

Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Organizational Commitment Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi

Ma'sum Munawar^{1*}, Anton Agus Setyawan², Kussudyarsana³, Muzakar Isa⁴

¹²³⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

*email: p100210078@student.ums.ac.id

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused detrimental consequences for employees working in both government and private formal sectors. Formal sector workers are currently facing the possibility of job termination and experiencing stress. The aim of this research is to examine and confirm the influence of job insecurity and work stress on the level of organizational commitment and test the moderating role of job satisfaction among private and government formal sector employees in the context of the new normal. The analysis method adopted in this study is Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The study involved 206 respondents who are employees in the formal sector, both in government institutions and private companies. The research findings show that both job insecurity and work stress have a significant negative impact on job satisfaction. However, no significant influence of job insecurity and work stress on organizational commitment was found. Conversely, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Additionally, job satisfaction plays a moderating role in the relationship between job insecurity and organizational commitment, as well as between work stress and organizational commitment.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Ketidakamanan
Kerja; Stress
Kerja;
Komitmen
Organisasi;
Kepuasan
Kerja; New
Normal

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan konsekuensi yang merugikan bagi karyawan yang bekerja di sektor formal pemerintah maupun swasta. Pekerja sektor formal saat ini menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja dan mengalami stres. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap tingkat komitmen organisasi dan menguji peran moderasi kepuasan kerja pada karyawan sektor formal swasta dan pemerintah dalam konteks *new normal*. Metode analisis yang diadopsi dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Penelitian ini melibatkan 206 responden yang merupakan pekerja di sektor formal baik pada instansi pemerintah maupun swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik ketidakamanan kerja maupun stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan dari ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai moderator dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi, serta antara stres kerja dan komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Dunia mengalami krisis kesehatan karena adanya wabah virus *Covid-19*. Virus ini menyebar merata hingga ke seluruh wilayah di dunia, tidak terkecuali wilayah Indonesia yang mulai masuk dan menyebar pada awal Maret 2020 (Sevindik *et al.*, 2021). Munculnya virus *Covid-19* tidak hanya berdampak pada kesehatan tetapi juga pada operasional bisnis dan keselamatan pekerja (Lestari *et al.*, 2022) dan mengakibatkan terjadinya pengurangan tenaga kerja (PHK) secara besar-besaran akibat pandemi (Putera *et al.*, 2022).

Virus *Covid-19* berdampak merugikan bagi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Badan Pusat Statistik dalam publikasinya yang dirilis pada Agustus 2021 menyajikan data pekerja yang terdampak *Covid-19* sebanyak 21,32 juta pekerja. Pekerja di sektor formal menjadi pekerja yang paling rentan terhadap pemberhentian kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan efisiensi akibat wabah *Covid-19*. Dalam penelitian Susilawati *et al.*, (2020) menemukan bahwa Covid 19 berdampak pada beberapa sektor formal di Indonesia seperti sektor transportasi, pariwisata, perdagangan dan sektor kesehatan. Data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020 menunjukkan pandemi *Covid-19* memberikan dampak pada sekitar 1,2 juta pekerja di sektor formal yang terpaksa dirumahkan atau di-PHK oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Kondisi *new normal* saat ini, meskipun terjadi pelanggaran aktivitas sosial dan ekonomi karena kasus *Covid-19* yang sudah mulai terkendali dan kegiatan ekonomi sudah mulai tumbuh dan bergerak kembali, tetapi tingkat pemutusan hubungan kerja di Indonesia masih cukup tinggi, terutama terjadi pada perusahaan *start-up* (Lestari & Farisandy, 2023). Selain itu pada awal tahun 2023, perusahaan tekstil banyak yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran pada karyawannya.

Banyak penelitian yang telah menjelaskan hubungan *job insecurity* terhadap *organizational commitment* misalnya penelitian Huang *et al.*, (2021); Elvianita dan Muchtar, (2020); Fachria dan Rachmawati, (2022); Taduvan *et al.*, (2022); Vujičić *et al.*, (2015) telah menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job Insecurity* dengan *organizational commitment*. Tetapi penelitian lainnya Okoli and Monanu (2016); Nurleni., dkk (2020) menunjukkan hubungan yang positif antara *job insecurity* dan *organizational commitment*. Sementara itu, penelitian yang menjelaskan hubungan antara *job stress* terhadap *organizational commitment* juga telah banyak dilakukan seperti Wongsuwan *et al.*, (2023); Kim dan Kim, (2020); Abdelmoteleb (2018) menunjukkan hubungan satu arah yang negatif antara *job stress* dengan *organizational commitment*. Namun, para peneliti belum memberikan perhatian khusus pada peran *job satisfaction* dalam memprediksi *organizational commitment* di bawah mekanisme mediasi. penelitian yang secara khusus mengeksplorasi interaksi antara *job insecurity*, stres kerja, *organizational commitment*, dan kepuasan kerja masih terbatas. Selanjutnya arah hubungan antara variabel *job insecurity* terhadap *organizational commitment*

menunjukkan hubungan yang inkonsisten antar peneliti seperti hubungan yang negatif dan positif, sehingga menarik untuk dibahas guna mengetahui keserasian hasilnya.

