

**PERAN PERSONALITY TRAIT CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP
JOB INSECURITY PADA PEGAWAI KONTRAK SELAMA MASA
PANDEMI**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

**AHMAD FAIRUZ DZAKY
04041181722006**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA 2022

**PERAN PERSONALITY TRAIT CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP
JOB INSECURITY PADA PEGAWAI KONTRAK SELAMA MASA
PANDEMI**



SKRIPSI

OLEH:

AHMAD FAIRUZ DZAKY
04041181722006

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA 2022

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN PERSONALITY TRAIT CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP
JOB INSECURITY PADA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh

AHMAD FAIRUZ DZAKY

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji

Pada tanggal 7 Juni 2022

Susunan Dewan Pengaji

Pembimbing I

Ayu Purnamasari, S. Psi., M. A.
NIP. 198612152015042004

Pembimbing II

Yeni Anna Appulembang, M. A., Psy.
NIP. 19940922218032001

Pengaji I

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Pengaji II

Angeline Hosana Z. T, S. Psi., M. Psi.
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal 7 Juni 2022



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Fairuz Dzaky
NIM : 04041181722006
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran Personality Trait Conscientiousness Terhadap Job Insecurity Pada Pegawai Selama Masa Pandemi

Indralaya, 7 Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A.
NIP. 198612152015042004

Pembimbing II

Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy.
NIP. 1994092218032001

Mengetahui



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Ahmad Fairuz Dzaky, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 7 Juni 2022

Yang menyatakan,



Ahmad Fairuz Dzaky

NIM. 04041181722006

**PERAN PERSONALITY TRAIT CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP JOB
INSECURITY PADA PEGAWAI KONTRAK DI MASA PANDEMI**

Ahmad Fairuz Dzaky¹, Ayu Purnamasari²

ABSTRAK

Pada penelitian sebelumnya, *personality trait conscientiousness* diketahui memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak di masa pandemi. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak di masa pandemi.

Partisipan pada penelitian ini adalah 106 pegawai kontrak swasta di Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala *personality trait conscientiousness* yang mengacu pada aspek-aspek dari Costa dan McCrae(2003) dan skala *job insecurity* yang mengacu pada komponen dari Ashford et al. (1989). Hasil data penelitian dianalisis dengan metode regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan ada peran *personality trait conscientiousness* dengan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan nilai R = 0,745, R square = 0,555, F = 129,728 , dan p = 0,000 (p < 0,05). Peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* sebesar 55.5%. Hal ini menunjukkan bahwa *personality trait conscientiousness* memiliki peran signifikan terhadap *job insecurity*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

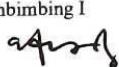
Kata Kunci: *Personality Trait Conscientiousness, Job Insecurity.*

¹. Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

². Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I

Pembimbing II


Ayu Purnamasari, S. Psi., M. A.
NIP. 198612152015042004


Yeni Anna Appulembang, M. A.. Psy.
NIP. 19940922218032001

Mengetahui



THE ROLE OF PERSONALITY TRAIT CONSCIENTIOUSNESS ON JOB INSECURITY FOR CONTRACT EMPLOYEES DURING THE PANDEMIC

Ahmad Fairuz Dzaky¹, Ayu Purnamasari²

ABSTRACT

In previous studies, personality trait conscientiousness was shown to have a negative relationship with job insecurity. This study aimed to determine the role of personality trait conscientiousness on job insecurity for contract employees during the pandemic. This study hypothesized that there is a role for personality trait conscientiousness on job insecurity in contract employees during the pandemic.

Participants in this study were 106 private contract employees in Indonesia. The sampling technique used was the snowball sampling technique. This study used two scales as measuring tools, namely the personality trait conscientiousness scale which referred to aspects of Costa and McCrae (2003) and job insecurity scale which referred to components of Ashford et al. (1989). The resulting data were analyzed by using the simple regression method.

The result showed that there was a role of personality trait conscientiousness on job insecurity for contract employees with $R = 0,745$, $R^2 = 0,555$, $F = 129,728$, and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The role of personality trait conscientiousness on job insecurity is 55,5%. This showed that the personality trait conscientiousness has a significant role on job insecurity, thus the purposed hypothesis was accepted.

Keywords: Personality Trait Conscientiousness, Job Insecurity.

¹ Student of Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

² Lecturer of Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

Pembimbing I


Ayu Purnamasari, S. Psi., M. A.
NIP. 198612152015042004

Pembimbing II


Yeni Anna Appulembang, M. A., Psy.
NIP. 19940922218032001



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjangkan kepada Allah SWT yang terus memberikan rahmat, kemudahan dalam segala hal, dan kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

1. Ayah dan ibu tercinta, Syahrizal Nawawi dan Ike Bayusari yang tidak ada hentinya dalam memberikan kasih sayang, dukungan baik secara moril maupun materil, juga doa yang selalu dipanjangkan kepada peneliti. Semoga Allah senantiasa memberikan keberkahan, kesehatan, perlindungan, dan rahmat-Nya untuk ayah dan ibu.
2. Kakak dan adik saya yang tercinta, Muhammad Irfan Dzaky dan Imam Syahputra Dzaky yang selalu membantu dalam setiap kesulitan yang peneliti hadapi, juga dukungan sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar yang tercinta, kepada nenek, kakek, om, tante, saudara sepupu peneliti yang telah memberikan dukungan dan doanya selama ini.
4. Sahabat – sahabat tercinta yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih sudah menemani peneliti ketika masa sulit, selalu siap membantu juga memberikan dukungan sehingga peneliti tetap kuat dalam menjalani kehidupan selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan skripsi yang berjudul “Peran *Personality Trait Conscientiousness* terhadap *Job Insecurity* pada pegawai kontrak selama masa pandemi”

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa peneliti dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M. S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardiyah, S. Psi., M. Si. selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M. Psi., Psikolog. selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Swijaya.
5. Ibu Ayu Purnamasari, S. Psi., M. A. selaku pembimbing I skripsi peneliti.
6. Ibu Yenni Anna Appulembang, M. A., Psy. Selaku pembimbing II skripsi peneliti.

7. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama ini.
8. Responden pegawai swasta yang telah memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.
9. Kedua Orangtua beserta kakak, adik dan keluarga besar saya.
10. Keluarga besar Owlster Exter terutama kelas B yang sudah memberikan kenangan yang berharga selama perkuliahan.
11. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan peneliti satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penggerjaan tugas skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun. Semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat untuk kita semua.

Hormat saya,

Ahmad Fairuz Dzaky

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN PERSEMBERAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis.....	12
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Job Insecurity	21
1. Definisi Job Insecurity.....	21
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Job Insecurity	22
3. Komponen Job Insecurity.....	27
B. Personality Trait Conscientiousness.....	29
1. Definisi Personality Trait Conscientiousness.....	29
2. Aspek Personality Trait Conscientiousness.....	30

C. Peran Personality Trait Conscientiousness terhadap Job Insecurity	31
D. Kerangka Berpikir	33
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Identifikasi Variabel	34
B. Definisi Operasional Tabel.....	34
1. Personality Trait Conscientiousness.....	34
2. Job Insecurity	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Validitas dan Reliabilitas.....	39
1. Validitas.....	39
2. Reliabilitas.....	39
F. Metode Analisis Data	40
1. Uji Asumsi.....	40
2. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Operasi Kancah Penelitian	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	43
1. Persiapan Administrasi.....	43
2. Persiapan Alat Ukur	43
3. Tahap Pelaksanaan	49
C. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	51
2. Deskripsi Data Peneltian	54
3. Hasil Analisis Data	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas	57

c. Uji Hipotesis.....	58
D. Hasil Analisis Tambahan.....	59
1. Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
2. Uji Beda berdasarkan Status Pernikahan.....	60
3. Uji Beda berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	61
4. Uji Beda berdasarkan Usia	62
5. Uji Beda berdasarkan Masa Kerja.....	63
6. Uji Beda berdasarkan Domisili	64
E. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68
1. Bagi Responden.....	68
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Skala <i>Personality Trait Conscientiousness</i>	37
Tabel 3.2	Kisi-kisi Skala <i>Job Insecurity</i>	38
Tabel 3.3	Skoring skala Psikologis.....	38
Tabel 4.1	Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Personality Trait Conscientiousness</i>	45
Tabel 4.2	Penomoran baru skala <i>Personality Trait Conscientiousness</i>	46
Tabel 4.3	Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Job Insecurity</i>	47
Tabel 4.4	Penomoran baru skala <i>Job Insecurity</i>	48
Tabel 4.5	Penyebaran Jumlah Subjek Uji Coba	50
Tabel 4.6	Tabel Tanggal Sebar Skala	51
Tabel 4.7	Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	52
Tabel 4.8	Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.9	Deskripsi Status Pernikahan Subjek Penelitian	52
Tabel 4.10	Deskripsi Asal Provinsi Subjek Penelitian	53
Tabel 4.11	Deskripsi Latar belakang Pendidikan Subjek Penelitian	53
Tabel 4.12	Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.13	Data Deskriptif Subjek Penelitian	54
Tabel 4.14	Formulasi Kategorisasi	55
Tabel 4.15	Deskripsi kategorisasi <i>Personality Trait Conscientiousness</i>	56
Tabel 4.16	Deskripsi kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	56
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	57
Tabel 4.18	Rangkuman Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Uji Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4.20	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.21	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Status Pernikahan	61
Tabel 4.22	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.23	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.24	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.25	Rangkuman Hasil Uji Beda berdasarkan Domisili	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba Penelitian.....	77
LAMPIRAN B Skala Penelitian.....	89
LAMPIRAN C Tabulasi Data Mentah Penelitian.....	96
LAMPIRAN D Validitas dan Reliabilitas Skala	105
LAMPIRAN E Data Empiris Penelitian	114
LAMPIRAN F Hasil Data Penelitian	120
LAMPIRAN G Hasil Uji Beda	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pandemi COVID-19 terus berlanjut hingga tahun 2019 dan saat ini sedang melanda masyarakat di kawasan ini, termasuk Indonesia. Hampir semua sektor dilanda pandemi COVID-19. Pemerintah meminta agar masyarakat menerapkan protokol kesehatan salah satunya social distancing karena semakin meluasnya penyebaran wabah COVID-19. Pemerintah telah menerapkan beberapa kebijakan untuk menangani COVID-19 yang relatif moderat melalui kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) serta kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). (Muhyiddin & Nugroho, 2020)

Nasution (2020) mengatakan bahwa sebagian besar sektor terdampak pandemi ini termasuk sektor ekonomi yang berdampak cukup serius akibat pandemi COVID-19 di Indonesia. Ketika sebuah perusahaan memiliki reputasi sebagai tulang punggung perekonomian rakyat dan tidak dapat melanjutkan proses produksi, maka akan berdampak pada perusahaan tersebut harus melaksanakan pemutusan hubungan kerja pada para pekerja (PHK) secara rahasia. Hal ini kemudian dapat mengakibatkan kondisi keuangan perusahaan menjadi buruk. Perusahaan yang tidak mampu untuk membayarkan utangnya kepada bank dan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja ataupun buruh akan menyebabkan perusahaan terancam dapat dipailitkan (Syafrida, 2020). Gejolak yang sedang berlangsung mendorong bisnis untuk melakukan perubahan organisasi

seperti proses perekrutan, pemotongan gaji, dan fungsi pegawai, hingga ke pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Simamora & Kadiyono, 2021).

Seluruh kegiatan di luar ruangan dibatasi, termasuk mencari nafkah dan kegiatan perekonomian lainnya, dan hal tersebut membuat pendapatan pada masyarakat menurun. Sebelum terjadi pandemi COVID-19, perekonomian di Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 5,07% di triwulan pertama pada tahun 2019 (BPS, 2020). Setelah memasuki masa hiruk pikuk, perekonomian Indonesia mengalami penurunan drastis hingga mencapai minus 5,32 persen pada tahun 2020. Akibatnya pemasukan pada perusahaan mengalami krisis (BPS, 2020).

