ARTIKEL PENELITIAN

**Pengaruh Mediasi Resiliensi Terhadap Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Pekerja Industri Kreatif di Indonesia**

SALMA KHAIRUNNISA & ROSATYANI PUSPITA ADIATI

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

**ABSTRAK**

Pekerja industri kreatif di Indonesia cenderung memiliki permasalahan dalam kesejahteraan psikologis mereka akibat tekanan kerja dan ketidakpastian yang sering mereka hadapi. . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan tidak langsung antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja industri kreatif di Indonesia melalui resiliensi serta hubungan lansgung antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja kreatif. Penelitian ini melibatkan 204 partisipan dalam bidang industri kreatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software Jamovi versi 2.2.5. Hasil analisis menunjukkan job insecurity memiliki pengaruh secara langsung dengan kesejahteraan psikologis secara signifikan dan memiliki efek negatif. Kemudian, melalui indirect effect, dapat diketahui bahwa variabel resiliensi dapat menjelaskan secara tidak langsung hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis secara signifikan dengan hubungan bersifat negatif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa resiliensi memediasi parsial antara hubungan job insecurity dan psychological well-being.

***Kata kunci:*** *Job Insecurity, Kesejahteraan Psikologis, Resiliensi, Industri Kreatif*

**ABSTRACT**

Workers in Indonesia's creative industries frequently have psychological problems as a result of the stress and uncertainty they encounter on the job. The purpose of this research is to ascertain both the direct and indirect relationships between job insecurity and psychological well-being among creative workers in Indonesia, as well as the latter between job insecurity and resilience. There were 204 creative industry participants in this study. Data analysis was done with version 2.2.5 of the Jamovi software. The findings of the analysis demonstrate that job uncertainty has a detrimental and substantial direct influence on psychological well-being. The association between employment instability and psychological well-being can then be significantly explained by the resilience variable through the indirect impact, with a negative relationship. Thus, it can be concluded that resilience partially mediates the relationship between job insecurity and psychological well-being.

***Keywords:*** *Job insecurity, psychological well-being, resilience, creative industries*

**PENDAHULUAN**

Sejalan dengan perubahan zaman, sektor ekonomi juga mengalami perkembangan yang signifikan, termasuk dalam ranah ekonomi kreatif atau yang sering dikenal sebagai industri kreatif menurut definisi dari Department of Culture, Media and Support (DCMS). Perkembangan industri kreatif tersebut juga terjadi di Indonesia. Menurut Departemen Perdagangan Republik Indonesia, industri kreatif di Indonesia merujuk pada sektor yang timbul melalui pemanfaatan kreativitas, keahlian, dan bakat individu dengan tujuan menciptakan kesejahteraan dan peluang kerja melalui pembuatan dan penggunaan lapangan kerja (Leksono & Santosa, 2014). Ekonomi kreatif di Indonesia mencakup 16 subsektor, antara lain bidang aplikasi dan game developer, arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, fashion, film, animasi, dan video, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, dan televisi dan (Badan Pusat Statistik, 2016). Sektor industri kreatif terus mengalami perkembangan dan memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, industri kreatif adalah salah satu sektor industri manufaktur yang menonjol, dengan realisasi nilai tambah mencapai Rp1,05 triliun pada triwulan ketiga tahun 2023 (Wisnubroto, 2023). Peningkatan ini juga berpengaruh pada semakin meningkat jumlah pekerja kreatif yang ada di Indonesia. Menurut data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), pada tahun 2022, terdapat sekitar 23,98 juta tenaga kerja yang tercatat terlibat dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Angka tersebut menunjukkan peningkatan sebesar 9,49% dari tahun sebelumnya, di mana jumlahnya mencapai 21,9 juta orang (Sadya, 2023).

Pesatnya perkembangan industri kreatif di Indonesia sayangnya tidak diikuti dengan kondisi kerja yang kondusif bagi pelaku industri kreatif tersebut. Masalah ini telah menjadi sorotan berbagai pihak dan telah diangkat dalam berbagai survei maupun penelitian. Masalah utama yang dialami pekerja industri kreatif di antaranya adalah ketidakpastian jenjang karir dan masa depan dari pekerjaan yang dimiliki, ketidaksesuaian upah, dukungan sosial yang cenderung rendah, tingkat kritik diri yang tinggi, dan ketiadaan jaminan sosial (Izzati dkk., 2021; Liem dkk., 2021; Robb dkk., 2018; Wibowo & Djastuti, 2019)

Permasalahan-permasalahan pada pekerja kreatif tersebut berpotensi memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka, yang juga dapat disebut dengan psychological well-being (PWB). Kesejahteraan psikologis adalah fungsi psikologis positif yang ada pada diri seseorang. Kesejahteraan psikologis juga digunakan untuk mendefinisikan kondisi kesehatan mental dan psikis seseorang berdasarkan pemenuhan kriteria psikologisnya secara positif (Ryff, 1989b). Ryff juga menyebutkan terdapat beberapa dimensi dalam kesejahteraan psikologis, antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan perkembangan diri.