Organizational Commitment merupakan aspek perilaku yang mengacu pada keinginan individu untuk tetap bekerja di organisasinya (Ma, 2022). Komitmen dari karyawan memiliki signifikansi yang besar karena kecocokan antara minat, tujuan, dan kebutuhan karyawan dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan berperan krusial dalam mencapai kinerja optimal dari para karyawan (Devece *et al.*, 2016). Dalam konteks saat ini, penilaian terhadap tingkat komitmen organisasi dalam situasi new normal menjadi esensial, sebab komitmen organisasi merupakan variabel krusial yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi dapat berperan sebagai faktor penentu dalam menjawab tantangan-tantangan yang baru dihadapi oleh organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah persepsi ketidakamanan kerja dan tingkat stres kerja, yang berpotensi mempengaruhi peningkatan atau penurunan komitmen individu terhadap organisasi, khususnya di tengah perubahan yang terus-menerus terjadi dalam lingkungan kerja.

Job Insecurity adalah persepsi ancaman terhadap kesinambungan dan stabilitas pekerjaan pada saat ini yang memiliki implikasi negatif terhadap kualitas hidup individu (Ibanescu dkk., 2023). Fenomena *Job Insecurity* menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Huang *et al.*, (2021) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Pada kondisi New Normal saat ini banyak perusahaan yang melakukan efektivitas sumber daya manusia perusahaannya dengan cara melakukan pengurangan karyawan dengan tujuan untuk memperkecil pengeluaran agar dapat bertahan dalam menghadapi ancaman Covid 19 yang menurunkan daya beli masyarakat. Dalam penelitian Turnea *et al.*, (2020) menyatakan pada masa *Covid-19*, banyak perusahaan menghadapi permasalahan arus kas yang menurun signifikan, sehingga harus melakukan pemecatan karyawan dan cuti sementara pada pekerjaannya.

Job Stress merupakan pengalaman negatif yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan respon pekerja (Wang *et al.*, 2020). Ketidakamanan dalam pekerjaan menjadi salah satu penyebab stress kerja (Sverke *et al.*, 2019). Kehilangan pekerjaan berpengaruh pada semakin memburuknya kesehatan mental selama pandemi *Covid-19* (Ganson *et al.*, 2021). Stress kerja dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja individu yang disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk. Dampaknya termasuk menurunkan kepuasan kerja, mengikis motivasi, dan akhirnya menyebabkan kelelahan (Shang, 2022). Pandemi *Covid-19* dapat menyebabkan meningkatnya stress kerja karena beban kerja yang meningkat (Zhan *et al.*, 2020). Stress kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif, dengan kondisi stress kerja yang meningkat dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang mengalami

penurunan (Abdelmoteleb, 2018). Hal hal yang menunjukkan bahwa karyawan sedang mengalami stress kerja diantaranya seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, perasaan tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan dara meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Pratiwi & Muhdiyanto, 2022).

Job satisfaction berfungsi sebagai mediator dalam penelitian ini, karena kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan berperan sebagai elemen kunci dalam memahami motivasi kerja, yang pada gilirannya merupakan faktor fundamental yang menentukan perilaku individu dalam konteks organisasi (Ćulibrk *et al.*, 2018). Studi sebelumnya oleh Shin dan Kwon (2023) menunjukkan bahwa situasi Covid-19 dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menurun. Turunnya tingkat kepuasan kerja ini dapat berdampak pada penurunan kinerja organisasi, sejalan dengan temuan dari penelitian oleh Bakotić (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang didominasi dilakukan pada berbagai sektor industri dalam lingkup kecil organisasi, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih inklusif dengan mengambil obyek karyawan pada berbagai organisasi yang beragam pada organisasi pemerintah dan swasta. Dengan mengembangkan cakupan yang lebih luas ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang hubungan antara *job insecurity* dan *job stress* terhadap *organizational commitment* di tengah perubahan kondisi *new normal* saat ini. Perubahan organisasi yang terjadi dalam menghadapi situasi *new normal*, termasuk adaptasi kebijakan kerja, penyesuaian struktur organisasi, dan perubahan kebijakan sumber daya manusia, diharapkan dapat menjadi konteks penting yang relevan dalam memahami pengaruh *job insecurity* terhadap tingkat komitmen karyawan pada masa kini. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang substansial dalam ranah akademis dan praktis terkait manajemen sumber daya manusia serta dinamika organisasi pada era *new normal*.

Penelitian ini juga menekankan pada kondisi *new normal* yang terjadi saat ini, dimana kasus *Covid-19* sudah dapat terkendali dan kasusnya lebih melandai. Dalam era *new normal*, telah banyak organisasi yang mengubah struktur organisasi, kebijakan dan praktik kerja, serta mengadopsi teknologi digital. Dengan adanya permasalahan yang dijelaskan diatas, maka menjadi penting dalam memahami bagaimana ketidakamanan kerja dan stress kerja berperan dalam meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi di tengah lingkungan kerja yang selalu berubah. Dengan demikian, penelitian ini untuk menganalisis lebih mendalam dan komprehensif mengenai komitmen organisasi di era *new normal* saat ini.

