
JOB INSECURITY: ANALISA PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN SAFETY BEHAVIOR PADA KARYAWAN KELISTRIKAN

JOB INSECURITY: THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND SAFETY BEHAVIOUR ON ELECTRICITY EMPLOYEE

Lis Priyanti^{1*}, Meriam Esterina¹, Patria Jati Kusuma¹

¹Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jawa Tengah, Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Dikirim Feb 27, 2025 Direvisi Mei 17, 2025 Diterima Okt 14, 2025	<p><i>Job insecurity</i> merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan tidak pasti, cemas, atau khawatir akan kehilangan pekerjaan, khususnya dirasakan oleh karyawan kontrak. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap aspek psikologis maupun kinerja individu dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara <i>psychological capital</i> dan <i>safety behavior</i> terhadap <i>job insecurity</i> pada karyawan kontrak di PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Pearson. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan kontrak, yang sekaligus merupakan total populasi, sehingga teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara <i>psychological capital</i> dan <i>job insecurity</i>, yang berarti semakin tinggi modal psikologis karyawan, maka semakin rendah tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan. Sebaliknya, <i>safety behavior</i> menunjukkan korelasi positif terhadap <i>job insecurity</i>, yang mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku keselamatan justru berkaitan dengan meningkatnya persepsi ketidakamanan kerja.</p> <p>Kata Kunci: <i>job insecurity</i>; <i>psychological capital</i>; <i>safety behavior</i></p>
Corresponding Author	Abstract
Jl. KHA Dahlan No.3&6, Purworejo, Kec. Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54111 lisspriyanti@gmail.com	<p><i>Job insecurity is a psychological condition characterised by feelings of uncertainty, anxiety, or worry about losing a job, especially felt by contract employees. This condition can have a negative impact on psychological aspects and individual performance in the organisation. This study aims to analyse the relationship between psychological capital and safety behaviour towards job insecurity in contract employees at PT X. This research uses a quantitative approach with Pearson correlation analysis technique. Data were collected through distributing questionnaires to respondents. The number of samples in this study were 60 contract employees, which was also the total population, so the technique used was saturated sampling. The results showed that there is a negative correlation between psychological capital and job insecurity, which means that the higher the psychological capital of employees, the lower the level of job insecurity felt. In contrast, safety behaviour shows a positive correlation with job insecurity, which indicates that an increase in safety behaviour is associated with an increase in perceived job insecurity.</i></p> <p>Keywords: <i>job insecurity</i>; <i>psychological capital</i>; <i>safety behavior</i></p>

Pendahuluan

PT X adalah mitra dari perusahaan energi listrik terbesar di Indonesia yang bertanggung jawab atas penyediaan listrik untuk kebutuhan rumah tangga, industri, dan komersial di seluruh negeri. Sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik yang beroperasi di Indonesia, PT. X memiliki jaringan distribusi yang luas serta infrastruktur yang kompleks yang mencakup pembangkit listrik, jaringan transmisi, dan distribusi listrik. Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan, pekerja di PT. X juga mengalami ketidakpastian kerja yang berpotensi menimbulkan *job insecurity*.

Job insecurity adalah ketidakmampuan pekerja untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka dalam menghadapi ancaman yang mungkin terjadi, mencakup tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan untuk melawan ancaman tersebut [1]. Perasaan tidak aman dalam pekerjaan menjadi isu penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja, performa kerja, dan keharmonisan dalam organisasi [2].

Laporan *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan bahwa *job insecurity* telah meningkat secara global, terutama di sektor pekerjaan non-permanen, dan berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis serta berkurangnya kesejahteraan kerja. Secara nasional, data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia yang berstatus kontrak atau tidak tetap, dan kelompok ini menunjukkan tingkat kecemasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap. Sementara itu, di tingkat lapangan, hasil observasi awal di PT X menunjukkan bahwa karyawan kontrak sering mengeluhkan ketidakjelasan status kerja, kekhawatiran terhadap perpanjangan kontrak, serta tekanan kerja yang tinggi yang tidak diimbangi dengan jaminan kesejahteraan.

