adi Permana

Universitas Airlangga

dumei.tiara.dewi-2021@feb.unair.ac.id ibg.adipermana@feb.unair.ac.id

ABSTRACT

The welfare felt by employees can present good work results in the form of high-performance appraisals. Job performance is part of the work of employees where this have negative impact on job insecurity because it is considered stressor. Through the availability of subjective well-being, job insecurity can affect job performance when the individual can offer coping with stressors from the influence of job insecurity. A quantitative approach has used in this study. The distribution of the questionnaires obtained in this study was carried by distributing questionnaires to employees who work at Bank X in Surabaya. The population in this study amounted to 104 people who are permanent employees. This researcher used purposive sampling technique for the sampling and the data testing technique used SPSS IBM 26. The results of this study have shown that job insecurity is negatively significant related effect on job performance, then job insecurity is negatively significant related effect on subjective well-being, other results show subjective well-being is positively significant related effect on job performance, and the results of the latest research have shown that subjective well-being can mediate and have a significant effect on the influence of subjective well-being and job performance.

Keywords: Job Insecurity, Subjective Well-being, Job Performance, COVID-19 PANDEMIC.

ABSTRAK

Kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dapat merepresentasikan hasil kerja yang baik berupa penilaian kinerja yang tinggi. *Job performance* merupakan bagian dari hasil kerja karyawan dimana hal ini dapat menimbulkan dampak negatif dari adanya *job insecurity* karena dianggap sebagai pemicu stres. Melalui adanya *subjective well-being*, *job insecurity* mampu mempengaruhi *job performance* ketika individu tersebut mampu memberikan *coping* atas *stressor* dari pengaruh adanya *job insecurity*. Pendekatan secara kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner yang didapatkan pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan yang bekerja di Bank X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 orang yang merupakan karyawan tetap Bank X di Surabaya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk penetapan sampel dan teknik pengujian data yang digunakan adalah SPSS IBM 26. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance*, kemudian *job insecurity* berhubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*, selanjutnya hasil lainnya menunjukkan *subjective well-being* berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, dan hasil penelitian terakhir telah menunjukkan bahwa *subjective well-being* dapat menjadi mediasi dan berpengaruh signifikan terhadap adanya pengaruh *subjective well-being* dan *job performance*.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Subjective Well-being, Job Performance, Pandemi COVID-19.*

PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas demi keberhasilan sebuah perusahaan akan sangat diperlukan terutama pada kondisi lingkungan yang tidak pasti. Kondisi tidak pasti yang terjadi di sepanjang tahun 2020, salah satunya adalah mengenai

pandemi COVID-19 yang telah terjadi di seluruh dunia. Pandemi COVID-19 yang terjadi sekarang ini menimbulkan dampak negatif pada berbagai aspek kehidupan, khususnya pada sektor perekonomian. Menurut Ozili, P.K., & Arun, T. (2020) menyebutkan bahwa roda perekonomian dunia terganggu akibat adanya pandemi COVID-19 ini. Perusahaan sebisa mungkin melakukan efisiensi untuk menjaga stabilitas dan meningkatkan performa perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Pemerintah Indonesia perlu mewaspadai dampak krisis ekonomi global akibat pandemi COVID-19 yang menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran (Kuncara *et al.*, 2020). Peningkatan pengangguran tersebut dipicu salah satunya karena selama masa Pandemi COVID-19 telah terjadi PHK di beberapa perusahaan.

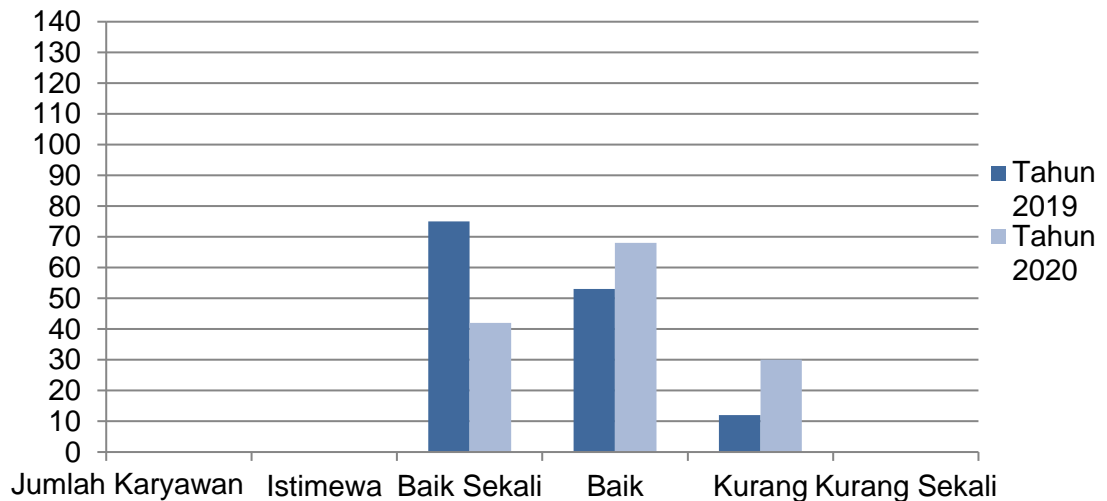
Job performance pada pandemi COVID-19 seperti sekarang ini dianggap menjadi topik yang menarik karena banyak perusahaan yang akhirnya menerapkan kebijakan baru dan menyesuaikan dengan pola kerja baru untuk menunjang kesehatan para karyawannya. Adanya penyesuaian selama masa pandemi ini pastinya juga akan berakibat pada efek kinerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk terbiasa dengan kebijakan baru yang diterapkan dan mampu memenuhi segala tuntutan. Perusahaan sebisa mungkin menerapkan strategi yang tepat untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan dan pola kerja yang baru. Ketika *individual job performance* pada setiap karyawan bank memiliki hasil yang baik maka akan berpengaruh pada kualitas dan penilaian dari bank tersebut. Perusahaan mulai khawatir akan terjadinya penurunan kinerja dari karyawan karena masih belum mampu untuk beradaptasi dan bekerja tidak seperti biasa yang dilakukan. Van Vuurent (2005) menyatakan bahwa kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja bisa saja mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena seorang karyawan tidak memiliki kepuasan dalam hidup dan merasa tidak senang dalam menjalani hidupnya. Ketika individu merasakan *subjective well-being* yang rendah, maka hal ini akan berdampak pada *job performance* menjadi lebih rendah pula. Sedangkan individu yang mampu memiliki *subjective well-being* yang bagus, maka *job insecurity* tidak terlalu mengancam dirinya.