Permasalahan pekerja industri kreatif yang telah disebutkan sebelumnya memengaruhi berbagai dimensi dalam kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan & Nugroho (2020) menunjukkan bahwa pekerja kreatif digital di Jakarta memiliki dukungan sosial yang cenderung rendah, sehingga menunjukkan adanya masalah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain. Liem dkk. (2021) dan Putri (2022) menyebutkan bahwa adanya ketidakpastian dalam jenjang karir yang dimiliki oleh pekerja industri kreatif. Selain itu, salah satu narasumber dari survei yang dilakukan oleh Izzati dkk. (2021) juga mengeluh mengenai ketidakpastian masa depan dari pekerjaannya saat ini yang mana hal tersebut juga memengaruhi perkembangan diri pribadi dari pekerja. Pekerja industri kreatif juga mendapati masalah berupa pembayaran upah yang sering terlambat yang disebabkan akibat tidak adanya perjanjian kerja serta ketidaksesuaian upah yang mereka terima (Izzati dkk., 2021; Liem dkk., 2021) Hal ini dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola kebutuhan sehari-hari sehingga berdampak pada penguasaan lingkungan yang mereka miliki. Selain itu, menurut survei yang dilakukan oleh Liem dkk. (2021), pekerja di industri kreatif masih jarang mendapatkan jaminan sosial. Kekurangan ini dapat berdampak negatif pada dimensi penguasaan lingkungan, karena tanpa jaminan sosial yang memadai, pekerja dapat merasa kurang aman dan stabil dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian, pekerja di sektor industri kreatif cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Dalam studi Robb dkk. (2018), pekerja kreatif pada bidang aktor sering mengalami perasaan tidak berdaya dan tekanan akibat ketidakstabilan pekerjaan serta stres finansial, yang membuat mereka sulit mencapai penguasaan lingkungan (environmental mastery). Selain itu, meskipun mereka merasa otonom dalam memilih karier, keberlangsungan hidup mereka tetap bergantung pada pihak lain dan berada di bawah pengawasan terus-menerus yang mana tetap berdampak pada skor dimensi Autonomi mereka. Sementara itu, penelitian Wibowo & Djastuti (2019) menunjukkan bahwa pekerja kreatif, khususnya di Kampung Batik Semarang, menghadapi konflik sosial dan persaingan usaha yang tidak sehat, serta memiliki keterbatasan dalam mengelola dan memanipulasi lingkungan mereka sesuai kebutuhan. Kondisi-kondisi ini memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, terutama pada dimensi hubungan positif dengan orang lain serta penguasaan lingkungan.

J ika kesejahteraan psikologis pekerja kreatif terus memburuk, hal ini dapat mengarah pada munculnya keluhan psikologis atau bahkan gangguan mental. Beberapa studi menunjukkan bahwa pekerja industri kreatif mengalami permasalahan kesehatan mental. Melalui survei yang dilakukan oleh Liem dkk. (2021), lebih dari 51 persen karyawan pekerja industri kreatif yang menjadi responden mengaku mengalami gangguan kesehatan mental yang membutuhkan bantuan profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Shorter dkk. (2018) dengan konteks pekerja industri kreatif di Irlandia menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan sebagai pekerja kreatif dapat menyebabkan peluang terjadinya masalah kesehatan mental di sektor ini tiga kali lipat dibandingkan dengan populasi umum. Gangguan yang paling umum didiagnosis adalah kecemasan (36%) dan depresi (32%). Sebanyak 60% melaporkan pernah memiliki pemikiran untuk bunuh diri, 37% pernah merencanakan bunuh diri, dan 16% pernah mencoba bunuh diri sepanjang hidup mereka. Melalui survei dalam penelitian yang dilakukan pada populasi aktor di Australia oleh Maxwell dkk. (2015), ditemukan bahwa para aktor dalam sampel yang digunakan memiliki skor dua kali lebih tinggi daripada populasi umum pada skala depresi dari DASS.

Kondisi kesehatan mental berpengaruh secara langsung pada kesejahteraan psikologis. Pernyataan tersebut telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Johal & Pooja (2016) yang menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh kepada kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi kondisi kesehatan mental seseorang maka hal tersebut akan mengarah ke kesejahteraan psikologis. Selain kesehatan mental, usia juga memiliki pengaruh pada kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff & Keyes (1995), seseorang dengan usia lebih tua, memiliki kesejahteraan psikologis yang cenderung lebih baik.

Kondisi masalah yang dihadapi pekerja kreatif tersebut secara umum mengarah pada ketidakpastian pekerjaan atau job insecurity. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Izzati dkk. (2021) yang menyatakan bahwa mayoritas pekerja menghadapi risiko dalam bentuk job insecurity dan pendapatan. Informan-informan dalam penelitian tersebut seringkali terpaksa melakukan pekerjaan sambilan di luar jam kerja utama, yang menempatkan mereka dalam situasi yang sangat tidak stabil. Minimnya akses terhadap jaringan keamanan sosial juga turut menyebabkan tingkat ketidakpastian yang mendalam dan berkelanjutan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Shorter dkk. (2018) ditemukan bahwa beberapa pekerja di industri kreatif merasa stres karena kemungkinan digantikan dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan dan sering kali mengalami penolakan. Banyak seniman yang bekerja di sektor industri kreatif mengalami ketidakpastian pekerjaan, jadwal kerja yang tidak teratur, kurangnya supervisi ataupun bantuan, serta ketiadaan manfaat seperti pensiun atau tunjangan ketika sakit yang mendukung stabilitas dan keamanan membuat para pekerja di industri kreatif merasakan berbagai kendala psikologi. Kondisi job insecurity tersebut dipicu oleh jadwal kerja yang tidak menentu, serta beberapa faktor lainnya seperti kurangnya supervisi atau bantuan, ketiadaan tunjangan seperti pensiun atau tunjangan sakit yang diterima oleh para pekerja. Pernyataan ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh SINDIKASI yang menemukan bahwa faktor-faktor lain seperti yang sebelumnya disebutkan menyebabkan kerentanan pada pekerja kreatif yang menjadi responden dalam penelitiannya (Liem dkk., 2021) Ketidakpastian pendapatan juga dipertegas dengan hasil dari penelitian, lebih dari setengah (68,9%) responden penelitiannya mengungkapkan bahwa mereka pernah mengalami kesulitan keuangan selama bekerja di sektor media dan industri kreatif dengan rincian kondisi finansial mereka yakni, sebanyak 74,7% dari keseluruhan responden menyatakan bahwa pendapatan mereka hanya mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Sementara itu, 63,2% memiliki cukup uang untuk bertahan hidup selama dua minggu, 53,2% memiliki dana darurat, dan 44,7% memiliki hutang atau pinjaman yang belum dilunasi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa salah satu hal yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pekerja dalam industri kreatif adalah ketidakpastian dalam pekerjaan atau job insecurity.