METODE

Population dan Sampel Penelitian

Studi ini merupakan penelitian berbasis kuantitatif yang bertujuan untuk menginvestigasi dampak dan korelasi antar variabel melalui uji hipotesis. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah keseluruhan pekerja yang bekerja dalam sektor formal, termasuk di instansi pemerintah maupun swasta di wilayah Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dari sebagian populasi, yaitu pekerja dalam sektor formal yang bekerja di organisasi pemerintah dan swasta. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 206 orang, terdiri dari 52 pekerja di organisasi pemerintah dan 154 pekerja di organisasi swasta.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yakni pekerja di sektor formal baik swasta maupun pemerintah, yang telah bekerja selama minimal satu tahun dan berlokasi di wilayah Indonesia. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuisisioner terstruktur dengan format tertutup secara online. Kuisisioner tersebut didesain menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan atau indikator variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Skala Pengukuran

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah divalidasi dan diadopsi dari penelitian sebelumnya. Penilaian tingkat job insecurity dilakukan melalui 4 item indikator berdasarkan studi De Witte et al. (2000). Pengukuran *job stress* dengan menggunakan 4 item indikator menurut Schwepker and Dimitriou., (2021). Pengukuran tingkat *organizational commitment* dengan menggunakan 7 item indikator menurut Lee et al., (2001) dan pengukuran variabel *job satisfaction* dengan menggunakan 7 item indikator menurut Choudhary and Saini., (2021). Formulir kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah tersedia dalam Tabel 2 pada bagian lampiran yang disediakan.

Analisis Data

Data primer yang diperoleh disederhanakan menggunakan perangkat lunak Excel. Analisis lebih lanjut terhadap data kuantitatif dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan teknik *Partial Least Squares (PLS)* versi 3. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan dampak antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dalam analisis SEM-PLS, langkah pertama melibatkan analisis *outer model* dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kemampuan instrumen kuisisioner dalam mewakili konstruk yang diteliti. Langkah kedua melibatkan analisis *inner model* dengan menggunakan *Coefficient Determination* untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen, uji kesesuaian model untuk menilai kompatibilitas model yang diusulkan dengan data empiris, dan pengujian hipotesis untuk

memeriksa hubungan dan pengaruh di antara variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui proses survei secara daring menggunakan Google Form. Partisipan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di sektor formal, termasuk dalam instansi pemerintah maupun swasta. Berikut merupakan karakteristik demografis dari responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelami	Laki-laki	76	36,89
	Perempuan	130	63,11
Usia	< 23 Tahun	29	14,08
	23-26 Tahun	104	50,49
	27-30 Tahun	36	17,48
	> 30 Tahun	37	17,96
Pendidikan Terakhir	SMP	2	0,97
	SMA	43	20,87
	D1-D3	14	6,80
	S1	133	64,56
	S2	14	6,80
Lama Bekerja	1-5 Tahun	162	78,64
	6 – 10 Tahun	23	11,17
	> 10 Tahun	21	10,19
Jenis Instansi Bekerja	Pemerintah	52	25,24
	Swasta	154	74,76

Sumber: Data primer diolah, 2023

Responden dalam penelitian ini sebanyak 206 karyawan sektor formal. Berdasarkan tabel 1. di atas didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63,11 %, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 36,89 %. Berdasarkan karakteristik usia responden didominasi oleh karyawan dengan umur 23-26 tahun sebanyak 50,49 %, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya berada pada kelompok umur < 23 tahun yaitu sebanyak 14,08 %. Karakteristik pendidikan terakhir diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden pekerja formal memiliki tingkat pendidikan lulusan S1 yaitu sebanyak 64,56 %, sedangkan pekerja formal yang memiliki tingkat pendidikan lulusan SMP berjumlah paling sedikit yaitu sebanyak 0,97 %. Karakteristik lama bekerja didominasi oleh kelompok usia dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 78,64 %, sedangkan kelompok usia dengan lama bekerja paling sedikit yaitu kelompok dengan lama bekerja > 10 tahun yaitu sebesar 10,19 %. Berdasarkan karakteristik jenis instansi bekerja diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden

bekerja pada instansi swasta sebanyak 74,76 %, sedangkan responden yang bekerja pada instansi pemerintah sebanyak 25,24 %.

Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi keabsahan item kuisisioner yang digunakan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini. Suatu indikator dianggap valid jika faktor *loading*-nya lebih dari 0,50, yang menandakan tingkat validitas konvergen yang memadai. Berikut adalah hasil pengukuran faktor *loading* untuk setiap indikator pada variabel penelitian.