Industri layanan jasa pada bidang *finance* salah satu contohnya yaitu bank, yang juga terdampak atas adanya pandemi COVID-19 ini (finansial.bisnis.com). Secara umum, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang bekerja di bank menghadapi kondisi yang tidak pasti akan pekerjaannya di masa depan. Selama masa pandemi COVID-19 ini, bank memiliki tantangan sendiri dalam mengoperasionalkan dana kredit. Bank memberikan strategi-strategi bagaimana cara untuk mendapatkan nasabah dan nasabah juga mampu merasakan kemudahan serta keuntungan yang ditawarkan oleh pihak bank. Strategi yang sedang gencar-gencarnya dilakukan oleh Bank X sendiri yaitu pada KPR dan kredit mobil karena dianggap lebih aman bila dibandingkan kredit UMKM. Aturan dari Pemerintah yang memberikan stimulus bunga 0% membawa berita yang baik kepada para nasabah yang ingin membeli rumah, mobil dan barang mewah lainnya. Bank X menawarkan kemudahan melakukan kredit seperti KPR 0%, kredit potongan pajak 0%, PPNBM untuk kredit mobil 1500cc. Sebagai karyawan tetap bank, tentunya hal ini membawa pengaruh bagi bonus dan tunjangan yang akan didapatkan. Contohnya bisa dilihat pada bagian *marketing* yang memiliki target dalam kredit bank. Sehingga hal ini juga bisa menjadi pengaruh *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tetap bank.

Penelitian ini merupakan penelitian pada karyawan yang bekerja di Bank X di Surabaya. Bank X dipilih sebagai objek penelitian ini karena merupakan kantor perwakilan langsung dari kantor pusat. Bank X memiliki jumlah karyawan yang lebih besar dan memiliki banyak unit bila dibandingkan dengan dengan bank cabang pembantu sehingga hal ini dapat membantu dalam memenuhi jumlah sampel dari penelitian. Dasar dari penelitian ini yaitu melihat lingkungan kerja di perbankan yang memiliki tuntutan kerja tinggi, membutuhkan jam kerja yang panjang atau lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, dan bekerja berdasarkan *on target*. Bank bisa saja melakukan efisiensi dengan melakukan efisiensi terhadap operasional, pengeluaran biaya insentif, atau bahkan pengurangan tenaga kerja. Hal inilah yang menjadi pemicu keresahan yang dihadapi karyawan akibat

dari tidak mampu memenuhi target. Sehingga adanya kondisi seperti ini juga akan menjadi penyebab kekhawatiran bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di lembaga keuangan. Berdasarkan data kinerja karyawan Bank X di Surabaya tahun 2019-2020 telah menunjukkan terdapat penurunan kinerja karyawan akibat pengaruh pandemi COVID-19.

**Penilaian Kinerja Karyawan
Bank X di Surabaya
Tahun 2019-2020**



Gambar 0
Penilaian Kinerja Karyawan Bank X
Surabaya Tahun 2019-2020
Sumber: Bank X Surabaya, 2021

Berdasarkan dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa karyawan Bank X di Surabaya dari tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan kinerja. Tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan kategori istimewa adalah 0, baik sekali 79, baik 53, kurang 10, dan kurang sekali 0. Pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada kategori istimewa adalah 0, baik sekali 42, baik 68, kurang 30, kurang sekali 0. Berdasarkan data yang didapatkan seperti gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 sampai tahun 2020 belum ada karyawan yang memiliki penilaian kinerja pada kategori istimewa dan juga kurang sekali. Pada tahun 2019 karyawan dengan kategori baik sekali adalah sejumlah 79 kemudian pada tahun 2020 karyawan dengan kategori baik sekali menjadi sejumlah 42, yaitu mengalami penurunan sejumlah 37. Kemudian pada tahun 2019 karyawan dengan kategori baik adalah sejumlah 53 kemudian pada tahun 2020 menjadi sejumlah 68, yaitu mengalami kenaikan sejumlah 15. Sedangkan karyawan dengan kategori kurang pada tahun 2019 adalah sejumlah 10 kemudian pada tahun 2020 menjadi sejumlah 30, yaitu mengalami kenaikan sejumlah 20. Karyawan dengan kategori istimewa mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020, sedangkan karyawan dengan kategori baik dan kurang mengalami kenaikan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Bank menginginkan kategori kinerja dari karyawan yang terus meningkat dari tahun ke tahunnya. Oleh karena itu, bank memberikan perhatian yang lebih supaya kinerja karyawan bank mampu ditingkatkan dan sering dilakukannya evaluasi terutama karena pengaruh dari adanya pandemi COVID-19 seperti sekarang ini.