Job insecurity sendiri menurut De Witte dkk. (2015a) dapat diartikan sebagai ketidakpastian tentang masa depan yang dialami seseorang karena tidak tahu apakah mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka saat ini atau kehilangannya. Selain itu, job insecurity merupakan suatu situasi psikologis ketika seorang karyawan merasa takut atau cemas tentang masa depan pekerjaannya yang tidak pasti (Nopiando, 2012). Melalui review yang dilakukan oleh De Witte dkk. (2016) ditemukan bukti yang jelas bahwa job insecurity dapat mempengaruhi kesejahteraan mental atau psikologis secara umum, melalui 43 studi yang memeriksa berbagai aspek kesejahteraan mental atau psikologis. Sesuai dengan bagaimana hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) dalam konteks karyawan outsourcing juga menunjukkan hasil bahwa job insecurity berhubungan dengan turunnya tingkat kesejahteraan psikologis pada diri responden. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Llosa dkk. (2018), ditemukan bahwa job insecurity berhubungan dengan depresi, kecemasan, kelelahan emosional, dan kepuasan hidup yang rendah. Selain itu, selaras dengan hasil dari penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Emberland & Rundmo (2010) serta Yulianti & Fitdiarini (2023) menemukan bahwa job insecurity secara signifikan memprediksi penurunan kesejahteraan psikologis.

Keadaan job insecurity yang dirasakan oleh seseorang merupakan suatu pemicu adanya stres di lingkungan kerja, yang berakibat pada penurunan kesejahteraan psikologis (Burchell, Brendan., D. Ladipo dan F. Wilkinson, 2002 dalam Nopiando, 2012) Adanya job insecurity pada pekerja, selain berhubungan dengan kebahagiaan dan kepuasan pekerja juga, juga berkaitan erat dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis (Nopiando, 2012). Individu dengan tingkat ketidakpastian kerja yang tinggi cenderung mengalami kekhawatiran, merasa terancam, dan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka (De Witte dkk., 2015; Nopiando, 2012). Ketidakpastian tersebut dapat menguras energi internal dan memengaruhi stabilitas emosional seseorang (Youssef & Luthans, 2007).

Job insecurity sendiri ditemukan memiliki nilai prediktif yang signifikan terhadap resiliensi individu. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akçin (2023) mengatakan bahwa job insecurity yang tinggi menyebabkan rendahnya resiliensi psikologis seseorang secara signifikan. Penelitian lainnya juga menemukan menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan job insecurity (Zakaria dkk., 2019). Dalam artian lain, jika seseorang memiliki resiliensi yang baik, maka insecurity yang dirasakan oleh pekerja terkait pekerjaannya akan lebih rendah. Ketika seorang karyawan merasa tidak aman mengenai pekerjaan mereka, ia memiliki kecenderungan untuk kehilangan kemampuan dan kapasitasnya untuk pulih dari situasi yang sulit (Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014)

Resiliensi merupakan suatu kemampuan individu yang memungkinkan seseorang tersebut untuk berkembang ketika menghadapi suatu tantangan (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Sebagaimana ditemukan oleh penelitian Idris dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh seorang individu, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki.

Kemampuan resiliensi berperan sebagai faktor pelindung yang memungkinkan individu beradaptasi dan mengatasi masalah dalam situasi yang menimbulkan stres, sehingga dapat menghadapi hambatan dengan lebih efisien (Zeng dkk., 2016). Selain itu, resiliensi juga berfungsi sebagai mekanisme penting untuk menjaga kesehatan mental dan psikologis seseorang dari dampak negatif yang disebabkan oleh pengalaman traumatis (Labrague, 2021; Li & Hasson, 2020; Sanderson & Brewer, 2017).

**METODE**

*Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe penelitian eksplaantori dengan metode survei. Metode survei sendiri dilakukan untuk memahami opini atau keyakinan individu dalam konteks penelitian. Pengambilan data dilaksanakan secara daring dengan media Google Form mulai dari 25 September 2024 hingga 8 Oktober 2024.

*Partisipan*

Kriteria responden dalam penelitian ini pekerja industri kreatif di Indonesia. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan suatu teknik sampling non-random yang menggunakan berbagai metode untuk menemukan seluruh kasus yang memungkinkan dari populasi yang spesifik (Neuman, 2014) Hasil yang diperoleh menggunakan metode input standardized coefficients dengan target power 0,8 dan confidence level 95% menghasilkan jumlah ukuran sampel yakni N=131.

*Pengukuran*

Dalam mengukur variabel bebas yakni job insecurity, peneliti akan menggunakan alat ukur Job Insecurity Scale yang dikembangkan oleh De Witte (2000). Kemudian, dalam mengukur variabel terikat yakni kesejahteraan psikologis, peneliti akan menggunakan alat ukur Ryff’s Psychological Well Being Scale yang telah dikembangkan oleh Ryff & Keyes (1995) dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Revelia (2019). Untuk mengukur variabel mediator yakni Resiliensi, alat ukur yang digunakan adalah Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Skala ini disusun oleh Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003)

Alat ukur dari kesejahteraan psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yakni Ryff’s Psychological Well-Being Scale yang telah diadaptasi oleh Revelia (2019) telah diuji menggunakan validitas konstruk atau construct validity dengan pendekatan analisis faktor berupa confirmatory factor analysis (CFA) dengan menggunakan perangkat lunak LISREL 8.70. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item bersifat unidimensional. Sementara, untuk alat ukur Job Insecurity Scale (JIS) yang mengukur tingkat Job Insecurity individu dan Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) yang mengukur tingkat resiliensi, peneliti menggunakan validitas pengukuran dengan tipe face validity sebagai pengukuran pertama, yaitu dengan menggunakan penilaian dari expert judgement yang memiliki pengetahuan di bidang ini. Expert judgement dilakukan oleh tiga orang ahli, yakni Gusti Ayu Ardhia Candra Trikusuma, M.Psi., Psikolog, Dr. Abdul Aziez, S.Psi, MBA, dan Gayuk Zulaikha S.Psi., M.Psi., Psikolog.