Tabel 2. *Outer Loading*

<i>Variables</i>	<i>Indicators</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Mean</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>
Job Insecurity	Saya merasa tidak aman tentang pekerjaan saya dimasa depan.	0.821	2.782	5.000	1.000
	Saya takut bahwa saya mungkin tidak dapat mempertahankan pekerjaan saya.	0.847	2.752	5.000	1.000
	Saya memiliki perasaan bahwa dalam waktu dekat akan kehilangan pekerjaan.	0.844	2.18	5.000	1.000
	Saya merasa kemungkinan besar akan kehilangan pekerjaan.	0.833	2.267	5.000	1.000
Job Stress	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya.	0.816	2.422	5.000	1.000
	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya sulit tidur di malam hari.	0.685	2.612	5.000	1.000
	Saya merasa gugup sebelum menghadiri pertemuan di organisasi ini.	0.677	2.485	5.000	1.000
	Jika saya memiliki pekerjaan yang berbeda, kesehatan saya mungkin akan membaik.	0.784	2.646	5.000	1.000
Job Satisfaction	Pekerjaan saya cukup menarik dan menjauhkan saya dari kebosanan.	0.785	3.621	5.000	1.000
	Saya lebih senang melakukan pekerjaan daripada menghabiskan waktu luang saya.	0.636	3.369	5.000	1.000
	Saya merasa bahwa saya cukup puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.	0.785	3.704	5.000	1.000
	Saya merasa bahwa saya memiliki kebahagiaan yang lebih tinggi dalam pekerjaan saya dibandingkan dengan sebagian besar orang lain.	0.818	3.495	5.000	1.000
	Setiap harinya, saya selalu penuh antusiasme dengan pekerjaan saya.	0.847	3.500	5.000	1.000
	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada kebanyakan pekerjaan pada umumnya.	0.864	3.539	5.000	1.000
	Saya merasakan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.	0.879	3.578	5.000	1.000
Organizational Commitment	Saya akan merasa sangat gembira jika bisa melanjutkan sisa masa kerja saya bersama organisasi ini.	0.679	3.078	5.000	1.000
	Saya merasakan adanya ikatan memiliki yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.	0.778	3.388	5.000	1.000
	Saya merasakan adanya ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.	0.647	3.170	5.000	1.000
	Saya merasa seperti menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi tempat saya bekerja saat ini..	0.79	3.602	5.000	1.000
	Saya akan merasa bersalah jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini saat ini.	0.801	3.136	5.000	1.000
	Meskipun meninggalkan organisasi akan memberi keuntungan bagi saya, saya merasa tidak pantas untuk meninggalkan organisasi saat ini.	0.699	3.146	5.000	1.000
	Saya merasa organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan dari saya.	0.795	3.369	5.000	1.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 5. Nilai *outer loading* diatas 5 terdapat pada variabel *job stress*, *job satisfaction* dan *organizational commitment* dengan rata-rata nilai loading > 6. Sedangkan nilai *outer loading* > 7 menandakan bahwa validitas konvergen dalam kategori tinggi atau idel, dalam hal ini terdapat pada variabel *job insecurity* dengan rata-rata nilai loading > 8. Berdasarkan nilai faktor loading yang melebihi 0,5, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada pada variabel penelitian ini memenuhi kriteria keberlakuan atau validitas dan dapat digunakan secara layak dalam penelitian selanjutnya.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk mengevaluasi bahwa variabel laten berbeda satu sama lain dan tidak saling bercampur. Penilaian ini ditunjukkan oleh nilai cross loading, di mana nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain menandakan validitas diskriminan yang baik untuk variabel laten tersebut. Berikut adalah nilai cross loading dari setiap indikator dalam penelitian ini.

Tabel 3. Cross Loading

<i>Indicators</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Organizational Commitment</i>
Saya merasa tidak aman tentang pekerjaan saya dimasa depan.	0.821	0.438	0.451	0.272
Saya takut bahwa saya mungkin tidak dapat mempertahankan pekerjaan saya.	0.847	0.339	0.481	0.151
Saya memiliki perasaan bahwa dalam waktu dekat akan kehilangan pekerjaan.	0.844	0.344	0.416	0.251
Saya merasa kemungkinan besar akan kehilangan pekerjaan.	0.833	0.326	0.442	0.190
Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya.	0.499	0.392	0.816	0.297
Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya sulit tidur di malam hari.	0.357	0.214	0.685	0.07
Saya merasa gugup sebelum menghadiri pertemuan di organisasi ini.	0.279	0.253	0.677	0.128
Jika saya memiliki pekerjaan yang berbeda, kesehatan saya mungkin akan membaik.	0.409	0.415	0.784	0.256
Pekerjaan saya cukup menarik dan menjauhkan saya dari kebosanan.	0.303	0.785	0.358	0.491
Saya lebih senang melakukan pekerjaan daripada menghabiskan waktu luang saya.	0.301	0.636	0.226	0.354
Saya merasa bahwa saya cukup puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.	0.35	0.785	0.384	0.471
Saya merasa bahwa saya memiliki kebahagiaan yang lebih tinggi dalam pekerjaan saya dibandingkan dengan sebagian besar orang lain.	0.387	0.818	0.372	0.49
Setiap harinya, saya selalu penuh antusiasme dengan pekerjaan saya.	0.411	0.847	0.452	0.535
Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada kebanyakan pekerjaan pada umumnya.	0.266	0.864	0.334	0.549
Saya merasakan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya.	0.442	0.879	0.409	0.563
Saya akan merasa sangat gembira jika bisa melanjutkan sisa masa kerja saya bersama organisasi ini.	0.147	0.455	0.160	0.679
Saya merasakan adanya ikatan memiliki yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.	0.195	0.474	0.178	0.778
Saya merasakan adanya ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.	0.160	0.267	0.175	0.647
Saya merasa seperti menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi tempat saya bekerja saat ini..	0.270	0.520	0.314	0.790
Saya akan merasa bersalah jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini saat ini.	0.173	0.462	0.181	0.801

Meskipun meninggalkan organisasi akan memberi keuntungan bagi saya, saya merasa tidak pantas untuk meninggalkan organisasi saat ini.	0.052	0.360	0.182	0.699
Saya merasa organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan dari saya.	0.315	0.574	0.269	0.795

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel yang telah dibentuk menunjukkan nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa penggunaan indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik untuk merumuskan setiap variabel dengan akurat.

Evaluasi validitas diskriminan juga memungkinkan dilakukan melalui pendekatan lain, yaitu dengan memeriksa nilai Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE berada di bawah 0,5, hal ini menunjukkan bahwa model indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut valid dan menunjukkan kualitas validitas diskriminan yang baik. Berikut adalah hasil pengukuran Average Variance Extracted (AVE) pada penelitian ini.

