Efek Moderasi *Work Centrality* dalam Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Insecurity* pada Pekerja Pariwisata di Bali: Studi pada Konteks Pandemi Covid-19

Moderation Effect of Work Centrality in Leader Member Exchange and Job Insecurity Relationship of Tourism Workers in Bali: Study of Covid-19 Pandemic

Putu Yoga Sukma Pratama^(1*), Fajrianthi⁽²⁾ & Cholicul Hadi⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

Disubmit: 09 April 2021; Diproses: 02 Agustus 2021; Diaccept: 02 September 2021; Dipublish: 02 Desember 2021

*Corresponding author: E-mail: putuyoga1409@gmail.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini dapat memicu *job insecurity* pada pekerja yang masih bekerja. Munculnya *job insecurity* pada pekerja tersebut dapat memberikan dampak negatif tidak hanya pada pekerja, tetapi juga organisasi. Penting untuk mengetahui faktor yang dapat mereduksi *job insecurity* pekerja di masa Pandemi Covid-19 sehingga dapat menekan dampak negatif yang ditimbulkan. Penelitian ini ingin menguji efek moderasi *work centrality* dalam hubungan *leader member exchange* (LMX) terhadap *job insecurity* pada pekerja pariwisata di Bali. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling* sehingga diperoleh 271 responden yang bersedia berpartisipasi. Terdapat beberapa skala yang digunakan untuk pengambilan data, yaitu Skala LMX Affect ($\alpha = 0,817$), LMX Loyalty ($\alpha = 0,776$), LMX Contribution ($\alpha = 0,656$), LMX Professional Respect ($\alpha = 0,876$), Skala Work Centrality ($\alpha = 0,784$), dan Skala Job Insecurity ($\alpha = 0,959$). Data dianalisis menggunakan SPSS 25 melalui *conditional analysis process*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work centrality* hanya mampu memoderasi hubungan *contribution* terhadap *job insecurity*.

Kata Kunci: Covid-19; *Job Insecurity*; *Leader Member Exchange*; *Work Centrality*

Abstract

The Covid-19 pandemic that is currently happening can trigger *job insecurity* for workers who are still working. The emergence of *job insecurity* for these workers can have a negative impact on workers, including the organization. It is important to know reducing factor of workers' *job insecurity* during the Covid-19 pandemic so that it can reduce its negative impacts. This study aimed to examine the moderating effect of *work centrality* in the relationship between *leader member exchange* (LMX) on *job insecurity* among tourism workers in Bali. The sample was taken using *convenience sampling* technique and obtained 271 respondents to participate. The scales used for data collection are LMX Affect Scale ($\alpha = 0.817$), LMX Loyalty ($\alpha = 0.776$), LMX Contribution ($\alpha = 0.656$), LMX Professional Respect ($\alpha = 0.876$), Work Centrality Scale ($\alpha = 0.784$), and the Job Insecurity Scale ($\alpha = 0.959$). Data were analyzed using SPSS 25 through *conditional analysis process*. The results showed that *work centrality* is only able to moderate the *contribution* and *job insecurity* relationship.

Keywords: Covid-19, *Job Insecurity*, *Leader Member Exchange*, *Work Centrality*

How to Cite: Pratama, P.Y.S., Fajrianthi, & Hadi, C. (2021). Efek Moderasi *Work Centrality* dalam Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Job Insecurity* pada Pekerja Pariwisata di Bali: Studi pada Konteks Pandemi Covid-19. *Jurnal Diversita*, 7(2) 240-248.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang masih diperkirakan akan terjadi hingga beberapa bulan ke depan, menyebabkan banyak perusahaan yang mem-PHK atau merumahkan pekerjanya agar dapat bertahan selama masa pandemi Covid-19 (Rudolph et al., 2020). Data Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 2 juta pekerja telah dirumahkan atau di PHK selama masa pandemi Covid-19 ini (Kemnaker, 2020). Data tersebut bisa saja bertambah dikarenakan kapan pandemi Covid-19 akan berakhir masih belum diketahui. Fenomena ini tentunya akan memunculkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerja yang masih berada dalam pekerjaannya. *Job insecurity* merupakan ketakutan atau kekhawatiran yang dirasakan pekerja secara subyektif akan kehilangan pekerjaannya saat ini atau di masa mendatang (De Witte, 2005).