Melalui hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa skala Psychological Well-Being Scale (PWBS) yang akan digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis memiliki Cronbach’s alpha sebesar 0,868. Kemudian, untuk skala Job Insecurity Scale yang digunakan untuk mengukur tingkat job insecurity memiliki Cronbach’s alpha sebesar 0,836. Skala terakhir merupakan Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) yang akan digunakan untuk mengukur tingkat resiliensi memiliki Cronbach’s alpha sebesar 0,901. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa ketiga skala yang akan digunakan dalam penelitian telah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

*Analisis Data*

Penelitian ini dilakukan untuk menguji peran mediasi dari resiliensi terhadap hubungan Job Insecurity dengan kesejahteraan psikologis. Untuk melihat hubungan tersebut, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis mediasi dengan bootstrapping untuk membangun model mediasi dari resiliensi, Job Insecurity, dan kesejahteraan psikologis. Perangkat lunak yang akan digunakan untuk melakukan analisis tersebut adalah SPSS dengan bantuan PROCESS macro by Andrew F. Hayes. Sebelum melakukan analisis mediasi, dilakukan pula uji statistik deskriptif dan uji asumsi. Uji asumsi yang dilakukan antara lain uji normalitas residual, uji homoskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji autokorelasi. Semua uji asumsi yang diperlukan akan dilakukan menggunakan perangkat lunak Jamovi 2.2.5 for Windows.

**HASIL PENELITIAN**

*Analisis Deskriptif*

Total subjek pada penelitian ini berjumlah 204 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jumlah dari data sebanyak 204 data. Variabel kesejahteraan psikologis memiliki rata-rata 98,1 dengan standar deviasi sebesar 14,1, serta memiliki nilai tertinggi sebesar 137 dan nilai terendah sebesar 67. Variabel Job Insecurity memiliki rata-rata sebesar 10,4 dengan standar deviasi 4,04, serta memiliki nilai tertinggi sebesar 20 dan nilai terendah sebesar 4. Sementara itu, variabel resiliensi memiliki nilai rata-rata 92,9 dengan standar deviasi sebesar 14,4, serta nilai maksimum sebesar 125 dan nilai minimum sebesar 44.

*Analisis Mediasi*

Peneliti menggunakan analisis uji mediasi menggunakan model 4 dari PROCESS macro by Andrew F. Hayes dengan bootstrap sebanyak 5000 kali. Berdasarkan informasi dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa variabel job insecurity memiliki pengaruh secara langsung dengan kesejahteraan psikologis secara signifikan dan memiliki efek negatif (B=-1,0485; ; CI₉₅ [-1,3988; -0,6981]; SE = 0,177; p<0,001). Kemudian, melalui indirect effect, dapat diketahui bahwa variabel resiliensi dapat menjelaskan secara tidak langsung hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis secara signifikan dengan hubungan bersifat negatif (B=-0,7756; CI₉₅ [-1,0499; -0,5089]; SE = 0,1360; p<0,001). Secara total keseluruhan dari dua prediktor yakni job insecurity dan resiliensi dapat menjelaskan variabel dependen kesejahteraan psikologis secara signifikan (B=-1,8240; CI₉₅ [-2,2145; -1,4336]; SE = 0,1980; p<0,001). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa resiliensi memediasi parsial antara hubungan job insecurity dan psychological well-being. Selain itu, analisis ini juga membuktikan pengaruh usia yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (B=-0.3411; ; CI₉₅ [0.0843; 0.5979]; SE = 0.1302; p = 0.095).

Selain itu, setelah melakukan uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel job insecurity berkorelasi secara negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap resiliensi (B=-1,5231; CI₉₅ [-1,9729; -1,0733]; SE = 0,2281; p<0,001). Selanjutnya, variabel resiliensi berkorelasi secara positif dengan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (B=0,5092; CI₉₅ [0,4112; 0,6072]; SE = 0,0497; p<0,001). Serta untuk variabel job insecurity juga berkorelasi secara negatif dan berpengaruh secara signifikan (B=-1,0485 ; CI₉₅ [-1,3988; -0,6981]; SE = 0,1777; p<0,001)

**DISKUSI**

Penelitian ini membuktikan bahwa job insecurity dan resiliensi memprediksi kesejahteraan psikologis individu secara signifikan. Selain itu, riset ini juga menemukan bahwa resiliensi memediasi hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis secara parsial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mengonfirmasi H₁ dan H₂ serta menolak H₀.

4.4.1 Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis

Analisis yang dilakukan pada riset ini membuktikan bahwa job insecurity dapat memprediksi kesejahteraan psikologis secara signifikan dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini berarti semakin tinggi job insecurity yang dialami, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis individu, dan sebaliknya. Temuan ini selaras dengan penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa tingkat job insecurity yang tinggi mengakibatkan penurunan kesejahteraan psikologis secara signifikan (De Witte dkk., 2016; Emberland & Rundmo, 2010; Llosa dkk., 2018; Nopiando, 2012; Yulianti & Fitdiarini, 2023).