Latar belakang ini belum menuliskan tujuan dan manfaat penelitian (Bagian-bagian yang dimaksud di atas tidak harus diuraikan dalam bentuk poin-poin terpisah.)

LANDASAN TEORI

Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Job Performance*

Huang *et al.*, (2013); Rosenblatt & Ruvio (1996); Sverke & Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa adanya pengalaman *job insecurity* dinilai seperti peristiwa yang terjadi di tempat kerja yang bisa saja terjadi akibat dari suatu krisis yang dihadapi dalam suatu organisasi. Cheng & Chan, 2008; Sverke *et al.*, (2002) menegaskan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan pengaruh negatif yang akhirnya dapat menjadi penyebab dari adanya stres dalam kerja yang sifatnya dominan dan umum. Pada masa pandemi COVID-19 seperti sekarang ini banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Latar belakangnya yaitu karena karyawan merasa khawatir akan lingkungan kerjanya yang terancam, karyawan merasa bahwa kondisi masa depan atas pekerjaannya yang tidak pasti. Jika secara terus menerus karyawan tersebut merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, dampak yang dihadapi karyawan tersebut salah satunya yaitu timbulnya tekanan pada pekerjaannya. Adanya tekanan pekerjaan ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Hal ini karena ketika seorang mengalami stres, maka orang tersebut tidak mampu memenuhi harapan dari organisasi, efektivitas kerja akan menurun. Ketika kinerja karyawan menurun, kondisi tersebut juga akan membawa pengaruh negatif pada organisasi. Efektivitas organisasi juga akan berpengaruh ketika kinerja dari karyawan terganggu.

Greenhalgh & Rosenblatt, (1984); Sverke *et al.*, (2002) menegaskan bahwa penelitian yang menunjukkan hasil hubungan yang negatif dan lemah antara *job insecurity* dan *job performance* dikorelasikan dengan kebenaran bahwa ketika seorang karyawan yang merasakan *job insecurity* dapat mengatasi hal tersebut dengan berusaha dan mempertahankan *job performance* yang akhirnya karyawan tersebut akan dianggap bermanfaat bagi organisasinya. Oleh karena itu hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* pada karyawan tetap Bank X di Surabaya.

Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Subjective Well-being*

Berdasarkan teori *transactional stress*, hubungan *job Insecurity* dengan *subjective well-being* dapat menjelaskan hipotesis ini. Ketika karyawan merasakan *job insecurity*, individu tersebut merasakan bahwa terdapat ketidakpastian terkait kondisi yang akan dihadapinya di masa depan sehingga membuat karyawan tersebut kesulitan dalam menentukan dan mempertimbangkan tindakan apa yang harus dilakukannya sebagai strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Strategi *coping* biasanya menjadi tindakan yang tepat untuk mengatasi kondisi berkaitan dengan *job insecurity*. Kondisi yang tidak pasti dalam lingkungan kerja menyebabkan sukarnya menentukan strategi *coping* yang efektif untuk mengatur sumber daya yang ada di perusahaan. Teori *conservation of resources* (COR) menurut Hobfoll (2001) individu yang mengalami stres dalam bekerja ketika sumber daya yang mereka miliki habis. Sumber daya yang dimaksud tersebut ada dua macam yaitu sumber daya pribadi berupa harga diri, motivasi intrinsik, dan sumber daya sosial berupa motivasi ekstrinsik misalnya dukungan dari keluarga, rekan kerja, atau supervisor. Motivasi tersebut sebagai pendukung dari adanya efek negatif atas penyebab stres atau tekanan yang dihadapi dari masalah pekerjaan dan kehidupan.

Hu *et al.*, (2018) menegaskan bahwa adanya hubungan negatif antara *qualitative job insecurity* dengan *subjective well-being* yang dikorelasikan bahwa ketika karyawan merasakan *job insecurity* maka ia harus berusaha dalam merepresentasikan kehidupan yang menyenangkan misalnya dengan adanya kesejahteraan. Karyawan yang merasakan antara *qualitative job insecurity* akan mengalami tingkat *subjective well-being* yang lebih rendah karena terjadi kemungkinan bahwa sumber daya penting terkait dengan pekerjaannya akan hilang menurut Vander Elst *et al.*, (2012). Berdasarkan teori *conservation of resources* (COR) menurut Hobfoll (2001), *qualitative job insecurity* akan berdampak negatif pada *subjective well-being* individu, evaluasi kognitif dan afektif

seseorang terhadap kehidupan (Diener *et al.*, 2002). Oleh karena itu hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H2: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being* pada karyawan tetap Bank X di Surabaya.

Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan *Job Performance*

Cropanzano *et al.*, (2007) menyatakan bahwa adanya keyakinan karyawan yang memiliki perasaan bahagia di atas rata-rata menunjukkan hasil yang lebih produktif daripada karyawan yang memiliki persentase kebahagiaan dibawah rata-rata atau tidak bahagia. Studi tersebut dikenal sebagai *happy-productive worker hypothesis* (HPWH). Diener *et al.*, (2000) mengemukakan bahwa alternatif untuk mengetahui bagaimana *happy-productive worker hypothesis* (HPWH) yang dirasakan oleh tiap individu juga berhubungan dengan studi terkait *subjective well-being* (SWB). Karyawan yang merasakan bahwa dirinya telah sejahtera, maka akan merasa cukup dan mensyukuri dengan apa yang dimilikinya. Sehingga hal ini akan membawa dampak yang positif, karena ketika karyawan mampu mempersepsikan kesejahteraan yang dimiliki dengan baik, maka dampaknya karyawan tersebut merasa bahagia dan juga bahagia dalam mengerjakan segala sesuatu yang sedang dikerjakannya. Ketika karyawan sudah merasa bahagia dengan apa yang dikerjakan, maka energi positif akan muncul sehingga apa yang dikerjakan menjadi lebih dinikmati dan hasil kinerja akan lebih maksimal.

Heller *et al.*, (2002) mengemukakan bahwa adanya hubungan antara *subjective well-being* dengan *personality*, hal tersebut dapat dikatakan sama apabila diimplementasikan pada hubungan antara *life satisfaction* seseorang dengan *job performance*. Karyawan yang memiliki pengaruh positif terhadap dirinya sendiri dan tempat dimana ia bekerja maka akan mempengaruhi penilaian terhadap seberapa baik kehidupan karyawan tersebut. Oleh karena itu hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H3: *Subjective well-being* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan tetap Bank X di Surabaya.

Hubungan antara *Job Insecurity*, *Subjective Well-being* dan *Job Performance*

Adanya teori *Job Demand-Resource* (JD-R) menjadi latar belakang dari hipotesis ini. Menurut Demerouti *et al.*, (2001) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi maka hal tersebut merupakan pengaruh utama dari ketegangan kerja yang sifatnya negatif. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada karyawan akan meminimalisir sumber daya psikologis dan fisik secara individu, kemudian akan berpengaruh pada pengurangan energi dan terjadi masalah seperti kesehatan fisik dan mental yang memiliki tingkat berbeda pada tiap individunya. Berdasarkan teori tersebut, *job insecurity* dianggap sebagai tuntutan pekerjaan (Rigotti *et al.*, 2015; Schreurs *et al.*, 2014) dan teori ini merujuk pada keyakinan bahwa karyawan tersebut akan mendapatkan risiko seperti kehilangan pekerjaannya. *Job insecurity* akan mengurangi tingkat kesejahteraan individu yang selanjutnya dapat berpengaruh pada kinerja (Witte, 1999). *Job insecurity* akan menurunkan kesejahteraan individu baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Cheng dan Chan (2008); Sverke *et al.*, (2002) pada kedua penelitian tersebut menemukan bahwa *job insecurity* diketahui menghasilkan dampak negatif pada kesehatan psikologis dan fisik karyawan.

Teori *transactional stress* juga menjadi dasar pada hipotesis ini. Menurut Lazarus dan Folkman (1987) menyatakan bahwa teori *transactional stress* terkait dengan proses dinamis yang terdiri dari penilaian awal dan sekunder yang merupakan bagian dari adanya persepsi stres dan hasil. Penilaian awal yang dimaksud misalnya yaitu ketika karyawan tersebut merasa tidak aman dalam pekerjaannya maka ia akan menafsirkannya dengan risiko kehilangan pekerjaannya serta tunjangan dan pemikiran ini sifatnya sementara tidak pasti apakah akan terjadi di masa depan.

Darvishmotevali *et al.*, (2017) menegaskan bahwa *job insecurity* secara negatif menghasilkan *job performance* yang rendah melalui adanya kecemasan dan kelelahan sebagai bagian dari *well-being*. Penelitian Hu *et al.*, (2018) menegaskan bahwa adanya

perasaan kurang bahagia dan depresi yang dialami karyawan yang menghadapi *job insecurity*. Karyawan yang merasa tidak bahagia dan mengalami depresi di tempat kerja maka ia tidak merasakan adanya *subjective well-being*.

Hu *et al.*, (2018); Richter dan Naswall (2018) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh *subjective well-being* dari *job insecurity* terutama peran mediasi dari *subjective well-being* pada *job insecurity* yang berhubungan pada *job performance* karyawan masih jarang menjadi perhatian dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *job insecurity* dan *job performance* melalui adanya penurunan tingkat *subjective well-being* sebagai bentuk dari adanya pengaruh psikologis yang berakibat menyebabkan stres atau tekanan di tempat kerja. Oleh karena itu hipotesis dari penelitian ini yaitu:

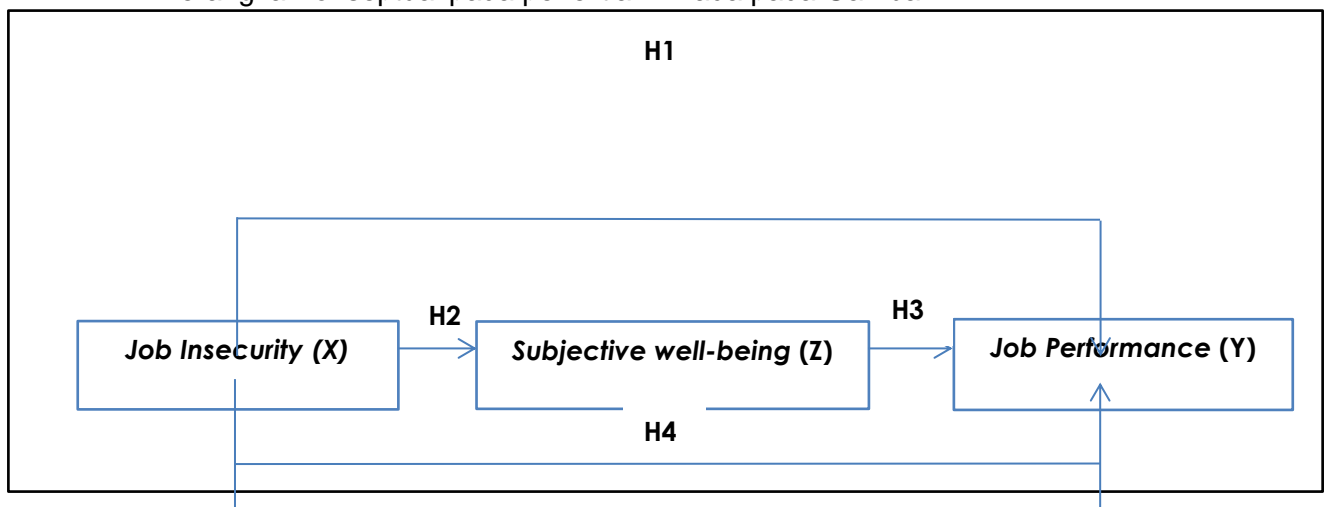
H4: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *job performance* dengan *subjective well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap Bank X di Surabaya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif meliputi kegiatan dalam mengolah data dan menyajikan data untuk dianalisis, mendeskripsikan data dari perhitungan yang dilakukan, dan menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Statistic Package for Social Science* (SPSS) dengan *software* SPSS IBM 26.

Rancangan dan Desain Penelitian

Kerangka Konseptual pada penelitian ini ada pada Gambar 2



Gambar 0
Kerangka Konseptual
Darvishmotevali *et al.*, (2020)

Jenis dan Sumber Data

Menurut Husein Umar (2002) jika dilihat berdasarkan sumber datanya dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Menurut Uma Sekaran (2017), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung ketika melakukan wawancara, pengamatan, atau dari pembagian kuesioner yaitu kepada karyawan yang bekerja di Bank X Surabaya tahun 2021, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang sifatnya sudah ada sebelumnya karena berasal dari buku, literatur, artikel, dan tulisan ilmiah.

Populasi dan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2006) populasi merupakan sekelompok orang, suatu peristiwa, atau keinginan dari seorang peneliti untuk melakukan penelitian. Populasi dalam

penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Bank X Surabaya tahun 2021. Sedangkan sampel terdiri atas sejumlah karyawan yang dipilih dari beberapa karyawan yang ada di Bank X Surabaya. Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dimana mempunyai tujuan untuk menetapkan beberapa kriteria yang dibutuhkan untuk pengambilan sampel. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan dengan pemilihan berdasarkan kriteria karyawan yang didapatkan dari 3 departemen yang ada di bank tersebut. Karyawan yang dapat menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang menunjukkan persentase adanya keresahan yang dihadapinya akibat dari dampak pandemi COVID-19 sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya serta karyawan yang mendapatkan gaji, dan *claim* atas perusahaan setiap bulannya. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan tetap yang memungkinkan dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik pada responden yang disajikan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lamanya masa kerja. Berdasarkan hasil survei didapatkan total responden sebanyak 100 karyawan tetap dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 61 karyawan (61.0% dari total responden), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 karyawan (39.0% dari total responden).

Berdasarkan usia, responden dengan usia <25 tahun sebanyak 6 karyawan (6.0% dari total responden), responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 82 karyawan (82.0% dari total responden), responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 10 karyawan (10.0% dari total responden), responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 2 karyawan (2.0% dari total responden), selanjutnya tidak terdapat responden dengan usia 41-45 tahun (0% dari total responden), kemudian juga tidak ada responden dengan usia 46-50 tahun (0% dari total responden) dan tidak ada responden dengan usia > 50 tahun (0% dari total responden).

Berdasarkan pendidikan terakhir yang didapatkan, diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 1 karyawan (1.0% dari total responden), responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 karyawan (3.0% dari total responden), selanjutnya tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir D4 (0% dari total responden), responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 94 karyawan (94.0% dari total responden), selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 karyawan (2.0% dari total responden), dan tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir S3 (0% dari total responden).

Berdasarkan masa kerja, responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 1 karyawan (1.0% dari total responden), responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 76 karyawan (76.0% dari total responden), kemudian responden dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 19 karyawan (19.0% dari total responden), responden dengan lama bekerja 7-9 tahun sebanyak 4 karyawan (4.0% dari total responden), responden dengan lama bekerja > 9 tahun sebanyak 0 karyawan (0% dari total responden).