Tabel 4. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variables	Average Variance Extracted (AVE)	Description
<i>Job Insecurity</i>	0.699	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0.649	Valid
<i>Job Stress</i>	0.552	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0.553	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis pada Tabel 4 menegaskan bahwa semua indikator telah terverifikasi keabsahannya karena memenuhi persyaratan nilai $> 0,5$. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dalam semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang baik dan berhasil melewati uji validitas.

Reliability Test

Reliability test digunakan untuk mengukur keseragaman responden dalam memberikan jawaban pada instrumen penelitian dan untuk mengevaluasi konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam kajian ini, uji reliabilitas diterapkan dengan menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha. Jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha melebihi 0,7, hal ini menandakan bahwa indikator-indikator memiliki tingkat konsistensi atau reliabilitas yang baik. Berikut adalah hasil perhitungan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha pada penelitian ini.

Tabel 5. *Composite Reliability dan Cronbach's Apha*

Variable	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
----------	-----------------------	------------------

<i>Job Insecurity</i>	0.903	0.856
<i>Job Stress</i>	0.830	0.741
<i>Organizational Commitment</i>	0.896	0.866
<i>Job Satisfaction</i>	0.928	0.908

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 5 sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Nilai composite reliability pada setiap variabel memenuhi kriteria lebih besar dari 0,7, mengindikasikan bahwa indikator-indikator variabel tersebut dapat dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Selain itu, nilai Cronbach's alpha pada setiap variabel juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, karena nilai-nilainya melebihi 0,7, yang menandakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan secara reliabel.

Goodness-Of-Fit Model

Penilaian kesesuaian model dilaksanakan untuk mengukur kapabilitas variabel endogen dalam menjelaskan variasi variabel eksogen. Dalam analisis menggunakan perangkat SmartPLS, evaluasi goodness of fit diproses dengan menghitung nilai R-Square dan Q-Square. Penelitian ini mencatat perhitungan nilai R-Square dan Q-Square sebagaimana tertera pada lampiran berikut.

Tabel 6. *Good Of Fit Model*

<i>Variable</i>	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
<i>Organizational Commitment</i>	0.262	0.255
<i>Job Satisfaction</i>	0.382	0.372

Q-Square = $1 - [(1 - R^2) \times (1 - R^2)]$
 Q-Square = $1 - [(1 - 0,262) \times (1 - 0,382)] = 0,544$

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis pada Tabel 6 mengungkapkan bahwa variabel job insecurity dan job stress memiliki dampak signifikan terhadap job satisfaction, yakni sebesar 0,262 atau 26,2%. Selain itu, pengaruh variabel job insecurity dan job stress terhadap organizational commitment mencapai 0,382 atau 38,2%. Selanjutnya, nilai Q-Square menunjukkan angka sebesar 0,544 atau 54,4%. Penemuan tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sekitar 54,4% dari variasi data penelitian, sementara sisanya, sebesar 45,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Direct Effect Hypothesing Testing

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan tabel koefisien jalur serta menerapkan teknik analisis bootstrapping. Dengan menggunakan nilai t-statistik yang dihasilkan, dilakukan penilaian terhadap tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t-statistik melebihi angka kritis 1,984, maka pengaruhnya dianggap signifikan, sebaliknya, jika nilai t-statistik di bawah angka

tersebut, maka pengaruhnya dianggap tidak signifikan. Selain itu, nilai P-value kurang dari 0,05 pada setiap variabel menunjukkan penolakan hipotesis nol (Ho), dan melalui nilai Original Sample, digunakan sebagai dasar penilaian untuk mengamati pengaruh positif dan negatif dari variabel-variabel tersebut. Berikut ini adalah hasil dari pengujian pengaruh langsung pada variabel dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Langsung (*Direct Effect*)

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Discription</i>
<i>Job Insecurity -> Job Satisfaction</i>	-0.274	-0.270	0.076	3.617	0.000	<i>Significant Negative</i>
<i>Job Insecurity -> Organizational Commitment</i>	0.012	0.010	0.079	0.151	0.880	<i>Not Significant</i>
<i>Job Satisfaction -> Organizational Commitment</i>	0.618	0.626	0.055	11.249	0.000	<i>Significant Positive</i>
<i>Job Stress -> Job Satisfaction</i>	-0.310	-0.325	0.073	4.230	0.000	<i>Significant Negative</i>
<i>Job Stress -> Organizational Commitment</i>	-0.011	-0.013	0.087	0.126	0.900	<i>Not Significant</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan informasi yang tercantum pada Tabel 7, dapat diketahui adanya pengaruh langsung antara variabel dalam penelitian ini. Pengaruh langsung variabel job insecurity terhadap job satisfaction sebesar 3,617 dengan besaran pengaruhnya -0,274. Dengan nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap job satisfaction. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dianggap didukung.

Pengaruh langsung antara variabel *job stress* dengan variabel *job satisfaction* diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 4,230 dan besaran pengaruh sebesar -0,310. Nilai P value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan didukung.

Pengaruh langsung antara variabel *job insecurity* dengan variabel *organizational commitment* diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,151 dan besaran pengaruh sebesar 0,012. Nilai P value sebesar 0,880 yang lebih besar dari level signifikansi 0,05, mengindikasikan adanya penolakan hipotesis (Ho). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak mempengaruhi *organizational commitment*. Berdasarkan temuan ini, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan tidak didukung.

