

Job Insecurity dan Abusive Supervision (Peran Moderasi Social Worth)

Lingga Ramadhana Arfi¹, Adi Rahmat^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: adirahmat@unilak.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Job Insecurity dan Abusive Supervision serta peran Moderasi Social Worth. Lokasi penelitian ini dilakukan Pada BNI Life Wilayah 08 Denpasar. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan April hingga Juni 2021. Sumber data penelitian ini adalah responden tenaga pemasar asuransi yang berkerja di BNI Life Wilayah 08 Denpasar. Dengan 142 responden sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, uji validitas konvergen dan diskriminan serta uji reliabilitas, dengan analisis SEM=PLS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari data yang telah diolah, menunjukkan perhitungan pengaruh variabel Job insecurity berpengaruh negatif terhadap Abusive Supervision yaitu sebesar -0,373, dan Social Worth memoderasi sebesar 0,165.

Kata kunci: *Job Insecurity, Abusive Supervision dan Moderasi Social Worth*

PENDAHULUAN

Secara umum, perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan proses dari input yang berupa sumber daya seperti bahan baku, dan tenaga kerja menjadi output berupa barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah turnover karyawan yang memiliki ikatan sebagai Mitra. Karyawan mitra pada umumnya tidak terikat oleh jangka waktu tertentu. Mereka bebas bekerja di perusahaan tersebut hingga kapanpun mereka mau dengan status mitra ataupun berhenti bekerja melalui sistem evaluasi kinerja oleh manajemen. Kapanpun mereka dapat berhenti bekerja baik dari alasan diri sendiri maupun disebabkan kinerja yang rendah. Hal tersebut akan membuat karyawan dengan status mitra merasa tidak memiliki kepastian terhadap nasib pekerjaannya. Perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan yang terlibat didalamnya merasa tidak betah dan tidak nyaman.

Ketidakpastian pekerjaan tidak hanya berarti “khawatir akan kehilangan pekerjaan” saja, tetapi juga meliputi ketakutan kehilangan fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan (value job features) seperti jabatan maupun kesempatan dipromosikan. Hasil survey yang dilakukan ESRC Center for Business Research yang dilakukan pada 300 karyawan menunjukkan lebih dari 44% responden merasakan bahwa kepercayaan mereka terhadap organisasi hanya sedikit saja (only a little). Sebagian besar dari karyawan tersebut merasa bahwa organisasi tidak berada pada sisi yang sama dengan mereka. Hasil riset psikologi menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan kunci utama untuk dapat mempertahankan rasa aman (a sense of security) dari karyawan.

Sumber daya manusia adalah semua hal yang menyangkut potensi yang dimiliki manusia di mana potensi tersebut berupa kemampuan dalam berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral yang baik dalam melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial (Ardana dkk., 2012). Perilaku berbahaya dan merusak dalam organisasi menyebabkan kerusakan pada organisasi dan orang lain di tempat kerja (Mitchell dan Ambrose, 2007;Palanski et al., 2014). Dua bentuk perilaku tempat kerja destruktif yang paling umum dan saling terkait tersebut adalah abusive supervision dan perilaku menyimpang bawahan (Aveyet al., 2015;Coetzee dan Dyk, 2018). Abusive supervision tidak memiliki komponen etis dan didefinisikan sebagai sejauh mana penyelia langsung terlibat dalam tindakan permusuhan verbal dan non-verbal yang konsisten terhadap bawahan (Bouckenogheet al., 2015; Tepper, 2000). Pengawas dianggap sebagai pemeran utama karena perilaku langsung ke karyawan memiliki dampak besar, positif atau negatif (abusive supervision), pada kehidupan kerja bawahan mereka (Rahimnia dan Sharifirad,2015). Tepper (2000) menemukan bahwa abusive supervision mempengaruhi persepsi bawahan tentang keadilan organisasi. Menurut Harris et al. (2007) abusive supervision ditandai oleh penilaian subyektif dari karyawan dimana karyawan yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda ketika dihadapkan dengan atasan yang sama. Efek dari abusive supervision mungkin tidak sebanyak yang berbahaya secara fisik tetapi lebih cenderung meninggalkan kepedihan.

Pada kenyataannya, status mitra terkadang menjadi suatu pegangan bagi atasan dengan gampang mengeluarkan mereka, meskipun terkadang adanya motivasi dalam bentuk penghargaan atas kinerja serta dukungan dari rekan-rekan sesama mitra maupun dukungan dari keluarga.