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambilan keputusan uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (α) 5 persen pada rumus *product moment*. Berikut hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (100)	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.671	0.1946	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.709	0.1946	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.603	0.1946	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.769	0.1946	Valid
<i>Subjective Well-being</i>	0.711	0.1946	Valid
<i>Subjective Well-being</i>	0.663	0.1946	Valid
<i>Subjective Well-being</i>	0.683	0.1946	Valid
<i>Subjective Well-being</i>	0.807	0.1946	Valid
<i>Subjective Well-being</i>	0.760	0.1946	Valid
<i>Job Performance</i>	0.833	0.1946	Valid
<i>Job Performance</i>	0.814	0.1946	Valid
<i>Job Performance</i>	0.759	0.1946	Valid
<i>Job Performance</i>	0.760	0.1946	Valid
<i>Job Performance</i>	0.847	0.1946	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Hasil uji validitas berdasarkan tabel 4.10, telah menunjukkan bahwa semua memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% dengan $n=100$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban kuesioner, jika pengukuran dilakukan secara berulang. Menurut Sujerweni (2014) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	4
.766	5
.862	5

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa semua memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov smirnov digunakan pada jumlah sampel penelitian yaitu sebesar 100. Uji normalitas hanya dilakukan pada residu dari variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen diasumsikan bukan merupakan fungsi distribusi dalam model linier. Hasil dari uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas X Terhadap Y

	Un.Residual
N	100
Asymp.Sig (2-tailed)	.462

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas X dan Z Terhadap Y

	Un.Residual
--	-------------

N	100
Asymp.Sig (2-tailed)	.658

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan tabel 1, disimpulkan hasil uji normalitas menggunakan *standardized residual* diperoleh hasil signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,462 dan 0,658. Hasil signifikansi tersebut menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel terdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak signifikan. Uji linieritas harus berdasarkan panduan pengambilan keputusan yang tepat. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji linieritas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari anova table. Jika nilai *linearity* menunjukkan Sig. < 0,05, artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dengan dependen.

Tabel 5
 Hasil Uji Linieritas

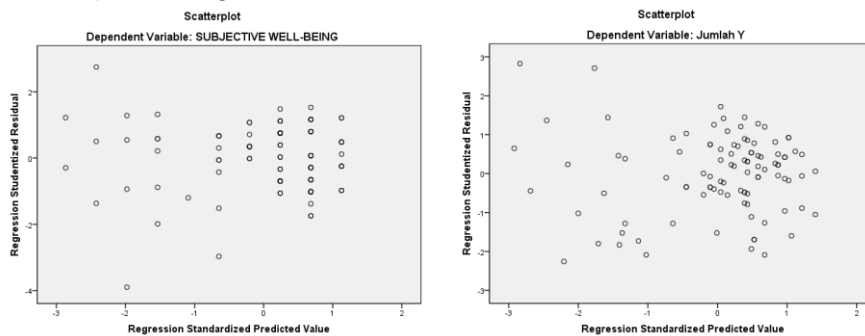
			Mean Square	F	Sig.
SWB*JI	Between Groups	Linearity	387.292	51.308	.000
JP*JI			821.870	72.054	.000

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji linieritas dapat dilihat bahwa nilai *linearity* menunjukkan Sig. sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dengan dependen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat varian yang berbeda dari residual satu penelitian ke penelitian lainnya. Grafik *scatterplot* terdiri titik-titik yang sifatnya menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 3
 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan pada grafik *scatterplot* tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik secara acak tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2008) koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk menguji seberapa kemampuan dari variabel independen dalam menerangkan variabel

dependen rentang nilai antara nol hingga satu. Nilai koefisien determinasi (R Square) pada regresi linier sederhana sebesar 0,340 atau 34,0%. Hal ini membuktikan bahwa variasi *subjective well-being* dapat dijelaskan oleh adanya variasi dari variabel *job insecurity*. Sedangkan sisanya yaitu (100% - 34% = 66%) hasil koefisien determinasi dapat dijelaskan melalui variabel lainnya diluar dari model. Kemudian, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) pada regresi linier berganda sebesar 0,403 atau 40,3%. Hal ini membuktikan bahwa variasi *job performance* dapat dijelaskan oleh adanya variasi dari dua variabel lainnya yaitu variabel *job insecurity* dan variabel *subjective well-being*. Sedangkan sisanya yaitu (100% - 40,3% = 59,7%) hasil koefisien determinasi dapat dijelaskan melalui variabel lainnya diluar dari model.

Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji F ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu berdasarkan nilai signifikansi dan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Uji F dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

	Sig.
32.720	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *job insecurity* (X) dan *subjective well-being* (Z) terhadap *job performance* (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai probabilitas $< 0,05$ artinya adalah model regresi tersebut dapat dipakai untuk menguji *job performance*.