Susanti (2021) mengatakan bahwa permasalahan yang muncul oleh sumber daya manusia selama masa terjadinya pandemi COVID-19 diantaranya kurangnya motivasi, stres kerja, banyaknya pegawai yang terkena PHK, melakukan aktivitas, kecemasan yang berpengaruh (Muslim, 2020). Dilansir dari situs lokadata.id, angka PHK di Indonesia mengalami kenaikan pesat di masa pandemi COVID-19. Sebelum Indonesia memasuki masa pandemi di tahun 2014, data awal angka PHK di Indonesia mencapai 77.700 tenaga kerja. Di Indonesia, jumlah PHK bisa mencapai 3.400 pada 2018 atau meningkat 95,67 persen dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2019 angka yang sama turun menjadi 45.000. Pada tahun 2020 di mana Indonesia memasuki masa pandemi, angka PHK menanjak tajam sebesar 3,6 Juta tenaga kerja (Lokadata.id).

Sebuah lembaga survey bernama Edelman Trust Barometer melakukan survei terhadap 1.150 responden di Indonesia dengan rentang usia responden antara 25 sampai 64 tahun. Survei saat ini menunjukkan bahwa virus COVID-19 bukanlah

kekhawatiran terbesar bagi penduduk Indonesia, karena sekitar 84% responden percaya bahwa mereka akan kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan sekitar 65% takut tertular virus COVID 19. (*Edelman Trust Barometer*).

Ada beberapa faktor dapat mempercepat terjadi kekhawatiran kehilangan pekerjaan, di antaranya sebanyak 69% terjadinya pengurangan jam kerja atau pemutusan hubungan kerja, dan sebanyak 59% pekerjaan mereka diganti oleh kecerdasan buatan dan mesin. Sebuah lembaga survei bernama *JobStreet* juga melakukan survei di Indonesia dengan sampel sebanyak 5.131 pencari kerja dan 486 perekruit. Survei ini menyatakan bahwa 55% pegawai merasa khawatir akan jaminan pekerjaan di masa pandemi. Mereka khawatir akan jaminan pekerjaan mereka karena maraknya fenomena PHK di masa pandemi ini, sehingga mereka khawatir nasib pekerjaan mereka akan buruk di masa mendatang. Pegawai akan mengalami stres jika PHK yang terus-menerus, yang dapat menyebabkan mereka menjadi cemas dan berpotensi kehilangan pekerjaan. Ini juga akan menurunkan produktivitas mereka. (Sadida & Nuri, 2019). Muslim (2020) mengatakan bahwa belum ada kepastian kapan pandemi COVID mencapai puncaknya dan membuat karyawan serta pemilik usaha menjadi resah.

Ashford et. al (1989) mengungkapkan bahwa suatu kondisi dimana karyawan merasa pekerjaannya tidak stabil dan tidak memiliki motivasi untuk mengambil tindakan untuk mengatasi situasi tersebut dinamakan *job insecurity*. *Job insecurity* yang telah dijelaskan dan dikemukakan oleh Ashford et. al (1989) memiliki 6 komponen, antara lain komponen *job feature importance* harus dipahami agar individu dapat memahami beberapa aspek terpenting dari setiap jenis pekerjaan

yang ada. Selanjutnya, komponen *likelihood of losing job feature* dimana individu harus menyadari beberapa kemungkinan alasan mengapa mereka dapat kehilangan standar penting terkait pekerjaan. Pada komponen *importance of job losing*, individu mempersepsikan seberapa penting posisi yang sekarang tersedia. Komponen *likelihood of job loss* merupakan kemungkinan-kemungkinan ancaman mengenai kondisi tenaga kerja saat ini. Komponen terakhir adalah *powerlessness*, yang mengidentifikasi kurangnya komitmen individu untuk memberantas ancaman-ancaman yang sulit dengan melakukannya sekarang. (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Menurut Blom et. al (2018), kemungkinan besar pegawai menganggap ketidakpastian pada masa depan pekerjaannya sebagai ancaman, karena bagi kebanyakan pegawai berpendapat pekerjaan adalah dasar untuk stabilitas ekonomi serta terkait dengan identitas mereka. Ketika pekerja mengalami tingkat ketidakpastian pekerjaan yang tinggi, mereka kurang menghargai pekerjaan mereka dan menjadi tidak produktif. (Vander Elst et. al, 2012). De Cuyper dan De Witte (2006) berpendapat bahwa tingkat *job insecurity* pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja tetap.

Peneliti melakukan wawancara untuk memperdalam fenomena. Peneliti melakukan wawancara kepada subjek KN yang berusia 27 tahun, dengan jenis kelamin laki – laki, memiliki latar belakang pendidikan S-1. Subjek T yang merupakan seorang pegawai swasta yang sudah bekerja di sebuah perusahaan swasta selama 2 tahun. Subjek KN berkata bahwa subjek sudah lama bekerja tetapi subjek belum tahu kapan subjek diangkat menjadi sebagai pegawai tetap di sana.

Lalu, subjek merasa cemas terhadap masa depan pekerjaannya karena banyak terjadi perubahan kebijakan di perusahaan tempat subjek bekerja seperti pergantian jadwal bekerja dan juga sistem kerjanya yang berubah. Selama pandemi ini juga berdampak terhadap pekerjaan di tempat subjek bekerja karena menurunnya penghasilan dan rekan kerjanya banyak terkena dampak dari PHK membuat subjek takut akan nasib pekerjaannya. Subjek menuturkan bahwa di masa pandemi ini, pekerjaan sangat sulit didapatkan sehingga subjek merasa pasrah akan nasibnya. Selain itu, perusahaan di tempat subjek kerja juga memberi kebijakan seperti penambahan kerja yang lebih banyak sehingga menurut subjek merasa gaji yang subjek terima tidak sepadan dengan hasil kerja keras selama ini.