Pengaruh langsung antara variabel *job stress* dengan variabel *organizational commitment* diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 0,126 dan besaran pengaruh

sebesar -0,011. Nilai *P value* sebesar 0,900 yang lebih besar dari level signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job stress* tidak mempengaruhi *organizational commitment*. Berdasarkan temuan ini, hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan tidak didukung.

Pengaruh langsung antara variabel *job satisfaction* dengan variabel *organizational commitment* diperoleh nilai koefisien pengaruh sebesar 11,249 dan besaran pengaruh sebesar 0,618. Nilai *P value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan didukung.

Indirect Effect Hypothesing Testing

Pengujian pengaruh tidak langsung ditunjukkan oleh tabel *specific indirect effects* yang didapatkan dengan menggunakan teknik analisis *bootstrapping*. Hasil penilaian dari tabel *specific indirect effect* menunjukkan bahwa suatu hubungan antara variabel memiliki tingkat signifikansi yang dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang signifikan apabila nilai *P value* yang terkait dengan hubungan tersebut lebih kecil dari 0,005. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Tidak Langsung (*Indirects effect*)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Description</i>
<i>Job Insecurity -> Job Satisfaction -> Organizational Commitment</i>	-0.169	-0.169	0.051	3.442	0.001	<i>Significant Negative</i>
<i>Job Stress -> Job Satisfaction -> Organizational Commitment</i>	-0.191	-0.204	0.050	3.837	0.000	<i>Significant Negative</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diamati pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini. Job insecurity ternyata memiliki pengaruh terhadap organizational commitment melalui job satisfaction. Hasil dari tabel specific indirect effects menunjukkan nilai t-statistik pengaruh job insecurity terhadap organizational commitment melalui job satisfaction sebesar 3,442 dengan besaran pengaruh sebesar -0,619. Dengan adanya nilai *P value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa peran job satisfaction sebagai mediator pada hubungan antara job insecurity dan organizational commitment memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis keenam dalam penelitian ini dapat dianggap telah didukung.

Ditemukan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel job stress terhadap organizational commitment melalui job satisfaction, yang menunjukkan pengaruh yang

signifikan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel specific indirect effects, ditemukan bahwa nilai t-statistik untuk pengaruh job stress terhadap organizational commitment melalui job satisfaction adalah 3,837, dengan besaran pengaruh sebesar -0,191. Selain itu, dengan nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran job satisfaction sebagai mediator dalam hubungan antara job stress dan organizational commitment memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan temuan ini, dapat diungkapkan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dinyatakan telah didukung.

KESIMPULAN

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *organizational commitment*. Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan yang merasa aman terkait dengan pekerjaannya cenderung memiliki dimensi komitmen afektif. Oleh karena itu organisasi disarankan untuk membangun hubungan yang erat dengan karyawan dengan memperhatikan kebutuhan, menciptakan ikatan emosional dan keterikatan yang kuat dengan organisasi seperti layaknya hubungan dalam keluarga. Dengan demikian, upaya ini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, meskipun karyawan dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja berubah dengan cepat seperti pada situasi *new normal* saat ini, hal tersebut tidak mempengaruhi menurunnya komitmen individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hasil temuan dalam penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh negatif *job stress* terhadap *organizational commitment*, meskipun tidak signifikan secara statistik, tetapi dapat menjadi dasar adanya hubungan yang negatif antar variabel tersebut, sehingga saran bagi organisasi dalam mengatasi dampak negatif dari *job stress* terhadap komitmen organisasi dengan mengimplementasikan program manajemen stres yang mencakup teknik relaksasi dan pelatihan koping, serta memastikan klarifikasi peran dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap karyawan. Dukungan sosial di tempat kerja perlu ditingkatkan melalui interaksi positif antar karyawan dan program mentoring, sementara fleksibilitas waktu dan kebijakan keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi stres. Kepemimpinan yang empatik dan komunikasi yang baik tentang perubahan dan tujuan organisasi juga penting, disertai dengan program pengakuan karyawan dan peluang pengembangan keterampilan. Evaluasi beban kerja, umpan balik yang konstruktif, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat merangsang komitmen positif terhadap organisasi secara keseluruhan.

Hasil temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan yang merasakan ketidakamanan dan stress terkait dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Oleh karena itu organisasi disarankan untuk memperkuat komunikasi yang transparan dan memberikan jaminan pekerjaan yang lebih stabil untuk mengurangi ketidakpastian kerja dan stress, serta mengembangkan program pelatihan dan dukungan kesejahteraan mental yang dapat

membantu karyawan mengelola tekanan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menawarkan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, evaluasi beban kerja, pengembangan karir yang jelas, serta pendekatan preventif terhadap masalah *job insecurity* dan *job stress* juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *job stress* dengan *organizational commitment* dan hubungan *job insecurity* terhadap *organizational commitment*. Artinya bahwa *job satisfaction* dapat mengubah dampak negatif *job insecurity* dan *job stress* dengan mengurangi pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *organizational commitment*. Oleh karena itu dalam konteks *new normal* saat ini, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang memadai, memberikan kesempatan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, organisasi dapat mengurangi pengaruh negatif *job insecurity* dan *job stress* terhadap komitmen organisasi, serta meningkatkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi di tengah situasi *new normal* saat ini.