Pengalaman *job insecurity* yang muncul akibat konsekuensi dari pandemi Covid-19 ini dinilai berbeda dengan gambaran penelitian sebelumnya (Rudolph et al., 2020). Penelitian di tahun 1990-an secara konsisten menyebutkan bahwa pekerja yang merasakan *job insecurity* memutuskan untuk melakukan pemisahan permanen dengan tempatnya bekerja (*permanent separation*). Namun, *job insecurity* yang dirasakan pekerja selama pandemi Covid-19 dinilai tidak menimbulkan *permanent separation*. Tidak timbulnya *permanent separation* pada pekerja yang merasakan *job insecurity* selama masa pandemi Covid-19 dapat dijelaskan melalui faktor kondisi ekonomi global (De Witte, 2005b). Faktor situasi ekonomi global tersebut kemudian

memengaruhi persepsi pekerja terkait lamanya pekerja tersebut akan menganggur.

Resesi ekonomi pada tahun 1980 hingga 1990-an terjadi akibat adanya invansi harga minyak sehingga beberapa sektor industri (utamanya konstruksi dan kendaraan) melakukan *downsizing*. Oleh karena *downsizing* dilakukan pada sektor tertentu saja, maka pekerja yang merasakan *job insecurity* pada masa itu, memilih untuk melakukan *permanent separation*. *Permanent separation* dilakukan karena pekerja merasa akan menganggur dalam waktu singkat (*short-term*), sebab masih ada sektor kerja lain yang dinilai lebih aman yang kemudian dapat mengurangi *job insecurity* pekerja (De Witte, 2005b).

Namun, pada situasi pandemi Covid-19, resesi ekonomi terjadi karena pembatasan aktivitas manusia secara global yang kemudian menekan laju perekonomian sehingga menyebabkan banyak organisasi melakukan *downsizing* dan merumahkan pekerjanya secara serentak. Pekerja yang masih berada dalam pekerjaannya selama masa pandemi ini, memilih untuk tidak melakukan pemisahan secara permanen (*permanent separation*), karena adanya persepsi bahwa pekerja akan menjadi pengangguran dalam waktu yang lama (De Witte, 2005b).

Mengacu pada penjelasan tersebut, diketahui bahwa pandemi Covid-19 telah memberikan pergeseran kritis terhadap *job insecurity* yang digambarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karenanya, peneliti menilai bahwa riset sebelumnya kurang relevan untuk menjelaskan fenomena *job insecurity* pada

konteks pandemi saat ini. Hal ini kemudian memberikan peluang lebih lanjut untuk meneliti *job insecurity* yang dirasakan pekerja selama pandemi Covid-19. Bagaimana *job insecurity* pada konteks pandemi Covid-19 saat ini tidak menimbulkan *permanent separation* dibahas melalui kerangka teori *Conversation of Resources* (COR).

Teori COR pada dasarnya menyatakan bahwa individu akan melakukan upaya perlindungan (*conversation*) atau peningkatan (*acquisition*) terhadap sumber daya yang dimiliki (Halbesleben et al., 2014). Individu akan lebih mudah melakukan akuisisi sumber daya ketika berada pada kondisi tersedianya sekumpulan sumber daya (*resources pool*) atau adanya kesempatan untuk meningkatkan sumber daya (*gain resources*) (Hobfoll, 2001). Namun, ketika sumber daya terancam hilang, individu lebih termotivasi untuk melakukan konservasi agar terhindar dari kehilangan sumber daya (*resources loss*) (Halbesleben et al., 2014).

Berdasarkan teori COR, tidak adanya indikasi *permanent separation* yang ditimbulkan dari pengalaman *job insecurity* selama pandemi Covid-19, disebabkan oleh adanya upaya konservasi yang dilakukan pekerja. Pekerja berupaya untuk melindungi (konservasi) sumber daya yang dimilikinya saat ini (baik berupa tenaga, waktu, pendapatan, maupun tabungan). Jika pekerja melakukan *permanent separation*, maka pekerja akan menghabiskan banyak sumber daya yang sudah dimiliki saat ini, sehingga pekerja akan cenderung memilih untuk tetap berada di tempat kerjanya saat ini. Meskipun demikian, pekerja yang

masih berada dalam pekerjaannya, akan tetap merasakan *job insecurity* yang dapat menimbulkan stres dan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan (Hobfoll, 1989). Adanya dampak buruk yang ditimbulkan *job insecurity*, menandakan bahwa *job insecurity* perlu direduksi.

