

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Organization-Based Self-Esteem* terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan *Layoff Survivor Startup* Indonesia

M. IKO BANGSAWAN & ROSATYANI PUSPITA ADIATI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor startup* Indonesia. Pemberhentian secara sepihak oleh perusahaan terhadap karyawan atau yang sering disebut dengan *layoff* dapat meningkatkan *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kecemasan atau kekhawatiran akan hilangnya pekerjaan. *Job insecurity* terdiri dari dua aspek, yaitu *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.108 dengan nilai koefisien regresi (*R Square*) sebesar .053. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika tidak terdapat pengaruh antara *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor startup* Indonesia. Namun, variabel *organization-based self-esteem* menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *job insecurity* jika berdiri sendiri dengan hasil signifikansi sebesar 0,038. Sehingga dapat dikatakan jika *organization-based self-esteem* mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor startup* Indonesia.

Kata kunci: *layoff survivor, job embeddedness, job insecurity, organization-based self-esteem, startup*

ABSTRACT

This research aimed to investigate the influence of job embeddedness and organization-based self-esteem on job insecurity among laid-off employees who survived in Indonesian startups. Unilateral termination by companies towards employees, commonly known as layoffs, can heighten job insecurity, which refers to the anxiety or fear of job loss. Job insecurity comprises two aspects: quantitative job insecurity and qualitative job insecurity. The findings revealed a significance level of 0.108 with a regression coefficient value (*R Square*) of 0.053. Hence, it can be concluded that there is no significant influence between job embeddedness and organization-based self-esteem on job insecurity among laid-off employees in Indonesian startups. However, the organization-based self-esteem variable exhibited a significant impact on job insecurity independently, with a significance level of 0.038. Therefore, it can be stated that organization-based self-esteem affects job insecurity among laid-off employees in Indonesian startups.

Keywords: *layoff survivor, job embeddedness, job insecurity, organization-based self-esteem, startup*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,
*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan
Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **[rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id]**



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja tentunya menjadi momok menakutkan dalam dunia perekonomian di seluruh dunia. Ditambah lagi pandemi Covid-19 yang sempat melanda dunia pada tahun 2020 kemarin semakin memperparah kondisi perekonomian. Sebuah survey studi yang dilakukan oleh sebuah biro statistik di Amerika Serikat pada tahun 2020 menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga karyawan di Amerika Serikat memiliki kecemasan tentang jatuhnya perusahaan mereka, saat 22% percaya bahwa mereka akan benar-benar kehilangan pekerjaan mereka (Jack, 2021). Hal ini masih berlanjut yang terbukti dengan adanya banyak isu PHK yang terjadi di perusahaan teknologi maupun *startup* yang terjadi sepanjang tahun 2022 ini seperti Shopee Indonesia, Tokocrypto Indonesia, JD.ID, Mamikos, Mobile Premier League, Lummo, TaniHub, LinkAja, Pahamify, Zenius, SiCepat, Beres.id, Xendit, Carsome, Fabelio, dan Bananas (Oswaldo, 2022; Rachman, 2022). Salah satu dampak lain dari adanya *layoff* yang terjadi sebagai sebab dari krisis ekonomi global yang terjadi adalah meningkatnya fenomena *job insecurity* dikalangan karyawan (Muñoz Medina et al., 2022; Starr, 2023).

Terjadinya pemberhentian secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya tentu dapat memberikan dampak kepada karyawan yang di PHK dan perusahaannya. Namun selain dampak yang terjadi kepada para karyawan yang terkena *layoff ataupun perusahaan*, terdapat juga dampak yang sama merugikannya pada karyawan yang masih bertahan. Menurut Brockner (1992) & Astrachan (1995) telah terjadi peningkatan pendataan karyawan yang masih bertahan pada sebuah organisasi setelah adanya perampangan organisasi yang signifikan sering kali mengalami efek perubahan yang sama meruginya dengan karyawan yang terkena dampak perampangan organisasi (Baruch & Hind, 2000). Hal ini didukung oleh Noer (1993) yang menyatakan bahwa para “survivor” tersebut cenderung memiliki moral yang rendah, menurunnya produktivitas dan *job dissatisfaction*, khususnya terjadi pada orang-orang memiliki *self esteem* dan rasa berhubungan yang tinggi dengan perusahaannya (Reinardy, 2010). Selain itu, *layoff* yang berulang dapat mengarah pada kehilangan moral, dan merusak pemulihan dari para survivor yang tengah terjadi (Wiesner et al., 1999). Sedangkan karyawan yang dapat melewati atau “selamat” dari *layoff* disebut dengan “*Layoff Survivor*” (Jack, 2021).