Implikasi penelitian ini bagi penelitian selanjutnya yaitu penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian dengan topik yang sama. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dalam menilai komitmen organisasi. Selain itu, dalam pengukuran variabel sikap subjektif individu perlu menambahkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi variabel tersebut, sehingga dapat meminimalisir bias subjektif responden dalam pengisian kuesioner penelitian. Penelitian selanjutnya dengan pendekatan longitudinal untuk memahami perubahan komitmen organisasi dan sikap subjektif individu dari waktu ke waktu. Dengan pendekatan longitudinal, penelitian dapat mengumpulkan data dari responden pada beberapa titik waktu yang berbeda, sehingga dapat mengidentifikasi tren dan pola perilaku yang mungkin tidak terlihat dalam penelitian *cross-sectional*.

Implikasi penelitian ini bagi organisasi. Pertama, hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *organizational commitment*. Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan yang merasa aman terkait dengan pekerjaannya cenderung memiliki dimensi komitmen afektif. Oleh karena itu organisasi disarankan untuk membangun hubungan yang erat dengan karyawan dengan memperhatikan kebutuhan, menciptakan ikatan emosional dan keterikatan yang kuat dengan organisasi seperti layaknya hubungan dalam keluarga. Dengan demikian, upaya ini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, meskipun karyawan dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja berubah dengan cepat seperti pada situasi *new normal* saat ini, hal tersebut tidak mempengaruhi menurunnya komitmen individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Kedua, hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *job stress* dengan *organizational commitment* dan

hubungan *job insecurity* terhadap *organizational commitment*. Artinya bahwa *job satisfaction* dapat mengubah dampak negatif *job insecurity* dan *job stress* dengan mengurangi pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *organizational commitment*. Oleh karena itu dalam konteks *new normal* saat ini, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang memadai, memberikan kesempatan pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, organisasi dapat mengurangi pengaruh negatif *job insecurity* dan *job stress* terhadap komitmen organisasi, serta meningkatkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi di tengah situasi *new normal* saat ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengukuran variabel sikap dalam penelitian ini hanya didasarkan pada persepsi subyektif anggota organisasi terkait dengan ketidakamanan, stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Perlu diakui bahwa dalam pengukuran tersebut tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Meskipun demikian, skala yang digunakan untuk pengukuran variabel-variabel tersebut telah melalui validasi yang baik sesuai dengan konsep dan teori yang ada. Kedua, penggunaan kuesioner dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner laporan diri yang menilai persepsi individu sebagai alat pengumpulan data. Penggunaan kuesioner ini rentan terhadap bias metode umum (*Common Method Bias/CMB*), sehingga dapat memunculkan potensi bias subjektif yang terkait dengan pengisian dan interpretasi data oleh responden. Ketiga, variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada *job insecurity* dan *job stress*, sehingga belum dapat sepenuhnya mengungkapkan seluruh faktor yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi di tengah kondisi *new normal*. Ketiga, penelitian ini belum dapat membedakan kategori instansi pemerintah dan swasta karena kompleksitas dan keragaman karakteristik yang dimiliki oleh kedua jenis instansi tersebut. Di samping itu, penelitian ini juga tidak dapat membedakan tingkat *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* antara pekerja di sektor formal swasta dan pemerintah. Keempat, keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan studi *cross-sectional* yang hanya melakukan pengukuran variabel pada satu titik waktu tertentu. Dengan keterbatasan ini, peneliti tidak dapat menyelidiki perubahan atau tren hubungan antar variabel secara mendalam dari waktu ke waktu, mengabaikan potensi fluktuasi dan dinamika yang dapat memengaruhi stabilitas dan konsistensi hubungan antar variabel. Sebagai akibatnya, pemahaman tentang interaksi kompleks antara variabel-variabel tersebut menjadi terbatas, dan peneliti tidak dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat atau menyelidiki bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmoteleb, Samir A. (2018). A New Look at the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: A Three-Wave Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology* 34 (3): 321–36.
- Bakotić, Danica. (2016). Relationship between Job Satisfaction and Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* 29 (1): 118–30.
- Choudhary, V., Saini, G., (2021). Effect of *job satisfaction* on moonlighting intentions: mediating effect of *organizational commitment*. *Eur. Res. Manag. Busin. Econ.* 27 (1), 100137.
- Ćulibrk, Jelena, Milan Delić, Slavica Mitrović, and Dubravko Ćulibrk. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement.” *Frontiers in Psychology* 9 (132): 1–12.
- De Witte, Hans.(2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In: Bouwen, R., De Witte, K., De Witte, H., Tailleu, T. (Eds.), *Van Groep Naar Gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou*. Garant, Leuven, pp. 325–350.
- Devece, Carlos, Daniel Palacios-Marqués, and María Pilar Alguacil. (2016). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Citizenship Behavior in a High-Unemployment Environment. *Journal of Business Research* 69 (5): 1857–61.
- Elvianita, Ulva, and Bustari Muchtar. (2020). The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital. *Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship* 152: 785–97.
- Fachria, Eva, and Riani Rachmawati. (2022). Organizational Commitment During the Covid-19. *The 6 Th International Conference on Family Business and Entrepreneurship* 6: 567–79.
- Ganson, Kyle T., Alexander C. Tsai, Sheri D. Weiser, Samuel E. Benabou, and Jason M. Nagata. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *Journal of Adolescent Health* 68 (1): 53–56.
- Huang, Guo hua, Yong Zhang, Xiaomeng Zhang, and Lirong Long. (2021). “Job Insecurity, Commitment and Proactivity towards the Organization and One’s Career: Age as a Condition.” *Human Resource Management Journal* 31 (2): 532–52.
- Ibanescu, Bogdan-Constantin., Alexandra Gheorghiu, Mioara Cristea, Gabriela Carmen Pascariu, PsyCorona Team, Pontus Leander. (2023). The Evolution of Job Insecurity in Spatial Contexts in Europe During COVID-19 Pandemic.” *International Regional Science Review* 0 (0): 016001762311604.
- Kim, Min Jik, and Byung Jik Kim. (2020). “The Performance Implications of Job Insecurity: The Sequential Mediating Effect of Job Stress and Organizational Commitment, and the Buffering Role of Ethical Leadership.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (21): 1–16.
- Lestari, Fatma, Margaret Cook, Kelly Johnstone, Miranda Surya Wardhany, Robiana Modjo, Baiduri Widanarko, and Devie Fitri Octaviani. (2022). COVID-19 in the Workplace in Indonesia.” *Sustainability (Switzerland)* 14 (5): 1–23.