Job insecurity diartikan sebagai ketidakpastian, ketakutan, dan kecemasan yang dialami oleh seseorang karena masa depan pekerjaannya yang tidak pasti (De Witte dkk., 2015; Nopiando, 2012). Ketidakpastian dan kecemasan di lingkup pekerjaan ini mengakibatkan depresi, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan hidup (Llosa dkk., 2018). Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan ini juga menurunkan kendali seseorang terhadap lingkungan eksternalnya (Nopiando, 2012). Penguasaan lingkungan yang rendah menyebabkan individu kesulitan mengelola kehidupan sehari-hari, perasaan tidak mampu untuk berubah dan memperbaiki situasi, perasaan pesimis, rendah diri, dan tidak berdaya untuk mengontrol lingkungan eksternal (Ryff, 1989). Dampak negatif dari job insecurity inilah yang menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis seseorang, tak hanya di lingkup pekerjaannya, namun juga di kehidupannya secara keseluruhan.

4.4.2 Hubungan antara Job Insecurity dengan Resiliensi

Job insecurity ditemukan memiliki nilai prediktif yang signifikan terhadap resiliensi individu. Temuan ini didukung oleh riset sebelumnya yang menemukan korelasi yang negatif antara job insecurity dengan resiliensi (Akçin, 2023; Idris dkk., 2019; Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014; Rutter, 1987; Zakaria dkk., 2019). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Akçin (2023) menemukan bahwa job insecurity yang tinggi menyebabkan rendahnya resiliensi psikologis seseorang secara signifikan. Penelitian lainnya membuktikan bahwa tingkat stress yang tinggi dan berkepanjangan merupakan faktor risiko yang memprediksi rendahnya resiliensi (Chen dkk., 2020; Ma dkk., 2013). Kecerdasan emosional dan resiliensi ditemukan memainkan peran penting dalam menghadapi stress tingkat rendah, namun efek positif keduanya melemah pada kondisi stress tingkat tinggi atau stress yang berkepanjangan, bahkan semakin jarang pada tingkat risiko tertinggi (Vanderbilt-Adriance & Shaw, 2008).

Pada individu dengan tingkat job insecurity yang tinggi, ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka mengakibatkan kecemasan, perasaan terancam, dan rasa tidak aman (De Witte dkk., 2015; Nopiando, 2012). Job insecurity yang dialami ini dapat menguras kondisi internal dan emosional seseorang (Youssef & Luthans, 2007). Ketika seorang karyawan merasa tidak aman dan cemas mengenai pekerjaan mereka, ia memiliki kecenderungan untuk kehilangan kemampuan dan kapasitasnya untuk pulih dari situasi yang sulit (Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014). Terutama dalam kondisi stress tinggi yang di atas rata-rata dan berkepanjangan, kemampuan resiliensi akan semakin menurun seiring waktu karena stress tersebut terakumulasi dan pada akhirnya menguras mental individu (C. M. Chen dkk., 2018; Youssef & Luthans, 2007). Oleh karena itulah, job insecurity menjadi salah satu determinan dari penurunan kemampuan resiliensi.

4.4.3 Hubungan antara Resiliensi dengan Kesejahteraan Psikologis

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kemampuan resiliensi dapat memprediksi kesejahteraan psikologis secara signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti semakin baik kemampuan resiliensi individu, maka semakin baik pula kesejahteraan psikologisnya. Hal ini selaras dengan temuan riset-riset sebelumnya yang menginvestigasi peran resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis individu (Akbari & Khormaiee, 2015; Idris dkk., 2019; Labrague, 2021; Zakiyah & Karyani, 2023; Zeng dkk., 2016).

Resiliensi adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dan menghadapi tantangan (Connor & Davidson, 2003). Kemampuan resiliensi menjadi faktor protektif yang membantu individu untuk beradaptasi dan mengatasi masalah di situasi yang memicu stres, sehingga ia dapat melalui rintangan dengan lebih efektif (Zeng dkk., 2016). Resiliensi juga menjadi mekanisme yang penting untuk melindungi kesehatan mental dan psikologis seseorang dari konsekuensi negatif yang ditimbulkan oleh situasi yang traumatis (Labrague, 2021; Li & Hasson, 2020; Sanderson & Brewer, 2017). Individu dengan kemampuan resiliensi yang baik tidak hanya dapat menghadapi masalah yang dialami, namun juga bangkit menjadi lebih kuat dari sebelumnya, yang kemudian berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

4.4.4 Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis Dimediasi oleh Resiliensi

Riset ini membuktikan peran mediasi parsial dari resiliensi terhadap hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis. Hubungan antara job insecurity dengan resiliensi bersifat negatif, sementara hubungan antara resiliensi dengan kesejahteraan psikologis bersifat positif. Hal ini berarti semakin tinggi job insecurity yang dialami, maka semakin rendah kemampuan resiliensi individu, yang mengakibatkan semakin rendah pula kesejahteraan psikologisnya. Sementara itu, tingkat job insecurity yang semakin rendah memprediksi kemampuan resiliensi yang semakin tinggi, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis. Hasil ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa resiliensi dapat menjadi mediator dari kesejahteraan psikologis (Akbari & Khormaiee, 2015; Idris dkk., 2019; Labrague, 2021; Zakiyah & Karyani, 2023; Zeng dkk., 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan mengapa individu dengan tingkat job insecurity yang tinggi memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Seseorang yang berada dalam situasi stress cenderung memiliki kesulitan untuk bangkit dari masalah yang dihadapi (Akçin, 2023; Idris dkk., 2019; Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014; Rutter, 1987; Zakaria dkk., 2019), yang kemudian berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologisnya (Idris dkk., 2019). Job insecurity, terutama di tingkat yang tinggi dan di atas rata-rata dan berlangsung dalam waktu yang lama, akan menjadi stress kumulatif yang menguras mental seiring waktu, yang kemudian menyebabkan individu kelelahan dan tidak dapat bangkit lagi ketika menghadapi lingkungan kerja yang terus menuntut dan menekan, dan pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologisnya secara keseluruhan.