Para *layoff survivor* ini disinyalir memiliki “*workplace survivor syndrome*”, yaitu istilah yang digunakan untuk menggambarkan dampak redundansi pada karyawan yang masih bertahan pada pekerjaan mereka saat karyawan lain diberhentikan dari pekerjaannya sehingga dapat dikatakan mereka juga terdampak dari adanya *layoff* dalam sebuah organisasi (Brockner, 1992). Walaupun Cotter & Fouad (2013) menciptakan istilah lain untuk hal negatif yang dialami oleh para *layoff survivor* namun masih memiliki inti yang sama, yaitu “*layoff survivor sickness*” untuk mendeskripsikan pola yang berbeda dari emosi dan para *layoff survivor* tersebut dapat mengalami perasaan yang biasanya melibatkan rasa bersalah, kecemasan, depresi, pengurangan motivasi, ketidakpercayaan, dan marah yang dimana efek negatif dapat berlangsung selamanya mengingat fakta bahwa banyak organisasi yang tidak mempunyai cara untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini juga didukung dengan temuan selama beberapa dekade terakhir, tantangan dalam dunia bisnis telah mengakibatkan perubahan keorganisasian dan struktural, seperti penggabungan, akuisisi, dan perampangan, lalu perubahan tersebut ditambahi pula dengan krisis ekonomi global akhir-akhir ini yang telah menyebabkan peningkatan pengangguran dan menyebabkan karyawan merasa tidak aman (*insecure*) terhadap pekerjaan mereka (Shin et al., 2019).

Konsep mengenai *job insecurity* pertama kali muncul pada tahun 80-an diusung oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang menyatakan *job insecurity* sebagai sebuah persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan dalam situasi yang mengancam pekerjaan. Penelitian selanjutnya menegaskan bahwa *job insecurity* berfokus pada ketetapan suatu pekerjaan

pada masa depan, atau terkadang berfokus pada kemerosotan yang signifikan dalam kondisi kerja. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, orientasi hidup yang pesimis, eksternal *locus of control*, rasa koherensi yang rendah, dan *self-esteem* yang rendah telah ditemukan berhubungan dalam meningkatkan *job insecurity* dan pada studi penelitian longitudinal terbaru dikonfirmasi bahwa faktor kepribadian dan khususnya *self-esteem* yang rendah dapat memprediksi timbulnya *job insecurity* (Kinnunen et al., 2003).

Melihat dari banyaknya kasus *layoff* yang terjadi di kalangan perusahaan *startup* Indonesia, tentunya menjadi pemicu untuk terjadi peningkatan pada *job insecurity*. Namun dilain sisi, berdasarkan penelitian sebelumnya jika seseorang memiliki tingkatan *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* yang tinggi diharapkan dapat menurunkan tingkatan *job insecurity* tersebut. Hubungan pengaruh dari penelitian-penelitian sebelumnya tervalidasi dengan berbagai macam subjek. Namun belum ada yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan *layoff survivor* di Indonesia. Sehingga penulis ingin memahami bagaimana pengaruh dari *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif memiliki langkah yang berbeda dalam penelitiannya yaitu menggunakan instrumen tertentu untuk menangkap detail secara empiris, data berupa angka, ada uji hipotesis, dan analisis data untuk menangkap dengan tepat mengenai rincian hasil penelitian dan menunjukkan hubungan antarvariabel dalam bentuk angka (Neuman, 2014). Tipe penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksplanatori yang memiliki tujuan utama untuk menjelaskan alasan suatu fenomena terjadi, menguji suatu teori yang sudah ada, dan menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirancang (Neuman, 2006, 2014). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yang ketiganya bertujuan untuk melihat secara empiris pengaruh *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *job embeddedness* (X1) dan *organization-based self-esteem* (X2) sebagai variabel bebas dan *job insecurity* (Y) sebagai variabel terikat.