TINJAUAN PUSTAKA

COR merupakan salah satu teori yang telah sering dibahas dalam literatur tentang stres (Ng dan Feldman, 2012), dan disini penulis berharap bahwa COR akan berguna untuk memahami bagaimana Abusive Supervision dipengaruhi oleh Job Insecurity

Teori COR tersebut menyatakan bahwa orang memiliki sumber daya yang terbatas (termasuk waktu, energi fisik dan emosional, serta perhatian), berusaha untuk mengumpulkan, melindungi, dan mempertahankan sumber daya yang ada dan berhati-hati agar sumberdaya yang ada tidak habis secara cepat, serta berusaha untuk memperoleh sumber daya tambahan (Ng dan Feldman, 2012). Artinya, teori COR terdiri dari prinsip 'konservasi sumber daya' dan prinsip 'akuisisi sumber daya' (Ng dan Feldman, 2012: 219).

Prinsip COR menegaskan bahwa, sebagai konsekuensi dari hilangnya sumber daya, orang akan menjadi lebih berhati-hati dalam mengonsumsi sumber daya yang tersisa, berhati-hati untuk tidak menguras sumber daya mereka terlalu dalam untuk melindungi mereka, dan menghindari situasi yang akan mengarah pada kerugian sumberdaya Namun, prinsip dari teori COR menegaskan bahwa, karena kehilangan sumber daya menciptakan keadaan psikologis yang negatif, orang akan bekerja keras, menginvestasikan sumber daya

mereka dan terlibat dalam perilaku untuk menghasilkan atau mengakumulasi sumber daya baru atau tambahan untuk mengimbangi kerugian di masa depan (Ng dan Feldman, 2012)

Singkatnya, prinsip dari teori COR menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan akan mendorong persepsi negatif supervisor yang artinya, bawahan melihat perilaku supervisor melalui kaca mata yang semakin negatif. Misalnya, bawahan yang mengalami Job Insecurity mungkin menganggap perilaku supervisor mereka, seperti komunikasi yang berkurang, umpan balik kritis yang objektif, dan penegakan disiplin, umpan balik negatif yang tidak akurat, kesalahan yang tidak tepat, kurangnya penghargaan atas pencapaian, atau pemindahan.

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012). Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), Job insecurity adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014) job insecurity juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (job insecurity). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa job insecurity merupakan penilaian karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa terancam, tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa mendatang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya.

Rowntree (2005) menyebutkan aspek-aspek job insecurity sebagai berikut:

a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.

b. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat.

Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

c. Rasa tidak berdaya.

Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Borg dan Elizur (dalam Sverke dkk, 2004) mengungkapkan dua dimensi dari job insecurity, yaitu :

komplek dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari Job Insucernity dan Abusive Supervison serta peran moderasi Social Worth

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Handayani, 2020; p.71). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Job Insecurity terhadap Abusive Supervision serta moderasi Social Worth. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung.

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan asuransi yang ada di Wilayah Bali Nusa dengan pertimbangan bahwa ditemukan indikasi mengenai Job Insecurity dan Abusive Supervisor serta Social Worth

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 142 tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa, maka dapat diperoleh suatu gambaran mengenai jenis kelamin, usia , pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pencapaiannya sebagaimana dijelaskan pada bagian berikut ini:

4.1.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	37	26.1
Perempuan	105	73.9
Jumlah	142	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 142 responden yang merupakan karyawan tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa, dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (26.1%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 105 orang (73.9%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa secara proporsional ternyata jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki dengan perbandingan 73.9% dan 26.1% untuk laki-laki.

4.1.2 Distribusi Responden berdasarkan Usia

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
> 30 Tahun	16	11,3

20 Tahun - 25 Tahun	70	49,3
26 Tahun - 30 Tahun	56	39,4
Jumlah	142	100

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada kategori usia antara 20-25 tahun dengan jumlah sebanyak 70 responden atau sebesar (49.3%). Kategori usia 26-30 tahun dengan jumlah 56 responden atau sebesar (39.4%). Sedangkan responden paling sedikit terdapat pada tingkat usia di atas 30 tahun yaitu hanya sebanyak 16 responden atau sebesar (11.3%).