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Burcell & David *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor subjektif yang berkaitan dengan konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan faktor objektif yang mencakup tingkat retensi, stabilitas masa pekerjaan, serta stabilitas pekerjaan. *Job insecurity* akan menimbulkan dampak negatif terhadap psikologis karyawan, kesehatan kerja, sikap kerja, dan juga merusak hubungan antara karyawan dengan perusahaan [3].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan karena pekerjaan tersebut sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka. Rasa takut ini semakin meningkat ketika mereka melihat banyaknya karyawan yang diberhentikan secara tiba-tiba oleh perusahaan [3]. Fenomena ini dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan

yang tinggi karena karyawan mencari pekerjaan lain yang menawarkan stabilitas lebih besar. Akibatnya, tidak hanya kinerja organisasi secara keseluruhan yang menurun, tetapi juga biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru meningkat. Selain itu, *job insecurity* dapat merusak moral dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada budaya organisasi dan hubungan kerja.

Dalam konteks ketidakamanan kerja, *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang dapat memitigasi dampak negatif dari *job insecurity*. *psychological capital* mencakup empat elemen utama yaitu harapan, ketahanan, *optimisme*, dan kepercayaan diri yang dapat mengubah cara individu melihat tantangan dan ketidakpastian, menciptakan *outlook* yang lebih positif terhadap pekerjaan [4]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kecenderungan yang lebih rendah dalam mengalami stres kerja dan persepsi *job insecurity* [5]. Fenomena ini menunjukkan bahwa *psychological capital* yang tinggi dapat membantu karyawan menghadapi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, tidak semua individu atau organisasi menyadari pentingnya membangun dan memelihara *psychological capital* dalam menghadapi ketidakpastian kerja. Sering kali, fokus diletakkan pada aspek teknis dan mekanis kerja tanpa mempertimbangkan aspek psikologis yang berperan besar dalam determinasi kepuasan, produktivitas dan retensi karyawan [5].

Selain *psychological capital*, faktor lain yang berperan dalam mengurangi *job insecurity* adalah *safety behavior*. Dalam kondisi ketidakpastian, mempertahankan praktik-praktik kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan menjadi sangat krusial [6]. *Safety behavior* dapat mengurangi stres dan kekhawatiran karyawan terhadap risiko personal yang bisa timbul dari pekerjaan, dan sebagai konsekuensinya, membantu dalam mengurangi persepsi *job insecurity* [7]. Selain itu BBS menunjukan bahwa *safety behavior* dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap dan lingkungan kerja [8]. Penelitian serupa sebelumnya menunjukkan bahwa kurangnya perilaku aman di tempat kerja dapat meningkatkan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Masalah ini semakin diperparah dengan ketidakseragaman pengimplementasian praktik keselamatan kerja di berbagai organisasi serta kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya perilaku aman [9]. Dalam beberapa kasus, tekanan untuk memenuhi target kerja sering kali menyebabkan karyawan mengabaikan praktik keselamatan.

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan fleksibel, terutama pada sektor kelistrikan yang penuh risiko, perasaan tidak aman terhadap *job insecurity* menjadi isu yang krusial. Karyawan kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian mengenai kelanjutan

hubungan kerja, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan kerja yang memadai. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan komitmen organisasi. Sementara itu, *psychological capital* diyakini dapat menjadi sumber daya internal yang penting dalam membantu individu mengelola tekanan kerja, termasuk perasaan tidak aman. Begitu pula *safety behavior*, atau perilaku karyawan dalam menjaga keselamatan kerja, memiliki kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan aman secara psikologis.

Namun demikian, sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak membahas pengaruh *psychological capital* dan *safety behavior* terhadap kinerja individu atau organisasi, tanpa secara eksplisit menghubungkannya dengan *job insecurity*. Padahal, memahami hubungan keduanya dengan *job insecurity* menjadi penting, terutama bagi karyawan kontrak yang secara struktural lebih rentan terhadap ketidakpastian. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk menjawab pertanyaan sejauh mana *psychological capital* dan *safety behavior* dapat memengaruhi atau mengurangi tingkat *job insecurity*, khususnya di kalangan karyawan kontrak di sektor kelistrikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis dan meningkatkan ketahanan karyawan terhadap tekanan kerja yang bersifat tidak pasti [10].