Partisipan penelitian merupakan 85 karyawan *layoff survivor startup* Indonesia yang tersebar di 14 perusahaan *startup* yang berbeda. Penelitian ini akan menggunakan *job embeddedness scale* yang dibuat oleh Clinton et al. (2012). *Job embeddedness scale* ini terdiri dari 12 aitem, *organization-based self-esteem scale* yang dibuat oleh Pierce et al. (1989). Alat ukur ini telah ditranslasikan oleh Alamsyah (2019). Alat ukur ini memiliki 10 item, dan De Witte (2000) dalam Vander Elst et al. (2014). Penulis akan menggunakan alat ukur *job insecurity scale* yang telah ditranslasikan ke Bahasa Indonesia oleh Ammartha (2018). Alat ukur ini memiliki 4 item yang akan diukur menggunakan skala likert 1-5 yang mengindikasikan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skor yang tinggi mengindikasikan tingginya *job embeddedness*, *organization-based self-esteem*, dan *job insecurity* yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, skor yang rendah mengindikasikan rendahnya *job embeddedness*, *organization-based self-esteem*, dan *job insecurity* yang dimiliki individu tersebut.

Pada penelitian ini, penulis harus menggunakan metode tertentu untuk mengidentifikasi isi data dan menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Pembuktian apakah terdapat pengaruh *job embeddedness* (variabel X1) dan *organization-based self-esteem* (variabel X2) terhadap *job*

insecurity (variabel Y) dapat ditentukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Namun, sebelum memulai prosedur tersebut, uji normalitas, linearitas, homokedastisitas, dan multikolinearitas harus dilakukan dan dipenuhi terlebih dahulu menggunakan aplikasi *Jamovi 2.3.24* dan *IBM SPSS Statistics 25*. Pada penelitian ini, *job embeddedness scale* memiliki koefisien sebesar .771, *organization-based self-esteem scale* memiliki koefisien sebesar .877, dan *job insecurity scale* sebesar .827. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada penelittian ini memiliki realibilitas yang sangat baik.

HASIL PENELITIAN

Uji analisis statistic deskriptif dilakukan untuk memporelah data berupa jumlah data, *mean*, *median*, *mode*, standar deviasi, *range*, nilai minal, nilai maksimal, *skewness*, dan *kurtosis*. Penulis menggunakan bantuan aplikasi *Jamovi 2.3.24* untuk melakukan uji analisis statistik deskriptif

	<i>Job Embeddedness</i>	<i>Organization-Based Self-Esteem</i>	<i>Job Insecurity</i>
Jumlah Data	85	85	85
<i>Mean</i>	42,9	41,4	11,6
<i>Median</i>	44	40	12
<i>Mode</i>	44.0	40.0	12.0
Standar Deviasi	7.17	4,95	2.65
<i>Range</i>	42	20	11
Nilai Minimal	18	30	6
Nilai Maksimal	60	50	17
<i>Skewness</i>	-0.610	0.0970	0.0170
<i>Kurtosis</i>	1.24	-0.439	-0.820

Dari tabel diatas menunjukkan nilai standari deviasi masing-masing skala *job embeddedness*, *organization-based self-esteem*, dan *job insecurity*. Nilai standar deviasi yang semakin kecil dibandingkan dengan *mean*-nya maka semakin kecil penyimpangan data terhadap mean sampelnya. Hal tersebut diartikan penyimpangan data pada mean sampel pada ketiga variabel terbilang kecil. Untuk. Melakukan pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada analisis ini, setiap varibael penelitian dimasukkan melalui urutan tertentu setelah dilakukan beberapa uji asumsi berupa uji normalitas, linearitas, homokedastisitas, dan multikolinearitas.

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regresi	31.143	2	15.572	2.283	0.108
Residual	559.257	82	6.820		
Total	590.400	84			

Dapat diketahui jika uji regresi linear berganda pada penelitian ini, menunjukkan F sebesar 2.283 dengan nilai signifikansi sebesar .108. Maka dapat disimpulkan *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* pada *layoff survivor* di *startup* Indonesia.