4.4.5 Hubungan antara Usia dengan Kesejahteraan Psikologis

Penelitian ini membuktikan bahwa usia memprediksi kesejahteraan psikologis secara signifikan dengan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti bertambahnya usia menyebabkan naiknya kesejahteraan psikologis individu. Hasil ini didukung oleh riset terdahulu yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologis individu semakin meningkat seiring dengan bertambahnya usia (Ryff, 1995).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kesejahteraan psikologis individu meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Individu yang lebih dewasa dan matang memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk mengendalikan lingkungan (Ryff, 1995). Hal ini berarti mereka dapat menciptakan dan memilih lingkungan yang sesuai dengan diri mereka dan dapat memanfaatkan peluang yang ada di sekitar mereka secara efektif (Ryff, 1995). Faktor lainnya yang menyebabkan individu yang lebih tua memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi adalah kecenderungan mereka untuk memiliki hubungan positif dengan orang lain (Ryff, 1995). Mereka memiliki kasih sayang, empati, persahabatan yang lebih dalam, kepedulian, dan kepercayaan terhadap orang lain yang lebih besar. Selain itu, orang-orang di usia yang lebih tua memiliki autonomi, kemandirian, dan regulasi diri yang lebih baik (Ryff, 1995) . Regulasi diri yang baik akan membuat individu fokus pada diri sendiri dan mampu menentukan keputusannya sendiri tanpa dipengaruhi oleh tekanan sosial atau persetujuan dari orang lain. Hal ini ditemukan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang (Ryff, 1995).

4.4.6 Relevansi Hasil Penelitian pada Konteks Pekerja Kreatif

Para pekerja di sektor industri kreatif menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengancam kesejahteraan psikologis mereka. Riset yang telah dilakukan oleh Liem dkk. (2021) menemukan bahwa lebih dari 51% karyawan pekerja industri kreatif mengalami gangguan kesehatan mental yang membutuhkan bantuan profesional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shorter dkk. (2018) menemukan bahwa kondisi pekerjaan di industri kreatif dapat menyebabkan peluang terjadinya masalah kesehatan mental hingga tiga kali lipat dibandingkan dengan populasi umum. Riset lainnya juga membuktikan bahwa kondisi pekerjaan di sektor kreatif menyebabkan tingkat depresi, kecemasan, dan stress yang dirasakan oleh pekerja industri kreatif lebih tinggi hingga dua kali lipat dibandingkan populasi umum (Maxwell dkk., 2015).

Rendahnya kesejahteraan psikologis dari pekerja industri kreatif disebabkan oleh berbagai faktor risiko yang khas dari kondisi pekerjaan mereka. Pekerjaan di bidang kreatif cenderung tidak memiliki jenjang karir dan masa depan dan masa depan yang pasti, upah yang tidak sesuai, upah yang terlambat, dukungan sosial yang cenderung rendah, tingkat kritik diri yang tinggi, dan ketiadaan jaminan sosial (Izzati dkk., 2021; Liem dkk., 2021; Robb dkk., 2018; Wibowo & Djastuti, 2019). Masalah-masalah tersebut menyebabkan pekerja sektor kreatif merasa bahwa pekerjaannya ini tidak terjamin untuk kedepannya, tidak aman, tidak stabil, tidak pasti, rentan, dan tidak tahu apakah dapat mempertahankan pekerjaannya atau akan kehilangannya di masa depan (De Witte dkk., 2015; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Kondisi dan karakteristik pekerjaan di bidang kreatif tersebut menjelaskan temuan dari riset ini. Pekerja industri kreatif lebih rentan untuk mengalami job insecurity yang tinggi (Izzati dkk., 2021), yang menyebabkan penurunan resiliensi dan kesejahteraan psikologis mereka (Akçin, 2023; Idris dkk., 2019). Penurunan resiliensi pada pekerja kreatif sendiri mengakibatkan penurunan kesejahteraan psikologis (Idris dkk., 2019; Sagone & Caroli, 2014). Hal ini berarti resiliensi berperan sebagai mediator parsial yang menjelaskan sebagian proses dari pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis pekerja industri kreatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis dari pekerja industri kreatif dapat dilakukan dengan mengintervensi job insecurity dan resiliensi. Salah satu penyebab job insecurity berasal dari faktor eksternal, seperti kondisi dari perusahaan (upah yang tidak sesuai dan terlambat, tidak memberi jaminan sosial, tidak ada jenjang karir) dan orang di sekitar (dukungan sosial yang rendah, tingkat kritik yang tinggi) (Izzati dkk., 2021; Liem dkk., 2021; Robb dkk., 2018; Wibowo & Djastuti, 2019). Oleh karena itulah, intervensi akan menargetkan sistem di perusahaan, kebijakan pemerintah, dan sikap masyarakat mengenai pekerjaan di industri kreatif. Selain itu, job insecurity dan resiliensi juga dipengaruhi oleh sumber daya internal (Connor & Davidson, 2003; Klandermans & van Vuuren, 1999). Oleh karena itulah, intervensi akan menargetkan pekerja kreatif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan resiliensi. Resiliensi dapat melindungi pekerja kreatif dari dampak negatif yang ditimbulkan oleh job insecurity, terutama dari penyebab-penyebab yang berasal dari eksternal, bahkan akan mendorong pekerja kreatif untuk bangkit menjadi lebih baik (Sarwar dkk., 2020; Zakaria dkk., 2019).

**SIMPULAN**

Melalui analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat hubungan secara negatif yang signifikan secara langsung antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis. Kemudian, ditemukan pula hasil yang signifikan atas mediasi resiliensi dalam hubungan job insecurity dengan kesejahteraan psikologis. Sehingga, resiliensi dapat memediasi hubungan job insecurity dengan kesejahteraan psikologis secara parsial.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan memiliki fokus pada bidang industri kreatif yang spesifik. Namun, jika penelitian tetap dilakukan dengan menggunakan industri kreatif secara keseluruhan, peneliti menyarankan untuk mencari responden dengan bidang industri kreatif yang berbeda-beda dengan persebaran yang merata. Peneliti juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan teknik sampling yang lebih akurat dan dapat digeneralisasi. Salah satu teknik sampling yang lebih akurat yang dapat digunakan untuk penelitiannya adalah random sampling.