Menurut teori COR, pekerja dapat memanfaatkan sumber daya lain untuk mereduksi *job insecurity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan sosial pekerja dapat memengaruhi sikap pekerja terhadap pekerjaannya, sehingga lingkungan sosial pekerja dinilai dapat memengaruhi *job insecurity* pekerja tersebut (Glambek et al., 2018). Penelitian lain juga menyarankan penelitian empiris lebih lanjut terkait hubungan resiprokal antara pekerja-atasan (LMX) dengan *job insecurity* karena atasan dapat memengaruhi cara pekerja memandang pekerjaan, termasuk juga dalam membentuk persepsi tentang stabilitas pekerjaannya (Shoss, 2017). LMX juga menjadi salah satu upaya organisasi yang diduga dapat membantu pekerja mengatasi *job insecurity* yang dirasakan (Jiang & Lavaysse, 2018).

Pekerja yang memiliki LMX tinggi akan menjadi bagian dari atasan tersebut (*in-group*), sehingga pekerja menjadi lebih dipercaya dan sering mendapatkan hak-hak tertentu dari atasan (Robbins & Judge, 2017). Hak-hak tersebut bisa saja berupa akses terhadap sumber daya organisasi berupa pelatihan, upah, dan kesempatan pengembangan karir (Wang et al., 2019). Jika dikaitkan dengan teori COR, maka kepercayaan dan hak-hak tertentu yang diperoleh dari atasan dapat pekerja gunakan sebagai sumber daya untuk mengatasi *job insecurity* saat pandemi

Covid-19. Artinya, tingginya LMX yang dirasakan pekerja menyiratkan bahwa pekerja akan lebih mudah dalam melakukan upaya perlindungan sumber daya yang dimiliki saat ini, termasuk pekerjaannya. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa LMX memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* pekerja selama masa pandemi Covid-19 ini.

Penelitian ini juga ingin menguji efek moderasi dari *work centrality* dalam hubungan LMX terhadap *job insecurity*. Hal ini didasari pada argumentasi bahwa adanya penilaian yang berbeda dari setiap individu terhadap sumber daya yang dimiliki (Hobfoll, 1989). Pekerjaan dapat menjadi salah satu sumber daya yang juga bisa dimaknai berbeda oleh setiap individu (Halbesleben et al., 2014). Individu tersebut sangat menghargai pekerjaan karena pekerjaan menjadi aspek terpenting dalam hidup dan dapat memperoleh kepuasan dan kesenangan dari pekerjaan tersebut (Matthijs Bal & Kooij, 2011; Tziner et al., 2014). Oleh karenanya, pekerja dengan *work centrality* tinggi akan menginvestasikan lebih banyak sumber daya yang dimiliki dalam karir ataupun organisasi. Hal ini kemudian menyebabkan pekerja tersebut akan merasa lebih rugi ketika terjadi hal buruk pada pekerjaan atau organisasi (Li et al., 2019).

Selaras dengan kondisi saat ini, pandemi Covid-19 memberikan dampak buruk bagi organisasi, yaitu penurunan penjualan dan keuntungan yang pada akhirnya jumlah pekerja juga direduksi agar bisa tetap bertahan (Blustein et al., 2020). Alhasil, pengurangan jumlah pekerja tersebut dapat merugikan pekerja yang telah menginvestasikan banyak

sumber daya kepada pekerjaannya (*work centrality* tinggi). Namun, menurut teori COR, kerugian tersebut dapat diminimalisir ketika pekerja mampu melindungi sumber daya yang telah diinvestasikan tersebut. Perlindungan sumber daya tersebut, dalam penelitian ini dilihat melalui LMX.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini akan menguji beberapa hipotesis (H).