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	16.566	2,19		6.093	0.000
<i>Job Embeddedness</i>	0.004	0.040	0.010	0.096	0.924
<i>Organization-Based Self-Esteem</i>	-0.124	0.059	-0.231	2.114	0.038

Dari tabel tersebut juga dapat diketahui jika uji parsial pada variabel *job embeddedness* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.924. Sehingga dapat disimpulkan *Job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* pada *layoff survivor* di *startup* Indonesia. Sedangkan untuk variabel *organization-based self-esteem* menunjukkan nilai signifikansi 0.038 yang berarti *organization-based self-esteem* berpengaruh terhadap *job insecurity* pada *layoff survivor* di *startup* Indonesia. Selanjutnya, nilai B *organization-based self-esteem* memiliki nilai sebesar -0.124 yang artinya bahwa *organization-based self-esteem* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *job insecurity*. Sehingga semakin tinggi tingkat *organization-based self-esteem* seseorang, maka akan semakin rendah tingkat *job insecurity* orang tersebut.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* pada karyawan *layoff survivor* di *startup* Indonesia dengan melakukan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan dengan cara memasukan *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* secara bersamaan sebagai variabel independen independent dan *job insecurity* sebagai variabel dependen. Dari kedua variabel independen tersebut, penulis dapat menemukan bahwa *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* secara bersamaan dapat memprediksikan *job insecurity* sebanyak 53%. Pada penelitian ini, tidak ditemukan adanya pengaruh *job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia ataupun pengaruh *job embeddedness* secara mandiri terhadap karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia. Namun ditemukan adanya pengaruh dari *organization-based self-esteem* terhadap *job insecurity* karyawan *layoff survivor startup* di Indonesia.

Hal ini bisa saja terjadi karena *job embeddedness* dinyatakan sebagai sebuah “jaring” yang membuat seseorang tersangkut, yaitu maksudnya adalah faktor-faktor yang membuat seseorang tetap bertahan dengan pekerjaannya atau tempat kerjanya yang terdiri dari dimensi yang berasal dari *on-the job* (tempat kerja) dan *off-the job* (tempat tinggal sekitar kantor) (Mitchell et al., 2001). Sedangkan *job insecurity* yang dinyatakan sebagai sebuah konsep ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan pekerjaannya atas situasi yang mengancam dengan dimensi yang berupa sumber *job insecurity* itu sendiri, yaitu *job insecurity* yang muncul karena adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan tersebut baik karena kemajuan teknologi, *layoff*, atau hal lainnya (*quantitative job insecurity*) dan *job insecurity* yang muncul karena adanya rasa tidak aman terhadap

hal-hal yang bisa saja hilang atau bertambah dari pekerjaannya, seperti upah yang menurun, beban kerja yang bertambah, dan lain sebagainya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sehingga secara konseptual, *job embeddedness* dan *job insecurity* memiliki fokus yang berbeda, yaitu *job embeddedness* banyak berhubungan terhadap koneksi karyawan dengan perusahaannya, termasuk tempat tinggal sekitar perusahaan dan aspek personal lainnya secara objektif. Sedangkan *job insecurity* berfokus pada persepsi individual terhadap keberlangsungan atau keberlanjutan pekerjaannya secara subjektif.

Selain itu, perbedaan karakteristik individu dari setiap Partisipan yang terlalu banyak seperti jumlah jenis perusahaan *startup* Indonesia yang sebanyak 14 perusahaan *startup* Indonesia dan frekuensi partisipan dari setiap perusahaan yang cukup jauh. Misalnya seperti partisipan dari kelompok "Perusahaan Dirahasiakan" memiliki jumlah partisipan sebanyak 26 orang, sedangkan partisipan dari kelompok "Binar Academy" hanya berjumlah 1 partisipan saja. Ketidaksiuaian antara dimensi *job embeddedness* yang digunakan. Salah satu dimensi dari *job embeddedness* adalah *off-the job embeddedness* yang berhubungan dengan dengan komunitas atau lingkungan tempat tinggal sekitar perusahaan. Sedangkan kebanyakan *startup* menerapkan sistem kerja *hybrid (work form office & work from home)* atau bahkan ada yang menerapkan sistem kerja *work from anywhere* secara keseluruhan. Setidaknya terdapat 70 perusahaan *startup* Indonesia yang masih menerapkan sistem kerja *WFA* ataupun *WFH* (Indrajaya, 2022).