- Lestari, Carla Suci and Farisandy, Ellyana Dewi. (2023). The High Rate of Employee Layoffs Post COVID-19: Is It Normal?. *Bulletin KPIN (Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara)*, vol 9, no 1. <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/1199-tingkat-pemutusan-hubungan-kerja-karyawan-melambung-tinggi-pasca-covid-19-normalkah>.
- Lee, K., Allen, N.J., Meyer, J.P., Rhee, K.Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: an application to South Korea. *Appl. Psychol.* 50 (4), 596–614.
- Ma, Yan. (2022). Role of Communication Strategies in Organizational Commitment, Mediating Role of Faculty Engagement: Evidence From English Language Teachers. *Frontiers in Psychology* 13.
- Nurleni, Siti, Erry Sunarya, and Faizal Mulia Z. 2020. “Peran Job Insecurity Dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi.” *Journal of Management and Business (JOMB)* 2 (2): 226–35. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>.
- Okoli, Ifeanyi Emmanuel, and Oge G. Monanu. (2016). An Exploratory Study of Job Insecurity as a Correlate of Employees’ Affective Commitment. *International Journal of Research in IT, Management and Engineering* 06 (10): 1–6. www.indseu.org.
- Pratiwi, T. D., & Muhdiyanto, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan Pabrik PT. Tambi). *Borobudur Management Review*, 2(2), 112–131.
- Putera, Prakoso Bhairawa, Ida Widianingsih, Sintia Ningrum, Suryanto Suryanto, and Yan Rianto. (2022). Overcoming the COVID-19 Pandemic in Indonesia: A Science, Technology, and Innovation (STI) Policy Perspective. *Health Policy and Technology* 11 (3): 1–7.
- Sevindik, Irem, Mehmet Serkan Tosun, and Serdar Yilmaz. (2021). Local Response to the Covid-19 Pandemic: The Case of Indonesia. *Sustainability (Switzerland)* 13 (10).
- Susilawati, Susilawati, Reinpal Falefi, and Agus Purwoko. (2020). Impact of COVID-19’s Pandemic on the Economy of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3 (2): 1147–56.
- Shang, Weiwei. (2022). Job Stress and Burnout among Ideological and Political Education Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology* 13 (October): 1–10.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, and Katharina Näswall. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3): 242–64.
- Shin, Eun Jung, and Ki Han Kwon. (2023). The Structural Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Beauty Industry Employees. *Journal of Cosmetic Dermatology* 22 (3): 980–1000.
- Schweper Jr., C.H., Dimitriou, C.K. (2021). Using ethical leadership to reduce *job stress* and improve performance quality in the hospitality industry. *Int. J. Hospit. Manag.* 94, 102860.
- Taduvana, Stephen, Steven Kayambazinthu Msosa, and Tatenda Chikukwa. (2022). Job Insecurity, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Turbulent Economic Times at a Textile and Clothing Manufacturing Company.” *Quality - Access to Success* 23 (186): 23–29.

- Turnea, Elena Sabina, Ștefan Andrei Neșțian, Silviu Mihail Tiță, Ana Iolanda Vodă, and Alexandra Luciana Guță. (2020). Dismissals and Temporary Leaves in Romanian Companies in the Context of Low Demand and Cash Flow Problems during the COVID-19 Economic Lockdown. *Sustainability (Switzerland)* 12 (21): 1–22.
- Vujičić, Dunja, Ana Jovičić, Danijela Lalić, Snježana Gagić, and Aleksandar Cvejanov. (2015). The Relation between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Tourism Sector in Novi Sad." *Economic and Industrial Democracy* 36 (4): 633–52.
- Wang, Peng, Pengpeng Chu, Jun Wang, Runsheng Pan, Yu Sun, Meng Yan, Longzhen Jiao, Xiangping Zhan, and Denghao Zhang. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology* 11: 1–12.
- Wongsuwan, Natthaya, Kanakarn Phanniphong, and Khahan Na-Nan. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter? *Sustainability (Switzerland)* 15 (4).
- Zhan, Yufang, Shuang Ma, Xiangdong Jian, Yingjuan Cao, and Xiangqiao Zhan. (2020). The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19. *Frontiers in Public Health* 8: 1–6.