4.1.3 Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Distribusi mengenai tingkat pendidikan responden pada karyawan tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa dibagi ke dalam 4 kelompok seperti yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Diploma (D-1 s,d D-3)	16	11,3
Pascasarjana (Magister /S-2)	2	1,4
Sarjana (S-1)	117	82,4
SMA / Sederajat	7	4,9
Jumlah	142	100

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada karyawan tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa pada tingkat pendidikan Sarjana S1 dengan jumlah sebanyak 117 responden atau sebesar 82,4%. Sedangkan responden kedua pada tingkat pendidikan D-1 sampai dengan D-3 sebanyak 16 responden atau sebesar 11,3%. Kemudian responden ketiga pada tingkat SMA sebanyak 7 responden atau sebesar 4,9%. Kemudian responden yang paling sedikit terdapat pada tingkat pendidikan Sarjana S2 yaitu sebanyak 2 orang responden atau sebesar 1,4%.

4.1.4 Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi mengenai lama bekerja responden pada karyawan tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa yaitu dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	103	72,5
> 7 Tahun	3	2,1
1 Tahun - 3 Tahun	20	14,1
4 Tahun - 7 Tahun	16	11,3
Jumlah	142	100

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada kategori lama bekerja < 1 tahun dengan jumlah sebanyak 103 responden atau sebesar 72,5%. Kategori lama bekerja 1-3 tahun dengan jumlah 20 responden atau sebesar 14,1%. Kemudian kategori lama bekerja 4-7 tahun dengan jumlah 16 responden atau sebesar 11,3%. Sedangkan responden paling sedikit terdapat pada kategori lama bekerja > 7 tahun yaitu hanya sebanyak 3 responden atau sebesar 2,1%.

4.1.5 Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pencapaian Selama Bekerja

Distribusi mengenai tingkat pencapaian responden pada karyawan tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa yaitu dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Responden berdasarkan Pencapaian Selama Bekerja

Pencapaian	Jumlah	Persentase (%)
Belum Pernah	33	23,2
Pernah	109	76,8
Jumlah	142	100

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pada kategori pernah dengan jumlah sebanyak 109 responden atau sebesar 76,8%. Sedangkan responden paling sedikit terdapat pada kategori belum pernah yaitu hanya sebanyak 33 responden atau sebesar 23,4%.

4.2.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap Abusive Supervision

Perhitungan pengaruh variabel Job Insecurity berpengaruh negatif terhadap Abusive Supervision. Dalam perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien jalur -0.373 dengan tingkat signifikansi atau p-value < 0.001. Perhitungan tersebut menjelaskan bahwa hipotesis job insecurity berpengaruh negatif terhadap abusive supervision diterima dan hubungannya bersifat negatif. Artinya secara langsung job insecurity (X) berpengaruh signifikan terhadap abusive supervision (Y), semakin tinggi job insecurity karyawan maka mengakibatkan berkurangnya persepsi tenaga pemasar terhadap abusive supervision atau sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wang, et al (2020) yang menemukan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap abusive supervision. Hal ini dikarenakan abusive supervision merupakan perilaku kepemimpinan negatif yang dapat menciptakan suasana tertekan dan memaksa karyawan agar dapat konsisten pada perilakunya. Berdasarkan teori kognitif sosial, interaksi terus menerus antara lingkungan eksternal, faktor kognitif dan perilaku manusia menyebabkan variasi perubahan faktor. Ketika hubungan ini tidak seimbang atau tidak terkoordinasi, karyawan akan merasakan tekanan psikologis (Ng & Lucianetti, 2016). Untuk melepaskan tekanan tersebut, karyawan mengembalikan keseimbangan dan koordinasi dengan menerapkan perilaku eksternal atau dengan menyesuaikan kognisi internalnya (Lin et al, 2010). Secara khusus, Wang et al (2020) menjelaskan bahwa ketika terkena tekanan dari abusive supervision, karyawan akan merekonstruksi kognisi diri dan perilaku mereka untuk beradaptasi dengan situasi.

Karyawan mungkin kehilangan rasa memiliki dan merasakan pengkhianatan dan ketidakpercayaan dari pemimpin mereka, yang akan menyebabkan kekhawatiran tentang kelangsungan kerja dan ketidakamanan kerja.