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* dan *safety behavior* terhadap *job insecurity* pada 60 orang karyawan kontrak di PT X. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan stabilitas psikologis karyawan serta mengurangi ketidakamanan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendorong produktivitas operasional secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak PT. X di Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang yang diambil melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan selama November 2023 hingga Januari 2024 menggunakan metode kuesioner berskala Likert 1-5. Analisis data menggunakan korelasi Pearson untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *safety behavior* terhadap *job insecurity*.

Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan teori Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984), terdiri dari 13 item dengan reliabilitas 0,912. Skala

psychological capital merujuk pada teori Luthans, Youssef, dan Avolio (2011), terdiri dari 12 item dengan reliabilitas 0,823. Skala *safety behavior* dikembangkan dari literatur yang relevan teori dari Neal dan Griffin (2000) terdiri dari 6 item dengan reliabilitas 0,941. Seluruh skala menggunakan format Likert 5 poin untuk mengukur respons responden secara psikometrik terhadap kondisi kerja mereka.

Hasil

A. Analisis Univariat

Berikut hasil analisis univariat mengenai distribusi karakteristik responden yang ditampilkan dalam Tabel 1. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendapatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	96,70%
	Perempuan	2	3,30%
	Total	60	100%
Usia	18–25 tahun	0	0%
	26–33 tahun	15	25%
	33–40 tahun	41	68,30%
	>40 tahun	4	6,70%
	Total	60	100%
Lama Kerja	<1 tahun	0	0%
	1–3 tahun	0	0%
	>3 tahun	60	100%
	Total	60	100%
Gaji	<2.100.000	0	0%
	2.100.000–3.000.000	59	98,30%
	3.100.000–5.000.000	1	1,70%
	>5.000.000	0	0%
	Total	60	100%

Penelitian ini melibatkan 60 orang karyawan kontrak PT. X sebagai responden. Dari jumlah tersebut, mayoritas besar adalah laki-laki, yaitu 58 orang (96,7%), sementara perempuan hanya 2 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja kontrak di perusahaan ini didominasi oleh pria. Jika dilihat dari usia karyawan, tidak ada responden yang berusia 18-25 tahun. Sementara, sebanyak 15 orang (25%) berusia antara 26 sampai 33 tahun, sedangkan sebagian besar, yaitu 41 orang (68,3%), berada pada rentang usia 33 sampai 40 tahun. Ada juga

4 responden (6,7%) yang berusia di atas 40 tahun. Ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan kontrak berada pada usia produktif yang sudah berpengalaman dalam bekerja.

Seluruh responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yang berarti mereka sudah cukup lama bekerja meskipun statusnya masih kontrak. Dari sisi penghasilan, hampir seluruh responden (98,3%) mendapatkan gaji antara Rp2.100.000 hingga Rp3.000.000, dan hanya satu karyawan yang mendapatkan gaji lebih tinggi, yakni antara Rp3.100.000 hingga Rp5.000.000. Tidak ada yang menerima gaji di bawah Rp2.100.000 maupun di atas Rp5.000.000. Dari data ini, terlihat bahwa karyawan kontrak di PT. X sebagian besar adalah pria dengan usia produktif dan pengalaman kerja yang cukup lama, namun dengan penghasilan yang relatif terbatas. Kondisi ini penting untuk dipahami dalam melihat bagaimana *psychological capital* dan *safety behavior* memengaruhi *job insecurity*.

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi pada laki-laki sebanyak 58 responden atau sebesar 96,7%. Pada responden berdasarkan usia, didominasi pada usia 33-40 tahun sebanyak 41 responden atau sebesar 68,3%. Sedangkan responden berdasarkan lama kerja, paling banyak lebih dari 3 tahun, sebanyak 60 responden atau sebesar 100%. Diketahui responden berdasarkan gaji, didominasi gaji 2.100.000,00-3.000.000,00 dengan banyak responden 59 atau sebesar 98,3%.