- H1: *Work centrality* menunjukkan efek moderasi dalam hubungan *contribution* terhadap *job insecurity*.
- H2: *Work centrality* menunjukkan efek moderasi dalam hubungan *loyalty* terhadap *job insecurity*.
- H3: *Work centrality* menunjukkan efek moderasi dalam hubungan *affect* terhadap *job insecurity*.
- H4: *Work centrality* menunjukkan efek moderasi dalam hubungan *professional respect* terhadap *job insecurity*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pekerja di sektor Pariwisata Bali. Dipilihnya pekerja sektor pariwisata di Bali didasari oleh data bahwa Bali mengalami penurunan kunjungan wisman sebesar 83% hingga bulan Juli 2020 (Kemenparekraf, 2021). Hal ini menyiratkan bahwa pekerja yang masih bekerja di sektor pariwisata di Bali akan mengalami *job insecurity* dan perlu diantisipasi agar pekerja dapat memberikan transisi yang lebih positif dalam bekerja (Rudolph et al., 2020).

Sebanyak 271 responden telah berpartisipasi dalam penelitian ini yang diambil melalui teknik *convenience sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bekerja di sektor pariwisata di Bali.
2. Berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.
3. Berusia 25 tahun atau lebih.
4. Sudah berkeluarga dan memiliki tanggungan seperti anak, orangtua atau lanjut usia (lansia).

Proses pengambilan data dilakukan dari Januari hingga Februari 2021. Partisipan yang terlibat terdiri dari 54% laki-laki dan 46% perempuan. Rata-rata usia partisipan adalah 31,6 ($SD = 5.88$).

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* via *google-form* untuk mengurangi kontak langsung dengan pekerja sebagai upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19. Seluruh kuesioner menggunakan format *likert* dengan rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Persepsi pekerja terkait LMX dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala LMX yang telah tersedia dalam Bahasa Indonesia (Widyaningsih & Saptoto, 2019). Skala LMX tersebut merupakan skala asli milik Liden dan Maslyn (1998). Skala LMX terdiri dari 11 butir pernyataan yang terbagi ke dalam 4 dimensi, yaitu dimensi *contribution*, *loyalty*, *affect*, dan *professional respect*. Reliabilitas skala pada masing-masing dimensi LMX adalah *Affect* ($\alpha = 0,817$), *Loyalty* ($\alpha = 0,776$), *Contribution* ($\alpha = 0,656$), dan *Professional Respect* ($\alpha = 0,876$).

Persepsi terkait *job insecurity* diukur melalui Skala *Job Insecurity* yang telah

diadaptasi oleh Saraswati (2018). Versi asli Skala *Job Insecurity* tersedia dalam Bahasa Inggris dan dikembangkan oleh De Witte (2000, dalam Vander Elst et al., 2014). Skala *Job Insecurity* terdiri dari empat pernyataan. Skala *Job Insecurity* memiliki nilai *Cronbach's alpha* = 0.959 (Saraswati, 2018).

Persepsi pekerja terkait *work centrality* diukur menggunakan Skala *Work Centrality* milik Matthijs Bal & Kooij (2011). Seluruh aitem memiliki rentang nilai Reliabilitas asli skala tersebut adalah 0,75. Skala ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia melalui proses *translation and back translation*. Setelah diterjemahkan, reliabilitas Skala *Work Centrality* versi Bahasa Indonesia menjadi 0,784.

Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis melalui *conditional process analysis* (PROCESS) (Preacher & Hayes, 2008). Melalui fitur PROCESS, efek moderasi *work centrality* diuji dalam hubungan *organization communication* dan *job insecurity*. Fitur PROCESS juga memberikan *simple slope analysis* jika terdapat hasil yang signifikan pada interaksi variabel independen dan moderator (Hayes, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil uji analisis moderasi dari interaksi setiap dimensi LMX, yaitu *contribution* (CB), *loyalty* (LY), *affect* (AF), *professional respect* (PR) dengan *work centrality* (WC) terhadap *job insecurity* (JI). Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa *work centrality* hanya menunjukkan efek moderasi pada hubungan *contribution* terhadap *job insecurity* ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan

bahwa H1 diterima, sementara H2, H3, H4 ditolak.