4.2.2 Social Worth Memoderasi Hubungan Job Insecurity dengan Abusive Supervision

Perhitungan pada pengaruh variabel social worth sebagai variabel pemoderasi dari job insecurity terhadap abusive supervision. Dalam perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien jalur 0.165 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 atau p-value = 0.02. Perhitungan tersebut menjelaskan bahwa hipotesis social worth sebagai variabel yang memoderasi job insucerity terhadap abusive supervision diterima. Artinya secara tidak langsung social worth sebagai variabel pemoderasi dari job insucerity terhadap abusive supervision, hal ini menunjukkan peran social worth dimana semakin besar penghargaan maka semakin menurun abusive supervision. Hasil penelitian ini sejalan Wang (2020) yang menemukan bahwa Kualitas hubungan pimpinan dan karyawan dapat memoderasi hubungan antara job insecurity dengan abusive supervision. Menurut Jiang et al (2017) lingkungan pengawasan yang kasar dalam tim kerja dapat memberikan ruang untuk membandingkan perlakuan kasar yang pernah dialami anggota tim. Dalam teori perbandingan sosial, karyawan cenderung membuat perbandingan antarpribadi, terutama membandingkan dengan anggota dalam kelompok yang sama (Shen et al, 2020). Sehingga dalam keadaan tertekan, persepsi seseorang tentang perlakuan abusive biasanya dapat menimbulkan efek tambahan pada tanggapan karyawan, terutama hubungan antara abusive supervision dengan job insecurity.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ketidakamanan kerja pada tenaga pemasar asuransi di salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa, berdampak negatif terhadap Abusive Supervision yang dilakukan oleh atasannya. Social Worth yang mampu memoderasi hubungan Job Insecurity dan Abusive Supervision pada tenaga pemasar asuransi di salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa.

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 142 tenaga pemasar pada salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa, Job Insecurity merupakan variabel yang harus sangat diperhatikan. Dengan hasil yang di dapatkan berada di interval tinggi, maka disarankan kepada manajemen untuk memperhatikan status Mitra mereka, Dan juga hasil ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi development. Sebagai sumbangan informasi bagi salah satu perusahaan asuransi di Wilayah Bali Nusa sebagai usaha untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pemasar asuransi

REFERENSI

- A Palmer, Joy (ed). 50 Pemikir Pendidikan Dari Piaget Sampai Masa Sekarang. terj. Farid Assifa. Yogyakarta: Penerbit Jendela. 2003
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- 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, 803-829
- Azwar, S. 1999. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2008. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Borg, I., & D. Elizur. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement', *International Journal of Manpower* 13, 13-26
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Grzywacz, J.G., Tepper, B. & Whitten, D. (2013). Work-Family Balance and Supervisor Appraised Citizenship Behavior: The Link of Positive Affect. *Institute of Behavioral and Applied Management*, hlm. 87-106.
- Davis, K, & Newstrom. J.W. 2000. Perilaku Dalam Organisasi. (Terjemahan: Agus Darma). Jakarta: Erlangga
- Grant, A. E. & Meadows, J. H. (2008). *Communication Technology Update and Fundamental*. (ed. 06). Boston: Focal Press.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448
- Hadi, S. 2000. Seri Program Statistik (SPS-2000) Manual Paket Midi. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2004. Metodologi research. Jilid II, edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- _____. 2006. Metode Penelitian 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- House, R. J. & Mitchell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.
- Jiang, Wan & Gu, Qinxuan & Tang, Thomas. (2019). Do Victims of Supervisor Bullying Suffer from Poor Creativity? Social Cognitive and Social Comparison Perspectives. *Journal of Business Ethics*. 157. 10.1007/s10551-017-3660-x.
- Lin, L., Tang, H., & Ma, H. (2010). The psychological mechanism of counterproductive work behavior in the workplace. *Adv. Psychol. Sci.* 18, 151-161.
- Mao, H. Y., Chien, Y. Y., & Hsieh, A. T. (2019). Job Insecurity and Abusive Supervision. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74(4), 780-808.
- Ng, T. W. H., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14-34. <https://doi.org/10.1037/apl000000>
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rowntree, J. 2005. Job Insecurity and Work Intensification. <http://www.jrf.org.uk> (Sat, 8 Dec 2007)
- Sarafino. E. P. 1997. *Health Psychology: Biosychosocial Interactions*. New York: John Wiley & Sons . Inc.

- Saylor, M. (2004). Ask The Internet Therapist.com. Increased Stress Due to JobInsecurity.
- Shen, C., Yang, J., & Hu, S. (2020). Combined Effect of Abusive Supervision and Abusive Supervision Climate on Employee Creativity: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.01175
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Wang, D., Zhao, C., Chen, Y., Maguire, P., Hu, Y., (2020). The Impact of Abusive Supervision on Job Insecurity: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17, 7773, 1-14.
- Wang, J. (2020). The Impact of Abusive Supervision on Job Insecurity: A Moderated Mediation Model. *Open Journal of Social Science*. 8, 200-207