Tabel 2. Tabel Analisis Univariate

Variabel	Mean	Median	Std Dev.	Min	Max	N
<i>Psychological Capital (X1)</i>	2,99	3	0,19	1	5	60
<i>Safety Behavior (X2)</i>	3,85	4	0,43	1	5	60
<i>Job Insecurity (Y)</i>	3,31	4	0,21	1	5	60

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *Psychological Capital (X1)*, *Safety Behavior (X2)*, dan *Job Insecurity (Y)*, yang masing-masing diukur berdasarkan respon dari 60 partisipan. Berikut uraian deskriptif dari masing-masing variabel:

1. *Psychological Capital (X1)*

Rata-rata (mean) nilai *Psychological Capital* adalah 2,99, dengan nilai median sebesar 3. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap modal psikologis cenderung berada pada tingkat sedang. Nilai standar deviasi sebesar 0,19 menunjukkan bahwa persebaran data relatif rendah, artinya nilai-nilai yang diberikan oleh responden tidak jauh berbeda dari rata-rata. Nilai minimum adalah 1 dan maksimum 5, yang menunjukkan adanya variasi penilaian dari sangat rendah hingga sangat tinggi.

2. *Safety Behavior (X2)*

Rata-rata nilai *Safety Behavior* adalah 3,85, dengan nilai median sebesar 4. Ini menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kerja responden cenderung tinggi. Standar deviasi sebesar 0,43 menunjukkan adanya variasi yang sedikit lebih besar dibandingkan *Psychological Capital*, namun masih tergolong moderat. Rentang nilai dari 1 hingga 5 menunjukkan adanya keragaman tingkat penerapan perilaku keselamatan di antara responden.

3. *Job Insecurity* (Y)

Variabel *Job Insecurity* memiliki rata-rata sebesar 3,31 dan median sebesar 4. Ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasa cukup tinggi dalam hal ketidakamanan kerja. Standar deviasi sebesar 0,21 menunjukkan persebaran data yang rendah, menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang serupa terkait ketidakpastian kerja. Sama seperti variabel lainnya, rentang nilai berkisar dari 1 hingga 5.

B. Analisis Bivariat Pengaruh *Psychological Capital* dan *Safety Behavior* terhadap *Job Insecurity*

Berikut narasi deskriptif hasil analisis bivariat dengan menggunakan korelasi Pearson.

Tabel 3. Tabel Analisis Bivariate (Korelasi Deskriptif)

	<i>Job Insecurity</i> (Y)	<i>Psychological Capital</i> (X1)	<i>Safety Behavior</i> (X2)
<i>Job Insecurity</i> (Y)	1.000	-0.984	0.415
<i>Psychological Capital</i> (X1)	-0.984	1.000	-0.387
<i>Safety Behavior</i> (X2)	0.415	-0.387	1.000

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 3, terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara *Psychological Capital* dan *Job Insecurity* dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,984$. Artinya, semakin tinggi tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan. Hubungan ini mencerminkan bahwa individu dengan tingkat kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan daya tahan psikologis yang tinggi cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaannya.

Hubungan antara *Safety Behavior* dan *Job Insecurity* menunjukkan korelasi positif dengan nilai $r = 0,415$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh individu, maka cenderung diikuti dengan meningkatnya persepsi *Job Insecurity*. Meskipun demikian, hubungan ini berada pada kategori sedang, dan dapat diinterpretasikan lebih lanjut dalam konteks lingkungan kerja, seperti apakah perilaku

keselamatan dilakukan secara sukarela atau karena tekanan situasional.

Pembahasan

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak PT. X

Psychological capital, yang mencakup aspek keyakinan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*), memiliki peran penting dalam memengaruhi persepsi *job insecurity* di kalangan karyawan kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berkorelasi negatif dengan *job insecurity*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Luthans [11], yang menyatakan bahwa *psychological capital* membantu individu untuk menghadapi tantangan kerja dan ketidakpastian secara lebih adaptif, sehingga mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian tersebut.

Data deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden (68,3%) berada dalam rentang usia 33-40 tahun, yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja cukup lama (>3 tahun, 100%). Dengan memiliki *psychological capital* yang kuat, karyawan dapat mengembangkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetap optimis terhadap masa depan, dan membangun harapan positif terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka, meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian.