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, Alm. Dr Azwar Hasyim, Sp.PD, FINASM, dan Hj. Syarifah Maida, Almh. Dewi Meilinda, keluarga besar peneliti, teman-teman, serta seluruh pihak yang telah berkontribusi dan juga mendukung peneliti selama proses penelitian ini berlangsung.

**DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN**

SALMA KHAIRUNNISA dan ROSATYANI PUSPITA ADIATI 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**

Akbari, A., & Khormaiee, F. (2015). The Prediction of Mediating Role of Resilience Between Psychological Well-Being and Emotional Intelligence in Students. *International Journal of School Health*, *2*(3). https://doi.org/10.17795/intjsh-26238

Akçin, K. (2023). The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention. *Kybernetes*, *52*(7), 2416–2430. https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1126

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). CONTENT, CAUSES, AND CONSEQUENCES OF JOB INSECURITY: A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST. *Academy of Management Journal*, *32*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256569

Badan Pusat Statistik. (2016, Desember 16). *Launching Publikasi Ekonomi Kreatif 2016*. https://www.bps.go.id/id/news/2016/12/16/171/launching-publikasi-ekonomi-kreatif-2016.html

Buitrago Restrepo, P. F., & Duque Márquez, I. (2013). *The Orange Economy: An Infinite Opportunity*. Inter-American Development Bank. https://doi.org/10.18235/0012837

Chen, C. M., Du, B. F., Ho, C. L., Ou, W. J., Chang, Y. C., & Chen, W. C. (2018). Perceived Stress, Parent-Adolescent/Young Adult Communication, and Family Resilience among Adolescents/Young Adults Who Have a Parent with Cancer in Taiwan: A Longitudinal Study. *Cancer Nursing*, *41*(2), 100–108. https://doi.org/10.1097/NCC.0000000000000488

Chen, Y. L., Lu, M. H., Weng, L. T., Lin, C., Huang, P. W., Wang, C. H., & Pan, H. H. (2020). A Correlational Study of Acute Stress and Resilience Among Hospitalized Burn Victims Following the Taiwan Formosa Fun Coast Explosion. *Clinical Nursing Research*, *29*(8), 523–529. https://doi.org/10.1177/1054773818793599

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

Connor, K. M., & Zhang, W. (2006). Resilience: Determinants, measurement, and treatment responsiveness. *CNS Spectrums*, *11*(SUPPL. 12), 5–12. https://doi.org/10.1017/s1092852900025797

Cunningham, S., & Potts, J. (2014). Creative Industries and the Wider Economy. Dalam *The Oxford Handbook of Creative Industries*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199603510.013.007

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155–177. https://doi.org/10.1080/135943299398302

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, *51*(1), 18–31. https://doi.org/10.1111/ap.12176

De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015a). Job Insecurity, Health and Well-Being. Dalam *Sustainable Working Lives* (hlm. 109–128). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\_7

De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015b). *Job Insecurity, Health and Well-Being* (hlm. 109–128). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\_7

Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, *48*(4), 452–459. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.002

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Dalam *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Nomor 3).

Hendriyani, I. G. A. D. (2023, Maret 6). *Siaran Pers: Menparekraf: “ICREFS 2023” Jadi Pemacu Ekonomi Kreatif Indonesia*. KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF/BADAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF. https://www.kemenparekraf.go.id/berita/siaran-pers-menparekraf-icrefs-2023-jadi-pemacu-ekonomi-kreatif-indonesia%C2%A0

Huppert, F. A. (2009). Psychological Well‐being: Evidence Regarding its Causes and Consequences†. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*(2), 137–164. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x

Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan Kesejahteraan Psikologis Pada Dokter dan Perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, *9*(1), 67. https://doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1346

Idris, I., Khairani, A. Z., & Shamsuddin, H. (2019). The influence of resilience on psychological well-being of Malaysian University undergraduates. *International Journal of Higher Education*, *8*(4), 153–163. https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n4p153

Ikhsan, M., & Nugroho, H. (2020). *Hubungan Tingkat Dukungan Sosial dengan Tingkat Well-Being Pekerja Studi pada Pekerja Industri Kreatif Digital* [Universitas Indonesia]. https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20504525&lokasi=lokal#parentHorizontalTab1

Iryana, A. F., & Nasution, M. I. (2024). Efikasi Diri, Kesejahteraan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimediasi Keterlibatan Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(3), 4562–4576. https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9000

Izzati, F. F., Larasati, R. S., Laksana, B. K. C., Apinino, R., & Azali, K. (2021). *PEKERJA INDUSTRI KREATIF INDONESIA: Flexploitation, Kerentanan dan Sulitnya Berserikat* (F. Faridz, Ed.). SINDIKASI x FNV Mondiaal.

Johal, S. K., & Pooja. (2016). Relationship between Mental Health and Psychological Well Being of Prospective Female Teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, *6*(1), PP. https://doi.org/10.9790/7388-06120106

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, & Badan Pusat Statistik. (2023). *STATISTIK TENAGA KERJA PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF 2018-2022*.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007–1022. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 145–153. https://doi.org/10.1080/135943299398294

Labrague, L. J. (2021). Resilience as a mediator in the relationship between stress-associated with the Covid-19 pandemic, life satisfaction, and psychological well-being in student nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, *56*. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103182

Leksono, A., & Santosa, P. B. (2014). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN INDUSTRI KREATIF DI INDONESIA (TAHUN 2002-2008). *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, *3*(1), 1–7. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme

Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. Dalam *Nurse Education Today* (Vol. 90). Churchill Livingstone. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440

Liem, W., Prasetya, W., Maudy, C., Roshita, N., & Irooth, S. (2021). *KERJA LAYAK : Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia*.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicologia*, *34*(2), 211–223. https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651

Lopez, S. J. (2009). *Encyclopedia of positive psychology*. Wiley-Blackwell.