Hasil Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Analisis	Variabel	Standardized Beta	Sig. t	R ²	Ket.
Regresi Linier Sederhana	<i>Job insecurity</i> (X)	-0.583	0.000	0.340	Negatif Sig.
	→ <i>Subjective well-being</i> (Z)				
Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> (X)	-0.491	0.000	0.403	Negatif Sig.
	→ <i>Job performance</i> (Y)				
	<i>Subjective well-being</i> (Z)	0.207	0.035	0.403	Positif Sig.
	→ <i>Job performance</i> (Y)				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 8
Hasil Uji t

Analisis	Pengaruh Tidak Langsung Melalui <i>Subjective Well-being</i>	Koefisien Path	T-Statistik	Ket.
<i>Sobel Test</i>	<i>Job insecurity</i> → <i>Job performance</i>	0.252	2.211	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas diperoleh hasil bahwa H1,H2,H3,H4 diterima. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *job performance* pada karyawan tetap di Bank X Surabaya. Hipotesis pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darvishmotevali *et al.*, (2020) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job performance* dan menunjukkan hasil yang signifikan. Adanya pandemi COVID-19 merupakan salah satu faktor mengapa beberapa

karyawan merasa khawatir akan pekerjaannya yang kemudian menyebabkan karyawan berpikir bahwa kondisi masa depan atas pekerjaannya tidak pasti. Karyawan merasa tidak berdaya untuk memenuhi apa yang menjadi kebijakan baru di tempat kerja. Jika secara terus menerus karyawan tersebut merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, dampak yang dihadapi karyawan tersebut salah satunya yaitu timbulnya tekanan pada pekerjaannya. Adanya tekanan pekerjaan ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa saja terjadi karena ketika seorang mengalami stres, kemudian akan berdampak pada penurunan semangat dalam bekerja, ketika karyawan tidak antusias atas pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak mampu memenuhi harapan dari organisasi sehingga efektivitas kerja akan menurun. Ketika kinerja karyawan menurun, kondisi tersebut juga akan membawa pengaruh negatif pada perusahaan. *Job insecurity* yang dihadapi oleh seseorang juga akan berhubungan dengan *job performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada karyawan tetap di Bank X Surabaya. Hipotesis pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (bahas dengan teori dari ahli (buku) selanjutnya di dukung oleh jurnal) Darvishmotevali *et al.*, (2020) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being* yang dirasakan karyawan dengan mengurangi tingkat kesejahteraan. Karyawan yang merasakan adanya *job insecurity* yang tinggi juga merasakan kesejahteraan yang dimilikinya telah terganggu. Hal ini bisa saja memunculkan ketidakpastian akan masa depan pekerjaannya karena ketika karyawan kehilangan pekerjaannya dari adanya pengaruh efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan selama menghadapi dampak dari pandemi COVID-19. Sehingga hal tersebut akan mengganggu *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan. Ketika karyawan kehilangan pekerjaan maka karyawan akan kehilangan pencapaian yang sudah diraih selama ini, tidak mendapatkan gaji, dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, oleh karena itu kesejahteraan karyawan dapat terganggu. Namun ketika karyawan dapat merepresentasikan kehidupan yang positif misalnya memiliki motivasi dalam bekerja dan memiliki spiritualitas yang tinggi mampu mengatasi pengaruh negatif dari *job insecurity*. Sehingga adanya *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan dirasa mampu untuk mengurangi *job insecurity* yang dihadapi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *subjective well-being* terhadap *job performance* pada karyawan tetap di Bank X Surabaya. Hipotesis pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darvishmotevali *et al.*, (2020) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *subjective well-being* berpengaruh positif terhadap *job performance* dan menunjukkan hasil yang signifikan. Karyawan yang merasakan bahwa dirinya telah sejahtera dalam menjalani kehidupannya, maka akan merasa cukup dan selalu bersyukur dengan apa yang dimilikinya. Sehingga hal ini akan membawa dampak yang positif, karena ketika karyawan mampu mempersepsikan kesejahteraan yang dimiliki dengan baik, maka dampaknya karyawan tersebut akan merasa bahagia. Ketika karyawan sudah merasa bahagia dengan apa yang dikerjakan, maka energi positif akan muncul sehingga apa yang dikerjakan menjadi lebih dinikmati dan hasil kinerja akan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dengan menggunakan *sobel test*, telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *job performance* melalui *subjective well-being* sebagai variabel mediasi. Hipotesis pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darvishmotevali *et al.*, (2020) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being* karyawan sehingga menyebabkan *subjective well-being* menurun, kemudian juga akan berdampak pada *job performance* karyawan. *Subjective well-being* merupakan salah satu faktor utama yang diperlukan bagi karyawan untuk dapat mengatasi *job insecurity*. Dibutuhkan strategi *coping* yang tepat untuk dapat mengendalikan, meminimalkan dari adanya dampak negatif dari *job*

insecurity tersebut. Terlebih dampak negatif adanya *job insecurity* tersebut juga akan mempengaruhi *job performance*. Ketika karyawan tetap Bank X Surabaya mampu mempersepsikan lingkungan kerja yang positif seperti kesejahteraan dalam pekerjaan, mampu mengendalikan *job insecurity* dengan baik, hal ini akan berpengaruh positif pada *job performance*. Jika seorang karyawan mampu mengatasi kelelahan emosional yang dihadapinya dengan baik karena pengaruh dari *subjective well-being*, maka *job performance* karyawan juga akan berpengaruh. Pandemi COVID-19 menjadi salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya kekhawatiran karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Apabila karyawan tidak mampu memenuhi target perusahaan, hal ini akhirnya akan memunculkan perasaan tidak aman atas pekerjaannya. Oleh karena itu dapat mengakibatkan penurunan tingkat kesejahteraan yang dirasakan karena karyawan merasakan cemas dan was-was akan pekerjaannya di masa mendatang. Dampaknya karyawan merasa tidak bahagia dalam melakukan pekerjaannya sekarang, sehingga hal ini dapat membawa pengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. *Job insecurity* akan menurunkan *subjective well-being*, kemudian *subjective well-being* akan menyebabkan *job performance* menurun. Namun ketika *job insecurity* dapat diatasi, *subjective well-being* akan menunjukkan tingkat yang tinggi dan *job performance* menghasilkan hasil yang baik. Apabila semua karyawan dapat merepresentasikan hasil kinerja yang baik kepada perusahaan, maka juga akan berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Hal ini bisa dilihat ketika karyawan mampu mencapai tujuan dari perusahaannya secara optimal. Oleh karena itu, peran adanya mediasi dari *subjective well-being* sangat diperlukan untuk dapat mengendalikan pengaruh dari adanya *job insecurity* yang dirasakan.