Pierce et al. (1989) sebagai pencetus pertama *organization-based self-esteem (OBSE)* mendefinisikannya sebagai tingkat dimana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi keinginannya dengan cara berpartisipasi dalam perannya pada konteks sebuah organisasi, sehingga OBSE merefleksikan nilai persepsi diri yang individu miliki sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. , Pierce & Gardner, (2004) selanjutnya mencatat bahwa kondisi peran yang merugikan, seperti *role ambiguity*, perubahan organisasi yang diantisipasi, *job insecurity*, diskriminasi dan kekerasan ditemukan memiliki hubungan yang negatif dengan *OBSE*. Hal ini didukung juga oleh Song et al., (2018) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berkorelasi secara negatif dengan *job performance*, *affective commitment*, *proactive personality*, dan *OBSE*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan beberapa poin, yaitu *Job embeddedness* dan *organization-based self-esteem* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan *layoff survivor startup* Indonesia. *Job embeddedness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan *layoff survivor startup* Indonesia. *Organization-based self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan *layoff survivor startup* Indonesia. Arah dari pengaruh antara *organization-based self-esteem*, sebagai variabel independen, dan *job insecurity*, sebagai variabel dependen, pada seorang karyawan *layoff survivor startup* Indonesia menunjukkan arah negatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *organization-based self-esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan *layoff survivor startup* Indonesia, maka akan semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dimiiki.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

M. Iko Bangsawan tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini

PUSTAKA ACUAN

- Alamsyah, R. M. D. R. (2019). *PENGARUH TASK VARIETY TERHADAP ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM DENGAN DIMODERASI OLEH POLYCHRONICITY DAN ACHIEVEMENT STRIVING*. Universitas Airlangga.
- Ammartha, A. N. (2018). *Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X*. Universitas Airlangga.
- Baruch, Y., & Hind, P. (2000). "Survivor syndrome" ± a management myth? *15*(1), 29–45.
- Brockner, J. (1992). *of Layoffs on Survivors*. 9–28.
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job Embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, *20*(1), 111–117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00584.x>
- Cotter, E. W., & Fouad, N. A. (2013). Examining Burnout and Engagement in Layoff Survivors: The Role of Personal Strengths. *Journal of Career Development*, *40*(5), 424–444. <https://doi.org/10.1177/0894845312466957>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*.
- Indrajaya, I. N. (2022, June 18). *70 Perusahaan Start Up yang Terapkan Sistem Kerja WFA*.
- Jack, M. (2021). *Employee layoffs and its impact on employees*. <https://www.thehumancapitalhub.com/articles/Employee-Layoffs-And-Its-Impact-On-Employees#:~:text=The immediate financial hardship of,to six months or longer.>
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, *35*(3), 617–632. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00223-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00223-4)
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay : Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Management*, *44*(6), 1102–1121.
- Muñoz Medina, F., López Bohle, S., Ugarte, S. M., Chambel, M. J., & Wall, E. (2022). Employees Perceptions of Job Insecurity and Performance: A Qualitative Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph192416665>
- Neuman, W. L. (2006). *Basics of Social Research*.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches*.
- Oswaldo, I. G. (2022). *12 Perusahaan yang Lakukan PHK Sepanjang 2022*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6334609/12-perusahaan-yang-lakukan-phk-sepanjang-2022>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*(5), 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). *Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation*. May 2014.
- Rachman, A. (2022). *Why More Startups are Initiating Layoffs, INDEF Economist Explains*.

-
- Reinardy, S. (2010). Downsizing effects on personnel: The case of layoff survivors in U.S. Newspapers. *Journal of Media Business Studies*, 7(4), 1–19. <https://doi.org/10.1080/16522354.2010.11073512>
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Song, X., Xiong, Z., Ashford, S. J., Lee, C., & Qian, J. (2018). A self-consistency motivation analysis of employee reactions to job insecurity : The roles of organization-based self-esteem and proactive personality. *Journal of Business Research*, 92(October 2017), 168–178. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.028>
- Starr, E. (2023, September 9). #Job Insecurity: 10 Professions Facing Layoffs in the Coming Year.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Wiesner, R., Vermeulen, L. P., & Littler, C. R. (1999). Survivor syndrome: Effects on middle managers in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2(3), 390–406. <https://doi.org/10.4102/sajems.v2i3.2587>