Lalu, peneliti juga mewawancara subjek O dengan usia 30 tahun, memiliki jenis kelamin laki-laki, serta berlatar belakang pendidikan S-1. Subjek O sudah bekerja di suatu perusahaan swasta selama 2 tahun. Subjek berstatus sudah menikah dan memiliki 1 anak. Menurut hasil wawancara, subjek O merasa tidak aman bekerja karena maraknya fenomena PHK di beberapa perusahaan membuat subjek menjadi cemas bahwa nanti subjek akan juga mengalami nasib yang sama dengan temannya. Subjek pun juga sampai saat ini statusnya belum diangkat menjadi pegawai tetap walaupun sudah bekerja 2 tahun. Di saat pandemi ini banyak perubahan yang terjadi saat subjek bekerja, termasuk pendapatannya yang menurun dari sebelum masa pandemi dan status kerjanya yang digantung oleh perusahaan. Hal ini membuat subjek dan rekannya merasa bingung dengan nasib pekerjaannya yang akan mendatang. Subjek berkata bahwa semakin sulit untuk mencari pekerjaan di masa pandemi ini sehingga subjek berharap jangan sampai

diberhentikan oleh perusahaan. Karena penurunan gaji di tempat perusahaan dan juga tuntutan hidup yang tinggi akibat pandemi, kinerja subjek menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui sebagian besar responden yang bekerja sebagai pegawai kontrak rawan terjadi *job insecurity*. Menurut pendapat yang dikemukakan Smithson dan Lewis (2000), *job insecurity* saat ini merupakan akibat dari berbagai jenis pekerjaan kontrak atau pekerjaan yang sementara. Sependapat dengan teori sebelumnya, Hanafiah (2013) berpendapat semakin banyak jenis pekerjaan dengan jam kerja yang panjang merupakan salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan timbulnya rasa *job insecurity* pada kalangan pekerja.

Dilansir dari situs berita Solo Pos, Banyak karyawan yang tidak bahagia selama pandemi ini telah secara signifikan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja dan tingkat profitabilitas yang diinginkan majikan mereka. Meski bekerja, banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya dari rumah, atau yang mana saat ini sering didengar sebagai istilah *work from home* (WFH), tidak menunjukkan performa terbaiknya. Ini karena mereka belum beradaptasi dengan kegiatan WFH, dan juga lebih sulit untuk berkomunikasi dan berkoordinasi ketika bekerja dengan cara ini. Berbagai keluhan mulai bermunculan. Tidak hanya dari pegawai, tetapi juga dari para bawahan yang berjuang untuk menangkap semangat pertukaran. Pandemi COVID-19 menjadi faktor penting. (Solo Pos).

Survei yang dilakukan oleh sebuah perusahaan penyedia lowongan kerja yang tersebar di Asia termasuk Indonesia, *Jobstreet*, pada tahun 2020 menyatakan terjadi penurunan kinerja pada pegawai di mana sekitar 39% pegawai kesulitan dalam

mencapai target perusahaan, 39% pegawai terhambat dalam peluang karirnya, 37% pegawai merasa beban kerja lebih berat di masa pandemi daripada sebelum terjadi masa pandemi, dan 27% pegawai tertekan dengan tuntutan dari perusahaan mengenai produktivitas, dan 29% pegawai merasa kesulitan dalam menyeimbangkan komitmen antara pekerjaan dengan keluarga.

Survei lainnya yang dilakukan *Edelman Trust Barometer* pada tahun 2021 menyatakan 51% pegawai merasa lebih produktif bekerja secara tatap muka daripada bekerja secara daring. Berdasarkan survei yang ditampilkan bahwa pegawai mengalami penurunan kinerja, hilangnya semangat kerja dan tidak termotivasi merupakan ciri dari rendahnya *personality trait conscientiousness* pada individu. Oleh sebab itu Marissa (2019) memberikan pendapat bahwa Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi berarti seseorang akan mengalami kesulitan untuk tetap termotivasi dan fokus saat bekerja, yang akan menyebabkan mereka menghasilkan hasil pekerjaan apa pun. Adapun pendapat pendukung yang dikemukakan oleh Syakarofath (2019) bahwa performansi kerja yang buruk ditunjukkan oleh pegawai yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang rendah.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) berpendapat adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *personality trait*, di mana *personality* yang dimiliki individu berperan terhadap *job insecurity*. Menurut artikel yang ditulis oleh Iliescu et. al (2017), ditemukan sebuah teori yang dikemukakan oleh Martin, Friedman, & Schwartz (2007) bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* cenderung bertanggung jawab, dapat diandalkan dan cenderung mencari solusi untuk mengatasi situasi sulit. Artikel ini memiliki hipotesis bahwa individu yang memiliki

conscientiousness dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* dan keluhan kesehatan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *personality trait conscientiousness* memiliki peran signifikan dalam mengurangi terhadap *job insecurity*.

Kemudian, hasil penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Jiang, Xu, dan Wang (2021) membahas tentang terjadinya perubahan kehidupan dan lingkungan kerja, seperti perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan yang merupakan upaya pengusaha dalam meningkatkan fleksibilitas dalam dunia usaha menimbulkan masalah dalam kondisi kerja tidak aman, yang mengakibatkan terjadinya ketidakpastian yang dialami pegawai dalam kehidupan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa jika pegawai memiliki *personal resources* seperti afektivitas positif, ekstraversi, *locus of control* internal, *conscientiousness*, keterikatan yang aman, evaluasi diri, harga diri, efikasi diri, *PsyCap*, dan optimisme yang baik, maka pegawai akan paling tidak mungkin mengalami *job insecurity* di antara orang-orang dengan efek samping negatif yang kuat. Ditambah lagi, jika perusahaan memiliki *job autonomy* yang baik, hal ini akan mendukung pegawai dalam meminimalisirkan terjadinya *job insecurity*. Studi ini menyatakan bahwa individu dan perusahaan sebaiknya memprioritaskan dalam pengembangan *personal resources* seperti *conscientiousness* dalam menghadapi *job insecurity*. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *personality trait conscientiousness* memiliki peran terhadap *job insecurity* di mana paling tidak mungkin mengalami ketidakamanan kerja di antara orang-orang dengan efek samping negatif yang kuat.