Ma, L. C., Chang, H. J., Liu, Y. M., Hsieh, H. L., Lo, L., Lin, M. Y., & Lu, K. C. (2013). The relationship between health-promoting behaviors and resilience in patients with chronic kidney disease. *The Scientific World Journal*, *2013*. https://doi.org/10.1155/2013/124973

Maxwell, I., Seton, M., & Szabó, M. (2015). *The Australian Actors’ Wellbeing Study: A Preliminary Report*.

Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). *WORK STRESS AND QUALITY OF WORK LIFE: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL*. www.emergingresource.org

Neuman, W. L. (William L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches* (Seventh). Pearson Education Limited.

Nika, F. A., & Bashir, I. (2023). Impact of Psychological Well-being on Employee Performance and Productivity. *Productivity*, *63*(4), 417–427. https://doi.org/10.32381/PROD.2023.63.04.5

Nopiando, B. (2012). HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN OUTSOURCING. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *1*(2). http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

Octaryani, M., & Baidun, A. (2017). *UJI VALIDITAS KONSTRUK RESILIENSI: Vol. VI* (Nomor 1).

Putri, S. N. (2022). Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif: Kerentanan dibalik Ilusi Kebebasan. *Journal of Citizenship*, *1*(2). http://hk-publishing.id/joc

Raisa, & Ediati, A. (2016). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN RESILIENSI PADA NARAPIDANA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA WANITA SEMARANG* (Vol. 5, Nomor 3).

Reivich, K., & Shatté, A. (2003). *The resilience factor : 7 keys to finding your inner strength and overcoming life’s hurdles*.

Revelia, M. (2019). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff’s Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, *7*(1), 8–14. https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12103

Robb, A. E., Due, C., & Venning, A. (2018). Exploring Psychological wellbeing in a Sample of Australian Actors. *Australian Psychologist*, *53*(1), 77–86. https://doi.org/10.1111/ap.12221

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, *57*(3), 316–331. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. Dalam *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Nomor 6). https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D. (2013a). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *83*(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Ryff, C. D. (2013b). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *83*(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://psycnet.apa.org/buy/1996-08070-001

Sadya, S. (2023, Mei 12). *Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif Capai 21,9 Juta Orang pada 2021*. https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/tenaga-kerja-ekonomi-kreatif-capai-219-juta-orang-pada-2021

Sagone, E., & Caroli, M. E. De. (2014). Relationships between Psychological Well-being and Resilience in Middle and Late Adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *141*, 881–887. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.154

Sanderson, B., & Brewer, M. (2017). What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature. Dalam *Nurse Education Today* (Vol. 58, hlm. 65–71). Churchill Livingstone. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.07.018

Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Tenaga Kontrak Trantib di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi* , *6*(2).

Sarwar, A., Maqsood, U., & Mujtaba, B. G. (2020). Impact of Job Insecurity due to COVID-19 on the Psychological Wellbeing and Resiliency of Food Delivery Personnel. *International Journal of Human Resource Studies*, *11*(1), 24. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18075

Shorter, G. W., O’neill, S. M., & Mcelherron, L. (2018). *Changing Arts and Minds: A survey of health and wellbeing in the creative sector A Survey of Health and Wellbeing in the Creative Sector*.

Smith, J. L., & Hollinger-Smith, L. (2015). Savoring, resilience, and psychological well-being in older adults. *Aging and Mental Health*, *19*(3), 192–200. https://doi.org/10.1080/13607863.2014.986647

Sulistyo, P. D. (2019, Februari 9). Pekerja Industri Media dan Kreatif Cenderung Stres karena Kurang Istirahat. *https://www.kompas.id/*. https://www.kompas.id/baca/utama/2019/02/09/pekerja-industri-media-dan-kreatif-cenderung-stres-karena-kurang-istirahat

Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikolog*, *18*(1), 33–43. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830

Urbayatun, S., & Widhiarso, W. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, *39*(2), 180–188. https://doi.org/10.22146/jpsi.6985

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

Vanderbilt-Adriance, E., & Shaw, D. S. (2008). Conceptualizing and re-evaluating resilience across levels of risk, time, and domains of competence. *Clinical Child and Family Psychology Review*, *11*(1–2), 30–58. https://doi.org/10.1007/s10567-008-0031-2

Wibowo, M. E. S., & Djastuti, I. (2019). Psychological Well-being Pekerja Informal Sektor Industri Kreatif UMKM di Kota Semarang (Studi Fenomenal pada Kampung Batik Semarangan). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, *03*(01).

Wisnubroto, K. (2023, Desember 27). *Industri Kreatif Terus Moncer*. Indonesia.go.id. https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7859/industri-kreatif-terus-moncer?lang=1

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, *33*(5), 774–800. https://doi.org/10.1177/0149206307305562

Yulianti, P., & Fitdiarini, N. (2023). Job Insecurity and Psychological Wellbeing: Is it Necessary to Foster Employee Performance. *International Journal of Current Science Research and Review*, *06*(06). https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i6-14

Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *Cognicia*, *7*(3), 346–358. https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9209

Zakiyah, Z. N., & Karyani, U. (2023). Resilience as a Mediator for Relationships Between Religiosity and Social Support With Parents’ Psychological Well-Being. *Jurnal Sains Psikologi*, *12*(1), 59. https://doi.org/10.17977/um023v12i12023p59-69

Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological well-being of Chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, *7*(NOV). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01873