PENUTUP

Berdasarkan uji yang dilakukan dan pembahasan pada penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job performance* secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh karyawan tetap Bank X di Surabaya memungkinkan akan mempengaruhi *job performance* yang rendah ketika menunjukkan hasil *job insecurity* yang tinggi. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tetap maka akan semakin rendah *job performance* yang dimiliki.
2. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being* secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang dialami oleh karyawan tetap Bank X di Surabaya memungkinkan *subjective well-being* akan mengalami penurunan dari adanya pengaruh peningkatan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tetap. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tetap maka akan semakin rendah derajat *subjective well-being* yang dimiliki.
3. *Subjective well-being* berpengaruh positif terhadap *job performance* secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* yang dialami oleh karyawan tetap Bank X di Surabaya dapat mempengaruhi dalam peningkatan *job performance*. Artinya, semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan tetap maka akan semakin tinggi pula *job performance* yang dimiliki.
4. *Subjective well-being* secara parsial memediasi hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *job performance* secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* dapat menjadi mediasi ketika karyawan tetap Bank X di Surabaya merasakan adanya *job insecurity*. Apabila karyawan tetap dapat mempersepsikan *subjective well-being* dengan baik, maka pengaruh dari adanya peningkatan *job insecurity* dapat dikendalikan dan akan mempengaruhi peningkatan *job performance*.

Maka diharapkan bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan *job performance* karyawan, misalnya dengan merepresentasikan kehidupan yang positif, tidak merasakan ketegangan kerja yang sifatnya negatif yaitu seperti timbulnya stres, dan

diharapkan karyawan mampu mencapai target perusahaan. Kemudian perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan subyektif, yaitu ketika karyawan merasakan adanya *well-being* yang diberikan di tempat kerja dan tidak mengalami adanya depresi saat bekerja maka karyawan merasakan *subjective well-being* di tempat kerjanya dengan baik. Ketika perusahaan mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawannya maka karyawan akan merepresentasikan hasil kerja yang baik berupa perasaan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya, memiliki semangat kerja, memiliki sumber daya yang bagus misalnya dengan adanya motivasi personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women." *Journal of Marketing*, 62(2), 77. doi:10.2307/1252162.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). "The Role of Psychological Capital in Perception of Safety Climate Among Air Traffic Controllers." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 232–241. doi:10.1177/1548051813475483.
- Costa, Sandra, and Pedro Neves. (2017). "Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital." *Work & Stress* 31.4: 375-394.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). *Effect of job insecurity on frontline employee's performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Darvishmotevali, Mahlagha, and Faizan Ali. (2020). "Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital." *International Journal of Hospitality Management* 87: 102462.
- De Witte, H., & Naswall, K. (2003). "Objective vs Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries." *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188. doi:10.1177/0143831x03024002002
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale". *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Harms, P. D., Krasikova, D. V., & Luthans, F. (2018). "Not Me, But Reflects Me: Validating a Simple Implicit Measure of Psychological Capital." *Journal of Personality Assessment*, 1–12. doi:10.1080/00223891.2018.1480489.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2018). *The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work–family conflict and work centrality. Economic and Industrial Democracy*, 0143831X18759793.
- Kuncara, T., Tulus P.J., Diah A., et al., (Ed.). (2020). "Prediksi Ekonomi Indonesia Pasca COVID-19". Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction." *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). "Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital." *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). "Job performance". *Handbook of Psychology, Second Edition*, 12.

- Nikolaev, B., Boudreaux, C. J., & Wood, M. (2020). *Entrepreneurship and subjective well-being: The mediating role of psychological functioning*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 557-586.
- Ozili, P. K., & Arun, T. (2020). *Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy*. Available at SSRN 3562570.
- Probst, Tahira M., et al. (2017). "Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance." *Safety science* 100: 74-82.
- Salgado Velo, J. F., Blanco, S., & Moscoso Ruibal, S. (2019). "Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect."
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). *Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102.
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). *Proactive Coping with Job Insecurity-Beneficial or Harmful*. *Work Stress*, 29, 264-285.
- Van Vuuren, Tinka, Jeroen P. de Jong, and Peter GW Smulders. (2019). "The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups." *Career Development International*.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). "Perspectives on models of job performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wang, Hai-jiang, Chang-qin Lu, and Oi-ling Siu. (2015). "Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement." *Journal of Applied Psychology* 100.4: 1249.
- Webb, D., & Wills-Herrera, E. (Eds.). (2012). "Subjective well-being and security" (Vol. 46). *Springer Science & Business Media*.