Personality trait conscientiousness didefiniskan sebagai salah satu *personality* dari *big five personality*, yang dicirikan dengan kepercayaan diri, kontrol, bertanggung jawab, terorganisir, dan berorientasi pada tujuan (McCrae dan Costa, 1992). Individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi lebih menyukai keteraturan dan struktur, bekerja terus-menerus untuk memajukan tujuan mereka dan tetap berkomitmen untuk memenuhi kewajiban mereka, sedangkan untuk mereka yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mereka akan merasa aman dengan hukum dan kurang termotivasi untuk memenuhi kewajiban mereka. (Soto, 2017). Individu dengan tingkat kesadaran yang tinggi secara konsisten terorganisir, disiplin diri, terlibat dalam pekerjaan berkualitas tinggi, fokus pada pencapaian, dan termotivasi untuk belajar tentang tujuan yang telah diberikan kepada mereka. (McCrae & Costa, 1992; Zhao & Seibert, 2006). Akan tetapi, individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* berlebihan menjadikan individu tersebut perfeksionis (Muhamimin, Kunartinah, & Kis Indriyaningrum, 2011).

Personality trait conscientiousness memiliki 6 aspek atau facet menurut McCrae dan Costa (2003) antara lain Aspek *competence* menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, order di mana individu bekerja dengan rapi dan terorganisir, *dutifulness* di mana individu memiliki kemauan dan mengikuti aturan dengan cermat, *achievement striving* di mana individu dalam mengerjakan sesuatu dengan tekun dan berusaha keras mencapai sebuah kesuksesan, serta *self-discipline* di mana individu mampu untuk menyelesaikan tugas sampai selesai meskipun ada halangan lainnya, dan *deliberation* di mana kecenderungan individu

untuk merencanakan sesuatu berpikir hati-hati sebelum bertindak agar tidak terjadi kesalahan.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 2 responden yang berinisial KN dan O. Menurut hasil wawancara terhadap KN, subjek akan memberi tugas yang kepada temannya jika subjek sedang jenuh dan tidak sanggup subjek selesaikan karena subjek tidak ingin terlalu fokus untuk mengerjakan suatu tugas yang tidak akan selesai. Saat subjek diberikan tugas tambahan, subjek akan melemparkan tanggung jawab tugas itu kepada orang lain karena subjek fokus mengerjakan tugas utama. Sesudah subjek menggunakan peralatan makan, subjek langsung meletakkan di wastafel dan tidak dicucinya. Subjek terkadang bolos di waktu kerja jika atasannya tidak sedang mengawasinya. Saat sedang rapat berlangsung, subjek biasanya lebih pasif dan hanya mendengar saja. Subjek juga jarang mengemukakan pendapat dan bertanya. Menurut subjek walaupun rajin saat bekerja, hasilnya tetap sama dengan yang biasanya kurang produktif. Di sela waktu kerja, subjek lebih banyak bersantai sambil membuka social media karena jenuh bekerja. Subjek menyelesaikan tugas dengan hasil yang seadanya dan yang penting cepat selesai

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap subjek O. Subjek O mengaku sering menunda pekerjaan dan meminta rekan kerjanya untuk membantunya. Subjek juga lebih cepat dalam bekerja akan tetapi subjek jarang memperhatikan detailnya karena menurutnya yang terpenting adalah pekerjaannya cepat selesai. Saat ada rapat online, subjek O jarang memperhatikan dan lebih banyak mengerjakan pekerjaan lain karena rapat online lebih membosankan daripada tatap muka. Saat bekerja, subjek O lebih cepat pulang karena subjek tidak sanggup

bekerja hingga larut malam. subjek lebih sering bertindak sesuai dengan keinginan. Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan fenomena, hasil wawancara dan juga teori tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian secara mendalam dengan judul "Peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak selama masa pandemi."

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pertanyaan dalam penelitian bahwa "Apakah ada peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak selama masa pandemi?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian yang dilakukan ini adalah dapat memahami bagaimana *personality trait conscientiousness* berperan *job insecurity* pada pegawai kontrak

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bidang psikologi, khususnya bidang psikologi kepribadian dan psikologi industri dan organisasi mengenai peran *personality trait conscientiousness* terhadap *job insecurity* pada pegawai selama masa pandemi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa temuan penelitian saat ini akan memberikan panduan praktis dan pemahaman untuk:

a. Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperlihatkan bagaimana *personality trait conscientiousness* berperan terhadap *job insecurity* pada pegawai dalam menghadapi masa pandemi yang dapat dilakukan dengan psikoedukasi melalui sosial media atau melalui seminar, sehingga subjek dapat mengetahui bahwa kepribadian subjek dapat berpengaruh terjadinya *job insecurity* dan subjek mampu mengatasi agar tidak terjadinya *job insecurity*.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada atasan perusahaan, terutama di bidang sumber daya manusia (SDM), mengenai *personality trait conscientiousness* yang berperan terhadap terjadinya *job insecurity* pada pegawai dalam menghadapi masa pandemi.

E. Keaslian Penelitian

Sebuah penelitian pernah dilakukan oleh Mahlagha Darvishmotevali dan Faizan Ali pada tahun 2020 dengan judul “Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital”. Tujuan dari penelitian ini mengetahui sejauh mana job insecurity mempengaruhi subjective well being pada pegawai dan kinerja pekerjaan mereka di industri perhotelan dengan

subjek terhadap 250 pegawai hotel bintang 4 dan 5 di Teheran. Kesimpulan dari penelitian ini memberikan keterangan bahwa job insecurity berdampak negatif terhadap job performance pegawai melalui penurunan subjective well-being pegawai, dan hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pegawai dengan level PsyCap tinggi mampu mengatasi job insecurity.

Perbedaan penelitian yang dipraktikkan adalah di variabel bebas, variabel terikat serta subjek penelitian. Variabel bebas yang dipakai yaitu personality trait conscientiousness, dan variabel terikatnya adalah job insecurity. Sedangkan variabel bebas diterapkan adalah job insecurity dan variabel terikat adalah subjective well being dan job performance. Selain itu, subjek pada penelitian yang berjudul “Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital” adalah pegawai hotel bintang 4 dan 5 di kota Teheran, sedangkan subjek yang digunakan peneliti adalah pegawai swasta yang berstatus kontrak.