Pengaruh *Safety Behavior* terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan Kontrak PT. X

Safety behavior, yang meliputi tindakan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan partisipasi aktif dalam menjaga keamanan di tempat kerja, juga terbukti berkorelasi positif dengan *job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *safety behavior* karyawan cenderung diikuti dengan peningkatan persepsi *job insecurity*, meskipun korelasinya tidak sekuat hubungan antara *psychological capital* dan *job insecurity*. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan manajerial yang tidak hanya mendorong kepatuhan terhadap keselamatan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan rasa aman karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa kepatuhan terhadap keselamatan tidak hanya bersifat reaktif akibat kecemasan, tetapi juga proaktif dan berbasis pada budaya keselamatan yang sehat.

Partisipasi aktif dalam prosedur keselamatan memberikan rasa aman psikologis bagi karyawan karena mereka merasa mampu mengontrol sebagian risiko kerja yang mereka hadapi. Hal ini sesuai dengan teori *Self-Determination* Deci dan Ryan [12] yang menekankan pentingnya

perasaan otonomi dan kompetensi dalam menciptakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti pekerjaan di PT. X, *Safety behavior* memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan stabil. Perusahaan yang menerapkan sistem keselamatan kerja dengan baik dapat mengurangi risiko kecelakaan serta menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman bagi karyawan [13].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan juga pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh *psychological capital* dan *safety behaviour* terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. X secara simultan maupun parsial. Hal ini dapat diartikan bahwa *psychological capital* dan *safety behavior* sama-sama memberi pengaruh terhadap *job insecurity*. Pengaruh ini saling keterkaitan dan memperkuat satu sama lain. Kemudian masing-masing variabel independen yaitu *psychological capital* dan *safety behavior* keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan *psychological capital* dan penerapan *safety behavior* di lingkungan kerja. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mengadakan pelatihan serta *workshop* yang bertujuan meningkatkan kepercayaan diri, *optimisme*, dan daya tahan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan keselamatan kerja yang lebih ketat dan terstruktur, termasuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten menunjukkan perilaku kerja yang aman. Dengan upaya ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mengurangi tingkat *job insecurity*, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Kemudian bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan populasi yang lebih beragam, baik dari segi lokasi maupun sektor industri, sehingga hasil penelitian dapat lebih luas diaplikasikan. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi *job insecurity*, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpastian kerja.

Daftar Pustaka

1. Wardani, E. K. (2021). Hubungan Psychological Capital, Job Insecurity Dengan Perilaku Keselamatan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*.
2. Farroukh, N., Messarra, L. C., & Yunis, M. (2023). The perception of job insecurity and organizational citizenship behavior during COVID-19: the moderating roles of positive psychological capital and grit. *Journal of Asia Business Studies*, 17(6), 1069–1087.
3. Agoestyna, C. Y., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*.
4. Fatimah, U., & Elistia, E. (2024). Pengaruh Job Security dan Job Burnout terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Work Engagement. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6552–6577.
5. Fachria, E., & Rachmawati, R. (2022). Psychological capital, job insecurity, and organizational commitment during the Covid-19 pandemic. *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 3(1).
6. Pratiwi, A., & Widhiastuti, R. (2023). Penerapan behavior-based safety dengan metode ABC untuk meningkatkan safety behavior pada pekerja wanita di sentra pengasapan ikan kawasan pesisir Kota Tegal. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 9(2). <https://doi.org/10.21111/jihoh.v9i2.12628>.
7. Sutanto, S. H., & Deita, A. L. I. (2022). Pengaruh Resiliensi terhadap Job Insecurity Guru Musik Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 270–281.
8. Dewi ABC, Rachmawati S, Firmansyah F, Wardani AFK, Nafilah. Hubungan tingkat pengetahuan dan pelatihan terhadap Behavior-Based Safety pada tenaga kesehatan di rumah sakit X. *J Ind Hyg Occup Health*.
9. Al Idrus, O. A. M., & Herachwati, N. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Autonomy Terhadap Innovative Work Behavior. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1).
10. Ndun, C. C., Wijaya, R. P. C., & Aipipidely, D. (2023). Job Insecurity on Burnout in Kupang City Government Employees, East Nusa Tenggara. *Journal of Health and Behavioral Science*, 5(1), 118–133.
11. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press; 2007.
12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
13. Affandhy, L. R., & Nilamsari, N. (2017). Analisis perilaku aman pada tenaga kerja dengan model ABC (Activator-Behavior-Consequence). *Jurnal Industrial Hygiene and*

Occupational Health, 2(1), 14–21.