Pada tahun 2020, ada sebuah penelitian yang dilakukan Roberta Gasparro, Cristiano Scandurra, dan Nelson Mauro Maldonato yang berjudul ”Perceived Job Insecurity and Depressive Symptoms among Italian Dentists: The Moderating Role of Fear of COVID-19” dengan tujuan mengetahui apakah fear akan COVID-19 memoderasi efek job insecurity yang dirasakan pada gejala depresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan job insecurity dan fear terhadap COVID-19 secara positif terkait dengan gejala depresi, dan bahwa efek job insecurity yang dirasakan pada gejala depresi lebih lemah di antara mereka yang memiliki ketakutan rendah terhadap COVID-19.

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel bebas serta subjek penelitian. Variabel bebas yang telah digunakan dalam penelitian Gasparro et al. pada tahun 2020 adalah fear dan depresi sebagai variabel tambahan. Sedangkan peneliti menggunakan job insecurity sebagai variabel terikatnya. Subjek yang dapat digunakan pada penelitian dengan judul "Perceived Job Insecurity and Depressive Symptoms among Italian Dentists: The Moderating Role of Fear of COVID-19" yaitu dokter gigi yang tinggal di negara Italia. Sedangkan peneliti menggunakan pegawai kontrak dari perusahaan swasta.

Kemudian penelitian juga dilakukan oleh Blom et. al (2014) yang berjudul "The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem." Penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk menyelidiki job insecurity dan burnout serta gejala depresi. Temuan ini memperlihatkan job insecurity secara signifikan terkait dengan gejala burnout dan depresi, dan bahwa performance-based self-esteem bertindak sebagai moderator, sehingga hubungan antara job insecurity dengan burnout dan depresi lebih kuat untuk individu dengan performance-based self-esteem tinggi.

Variabel bebas, variabel terikat serta subjek penelitian merupakan perbedaan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Variabel terikat yang digunakan peneliti ini adalah job insecurity, sedangkan variabel penelitian yang digunakan pada penelitian dengan judul "The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem" adalah depresi dan burnout. Subjek penelitian yang digunakan pada judul sebelumnya adalah

pekerja yang memiliki saudara kembar, sedangkan yang berpartisipasi pada penelitian ini yaitu pegawai kontrak yang bekerja di perusahaan swasta.

Selanjutnya, Shin et. al (2019) melakukan penelitian dengan judul “A Motivational Perspective on Job Insecurity:Relationships Between Job Insecurity, IntrinsicMotivation, and Performance and Behavioral Outcomes”. Penelitian yang dilakukan sebanyak 437 subjek terdiri dari tenaga ahli di bidang research and development (R&D) yang dipekerjakan di perusahaan manufaktur Korea Selatan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara job insecurity, motivasi intrinsik, dan hasil perubahan pada perilaku dan kinerja. Resultan yang tampak bahwa job insecurity berhubungan negatif dengan motivasi intrinsik. Selain itu, job insecurity memberikan efek tidak langsung yang signifikan pada kinerja kerja, organizational citizenship behavior, dan organizational citizenship behavior yang berorientasi pada perubahan melalui motivasi intrinsik.

Variabel terikat dan subjek penelitian merupakan pembeda dari penelitian yang dilakukan saat ini. Variabel yang digunakan pada penelitian adalah motivasi instrinsik, sedangkan peneliti menggunakan job insecurity sebagai variabel terikat. Subjek penelitian yang dilakukan pada penelitian Shin et al. pada tahun 2019 adalah tenaga kerja yang ahli di bidang R&D. Sedangkan penelitian melakukan penelitian dengan subjek pegawai swasta berstatus kontrak.

Lalu ada penelitian yang dilakukan Antonio Chirumbolo, Antonino Callea dan Flavio Urbini pada tahun 2021 yang berjudul “The Effect of Job Insecurity and Life Uncertainty on Everyday Consumptions and Broader Life Projects during COVID-19 Pandemic” dengan subjek penelitian sebanyak 830 partisipan. Sasaran

penelitian ini yaitu meneliti di mana job insecurity dan life uncertainty akan memiliki efek negatif pada konsumsi sehari-hari dan proyek kehidupan individu yang lebih luas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa job insecurity dan ketidakpastian hidup memiliki dampak yang merugikan dari perilaku konsumen, karena mereka secara signifikan terkait dengan kecenderungan yang lebih tinggi untuk berkorban dan mengurangi konsumsi jangka pendek sehari-hari (membeli makanan) dan persepsi yang lebih besar tentang ketidakjangkauan proyek jangka panjang yang lebih luas (membeli rumah).

Variabel terikat dan Subjek penelitian merupakan pembeda antara penelitian ini terhadap penelitian yang akan dipraktikkan. Variabel digunakan pada penelitian yang dilakukan Chirumbolo adalah ketidakpastian hidup atau life uncertainty. Sementara itu, peneliti menggunakan job insecurity sebagai variabel terikat. Subjek penelitian yang berjudul “The Effect of Job Insecurity and Life Uncertainty on Everyday Consumptions and Broader Life Projects during COVID-19 Pandemic” adalah pekerja yang tinggal di negara Italia. Sedangkan peneliti menggunakan subjek penelitian yang bekerja di Indonesia.

Adapun penelitian yang dilakukan Barry Watson & Lars Osberg pada tahun 2018 yang berjudul “Job insecurity and mental health in Canada” menyelidiki hubungan antara job insecurity dan mental health. Data penelitian ini menggunakan enam siklus data Survei Kesehatan Penduduk Nasional Kanada (2000–2001 hingga 2010–2011). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa sebagian besar hubungan antara job insecurity dan tekanan psikologis mungkin disebabkan oleh karakteristik tetap

yang tidak dapat diamati. Hasil lainnya yang ditemukan bahwa ancaman pengangguran yang dikaitkan dengan tekanan psikologis yang lebih tinggi

Variabel bebas dan penggunaan data merupakan perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Barry Watson dan Lars Osberg pada tahun 2018 menggunakan variable bebas yaitu kesehatan mental dan menggunakan data Survei Kesehatan Nasional Kanada sebagai data penelitian, sedangkan peneliti menggunakan variabel lain yaitu personality trait conscientiousness dan peneliti mengambil data penelitian secara manual.

Pada tahun 2021, Anthony M. Evans , M. Christina Meyers, Philippe P. F. M. Van De Calseyde, dan Olga Stavrova melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work” terhadap 974 pegawai yang bekerja secara Work From Home (WFH) selama masa pandemi dengan tujuan mengetahui hubungan antara kepribadian dan perubahan dalam diri orang dalam self-reported performance, engagement, job satisfaction, burnout, dan turnover intentions dalam masa transisi ini . Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki extroversion dan conscientiousness tinggi menjadi kurang produktif, kurang terlibat, dan kurang puas dengan pekerjaan mereka; dan pegawai extroversion terjadi peningkatan burnout.

Walaupun kedua penelitian yang dilakukan Anthony M. Evans , M. Christina Meyers, Philippe P. F. M. Van De Calseyde, dan Olga Stavrova dengan peneliti menggunakan variabel conscientiousness, perbedaan dari kedua penelitian terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel peneltian yang dilakukan

Anthony M. Evans , M. Christina Meyers, Philippe P. F. M. Van De Calseyde, dan Olga Stavrova pada tahun 2021 menggunakan variabel terikat lainnya yaitu job outcomes, serta subjek penelitian adalah mahasiswa keperawatan. Peneliti menggunakan variable terikat job insecurity, dan subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah pegawai kontrak yang bekerja di perusahaan swasta di Indonesia.

Kemudian, ada sebuah artikel yang ditulis oleh Eleonora Topino, Annamaria Di Fabio, Letizia Palazzi, dan Alessio Gori pada tahun 2021 dengan judul “Personality traits, workers’ age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness”. Tujuan yang diperoleh pada penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh usia pada conscientiousness dan kepuasan kerja. Subjek yang digunakan adalah 202 pekerja Italia. Terdapat hubungan yang positif antara conscientiousness dan kepuasan kerja yang merupakan penemuan dari ulasan ini. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa hubungan antara ketelitian dan kepuasan kerja tidak signifikan.

Pada variabel terikat serta subjek penelitian merupakan pembeda penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eleonora Topino, Annamaria Di Fabio, Letizia Palazzi, dan Alessio Gori menggunakan variabel job satisfaction sebagai variabel terikat dan subjek yang dipilih adalah pekerja di negara Italia. Sedangkan peneliti menggunakan variabel terikat yaitu job insecurity dan subjek yang dipilih adalah pegawai yang bekerja di perusahaan swasta.

Lalu ada penelitian yang dilakukan oleh Anthony Robinson, Ross Divers, Emma Moscardini, dan Matthew Calamia pada tahun 2021 dengan judul “Perfectionism, conscientiousness, and neuroticism: Does age matter?” yang

bertujuan untuk menguji efek moderasi usia pada hubungan perfeksionisme terhadap conscientiousness dan neuroticism terhadap 587 mahasiswa dan 314 subjek yang berusia lanjut. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk menguji perbedaan tingkat perfeksionisme di antara orang dewasa muda dan orang tua. Penelitian ini menemukan bahwa usia dapat memoderasi hubungan antara standar pribadi dan conscientiousness saja. Lalu, ditemukan perbedaan tingkat perfeksionisme serta conscientiousness dan neuroticism, di mana mahasiswa lebih tinggi dalam perfeksionisme dan neuroticism.

Terdapat perbedaan pada variable bebas dan subjek penelitian dalam penelitian ini. Adapun beberapa Variabel bebas yang digunakan pada penelitian “Perfectionism, conscientiousness, and neuroticism: Does age matter?” adalah perfeksionisme dan subjek penelitian yang dipilih adalah mahasiswa dan manula. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas yaitu personality trait conscientiousness dan pegawai di perusahaan swasta sebagai subjek penelitian.

Lalu ada artikel penelitian yang ditulis oleh Viswanath Venkatesh, Daniel C. Ganster, Sebastian W. Schuetz, dan Tracy Ann Sykes pada tahun 2021 yang berjudul “Risks and Rewards of Conscientiousness During the COVID-19 Pandemic”. Subjek penelitian ini terdiri dari 474 pegawai kerah putih. Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti bagaimana perubahan signifikan dalam konteks kerja ini merupakan melemahnya kekuatan situasional yang dapat mengubah hubungan conscientiousness dengan job strain, job satisfaction, dan job performance. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan dalam konteks kerja karena

COVID-19 secara signifikan menurunkan skor pada kekuatan situasional dan ini disertai dengan efek positif yang lebih kuat dari conscientiousness terhadap kinerja.

Ada perbedaan dalam penelitian yaitu pada variabel terikat dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan Viswanath Venkatesh, Daniel C. Ganster, Sebastian W. Schuetz, dan Tracy Ann Sykes menggunakan variable terikat job strain, job satisfaction, dan job performance serta subjek penelitian yaitu pegawai kerah putih . Sedangkan peneliti menggunakan variable terikat yaitu job insecurity dan subjek penelitian yaitu pegawai swasta.

Dari beberapa penemuan sebelum review di atas, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya baik dari topik penelitian, lokasi dimana penelitian dilakukan, dan variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolade, Dupe Adesubomi. 2018. "Impact of employees' job insecurity and employee turnover on organisational performance in private and public sector organisations." *Studies in Business and Economics* 13 (2): 5–19. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016>.
- Abu Alnaj, Yara. 2020. "The Impact of Job Insecurity on Psychological Wellbeing (Case Study on the Workers on Private Company in Damascus)." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10 (12): 981–99. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i12/8111>.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829
- Azwar. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Batool, A., & Batool, B. (2012). Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan. *Far east journal of psychology and business*, 6(5), 59-72.
- Bayu, D. J. (2020). Mayoritas karyawan anggap WFH buat durasi kerja lebih lama. *Databoks*, 1–36.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2014). Investigating the Association between Job Insecurity and Burnout: The Moderating and Mediating Role of Performance-Based Self-Esteem. In 11th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, 14-16 April, 2014. (pp. 94-94). European Academy of Occupational Health Psychology.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549-552.
- Caselli, M., Fracasso, A., Marcolin, A., & Scicchitano, S. (2021). The reassuring effect of firms' technological innovations on workers' job insecurity (No. 938). *GLO Discussion Paper*.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2021). The effect of job insecurity and life uncertainty on everyday consumptions and broader life projects during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5363.
- Clark, A. E., D'Ambrosio, C., & Lepinteur, A. (2021). Marriage as insurance: job protection and job insecurity in France.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359.

- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). *Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital*. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). *The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective*. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3), 395-409.
- Edelman. (2021). *Edelman trust barometer 2021: Country Report: Trust in Indonesia*. 1–28.
- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. V., & Stavrova, O. (2021). *Extroversion and Conscientiousness Predict Deteriorating Job Outcomes During the COVID-19 Transition to Enforced Remote Work*. *Social Psychological and Personality Science*, 19485506211039092.
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., & Marenzi, G. (2020). *Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19*. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5338.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). *The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health*. *Current Psychology*, 37(3), 488-497.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- <https://dictionary.apa.org/conscientiousness>. Diakses pada tanggal 13 November 2021.
- <https://lifestyle.bisnis.com/read/20210502/219/1389225/survei-89-persen-orang-takut-kehilangan-pekerjaan-75-takut-tertular-saat-pandemi>. Diakses pada tanggal 20 November 2021.
- <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054>. Diakses pada tanggal 5 Januari 2022.
- <https://www.solopos.com/butuh-motivasi-banyak-pegawai-jenuh-dan-kinerja-menurun-selama-pandemi-covid-19-1142365>. Diakses pada tanggal 22 Desember 2021.
- Ifeyinwa, E. S., & Onodugo, V. A. (2020). *Organizational Citizenship Behaviour and Turnover Intention of Deposit Money Banks Employees: Evidence From Nigeria*. *Journal of Human Resource and Leadership*, 5(1), 15-35.
- Iliescu, D., Macsinga, I., Sulea, C., Fischmann, G., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2017). *The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: A vulnerability-stress perspective*. *Career Development International*.

- Indriyaningrum, K. (2011). Peran karakteristik kepribadian, leader member exchange, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. matahari silverindo jaya (msj) semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 18(2).
- Jiang, L., Xu, X., & Wang, H. J. (2021). *A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108.
- Kaup, A. R., Harmell, A. L., & Yaffe, K. (2019). *Conscientiousness is associated with lower risk of dementia among black and white older adults*. *Neuroepidemiology*, 52(1-2), 86-92.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). *Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity*. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 269.
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family relations*, 138-143.
- Lin, W., Ma, J., Wang, L., & Wang, M. (2015). *A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationships between work stressors, psychological strain, and job performance*. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 94-111.
- Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). *Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach*. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 336.
- Marissa, M., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2019). CYBERLOAFING: PERANAN CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP PEMALASAN SIBER PADA KARYAWAN. *Psycho Idea*, 17(2), 107-113.
- Martin, L. R., Friedman, H. S., & Schwartz, J. E. (2007). *Personality and mortality risk across the life span: the importance of conscientiousness as a biopsychosocial attribute*. *Health Psychology*, 26(4), 428.
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). *Review of the job insecurity literature: The case of Latin America*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194-204.
- Mathebula, L., Mulenga, M., Clinton, A., & Wellington, D. T. (2015, September). *A theoretical assessment of causes of job insecurity in the construction industry*. In *Proceeding of the 12th International OTMC Conference-Organisation, Technology, and Management in Construction, 2–6 September 2015* (pp. 1-6).
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). *Job insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective*. *Frontiers in psychology*, 286.
- Meouchy, A. A. (2019). *Generation Tech: technological dimensions as predictors of job insecurity for the Arab workforce*.

- Muhyiddin, M., & Nugroho, H. (2021). *A Year of Covid-19: A Long Road to Recovery and Acceleration of Indonesia's Development*. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 5(1), 1-19.
- Muslim, M. (2020). PHK Pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357-370.
- Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap perekonomian Indonesia. *Jurnal Benefita*, 5(2), 212-224.
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2012). *Experience Human Development*, 13th ed. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Park, J. H., & Ono, M. (2017). Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3202-3225.
- Periantalo, J. (2016). Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329-335.
- Roberts, B. W., Hill, P. L., & Davis, J. P. (2017). *How to change conscientiousness: The sociogenomic trait intervention model*. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 8(3), 199.
- Robinson, A., Divers, R., Moscardini, E., & Calamia, M. (2021). *Perfectionism, conscientiousness, and neuroticism: Does age matter?*. *Personality and Individual Differences*, 172, 110563.
- Rohmana, F., & Yuniasynty, R. (2018). Analisis Dimensi Extraversion Dan Dimensi Conscientiousness (Big Five Personality) Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Psycho Idea*, 15(2), 78-87.
- Schreurs, B. H., Hetty van Emmerik, I. J., Guenter, H., & Germeyns, F. (2012). *A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance*. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008). *Job insecurity dalam organisasi*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), 69-79.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). *A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes*. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1812.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Simamora, O. M., & Kadiyono, A. L. (2021). ANALISIS TEMATIK SEBAGAI METODE ANALISA JOB INSECURITY PADA KARYAWAN MASKAPAI

PENERBANGAN DI MASA COVID-19. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 6(1), 29-37

- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). *Is job insecurity changing the psychological contract?*. *Personnel Review*.
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). *The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power*. *Journal of personality and social psychology*, 113(1), 117.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). *Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample*. *Journal of personality and social psychology*, 100(2), 330.
- Statistika, B. P. (2020). 5 Agustus 2020. "Statistik Indonesia 2019."
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Syafrida, S., Safrizal, S., & Suryani, R. (2020). Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30.
- Syakarofath, N. A. (2019). Burnout dan Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Psychopolitan: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-8.
- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). *Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness*. *Plos one*, 16(7), e0252275.
- UNWOMEN. 2020. "Indonesia and COVID-19: Impact on the private sector." UNWomen.2020.
- Vander Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). *The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being*. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). *The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being*. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Venkatesh, V., Ganster, D. C., Schuetz, S. W., & Sykes, T. A. (2021). *Risks and rewards of conscientiousness during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 643.
- Watson, B., & Osberg, L. (2018). *Job insecurity and mental health in Canada*. *Applied Economics*, 50(38), 4137-4152.

- Wu, C. H., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). *Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change*. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1308.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). *Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China*. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). *The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review*. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259.