Tabel 1. Hasil Analisis Moderasi

Model	R	R ²	Koefisien Moderasi
CB x WC	0,349	0,122	-0,0811*
LY x WC	0,252	0,063	0,0000 ^{ts}
AF x WC	0,411	0,169	-0,0001 ^{ts}
PR x WC	0,364	0,132	-0,0124 ^{ts}

Keterangan:

* → $p < 0,05$

^{ts} → tidak signifikan

Selanjutnya, *simple slope analysis* dilakukan pada efek moderasi dalam hubungan *contribution* terhadap *job insecurity*. Gambar 1 menginformasikan bahwa *contribution* menunjukkan pengaruh negatif yang lebih kuat terhadap *job insecurity* pada pekerja dengan *high work centrality* ($b = -0,616$, $SE = 0,15$, $p < 0,001$) sementara pada pekerja dengan *low work centrality*, *contribution* menunjukkan pengaruh negatif yang lebih lemah ($b = -0,242$, $SE = 0,12$, $p < 0,05$).

Gambar 1. Efek Moderasi Work Centrality dalam Hubungan Contribution dengan Job Insecurity

Hasil analisis *conditional process analysis* (Preacher & Hayes, 2008), menunjukkan bahwa *work centrality* hanya mampu memoderasi hubungan *contribution* terhadap *job insecurity*. *Work centrality* pada tiga dimensi LMX lainnya yaitu *affect*, *loyalty*, dan *professional respect* tidak menunjukkan efek moderasi.

Mengacu hasil *simple slope analysis*, diketahui bahwa *contribution* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* hingga 61,6% pada pekerja dengan *work centrality* tinggi. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa pekerja yang rentan secara psikologis cenderung termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya (Probst, 2000; Shoss, 2017). *Contribution* juga dapat menyiratkan motivasi pekerja (terutama dengan *work centrality* tinggi) untuk mempertahankan pekerjaannya.

Selain itu, Li, et al (2019) juga mengungkapkan bahwa pekerja dengan *work centrality* tinggi berupaya untuk menjaga citra diri yang positif di tempat kerja. Oleh karenanya, kontribusi yang tinggi dinilai dapat menjadi salah satu cara bagi pekerja untuk menjaga citra diri yang positif kepada perusahaan, misalnya atasan menjadi terkesan kepada pekerja karena kinerja yang mengesankan (Wang et al., 2019). Dengan demikian, terjaganya stabilitas pekerjaan dan citra diri yang positif pada pekerja dengan *work centrality* tinggi menyebabkan faktor kontribusi menunjukkan pengaruh negatif yang lebih tinggi terhadap *job insecurity* dibandingkan pekerja dengan *work centrality* rendah (pengaruh negatif yang dimunculkan hanya sebesar 24,2%).

Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa, *work centrality* sangat berkaitan dengan *responsibility* maupun otonomi (Sharabi & Harpaz, 2010). Hal ini dapat terjadi karena melalui *responsibility* tersebut, pekerja dengan *work centrality* dapat menginvestasikan sumber dayanya lebih banyak ke dalam pekerjaannya untuk mempertahankan pekerjaan dan menimbulkan rasa senang. Hal ini berarti,

pekerja dengan *work centrality* tinggi dapat terfasilitasi rasa tanggung jawabnya melalui *contribution* yang diberikan. Hal tersebut memberikan kesempatan lebih besar bagi pekerja dengan *work centrality* tinggi untuk mempertahankan stabilitas pekerjaannya (termasuk sumber daya yang telah diinvestasikan ke dalam pekerjaannya) maupun rasa senangnya, sehingga dapat mereduksi *job insecurity*.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *work centrality* tidak mampu memoderasi hubungan setiap variabel *loyalty*, *affect*, dan *professional respect* terhadap *job insecurity*. Salah satu hal yang mungkin dapat menjelaskan hasil tersebut adalah perubahan dalam hubungan interpersonal tidak memengaruhi maupun dipengaruhi oleh *work centrality* (Sharabi & Harpaz, 2010).

Hal ini dapat terjadi karena baik pekerja dengan *work centrality* yang tinggi maupun rendah, akan senantiasa melakukan relasi interpersonal dengan rekan kerjanya, termasuk atasan. Dimensi *loyalty*, *affect*, dan *professional respect* berkaitan erat dengan relasi interpersonal, yaitu relasi antara pekerja dengan atasan. Oleh karenanya hubungan interpersonal yang tersirat dalam dimensi *loyalty*, *affect*, dan *professional respect* akan memberikan dampak yang sama dalam menurunkan persepsi *job insecurity* baik pada pekerja dengan *work centrality* tinggi maupun rendah.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dimensi *contribution*, *affect*, dan *professional respect* mampu menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity*. *Work centrality* hanya

menunjukkan efek moderasi pada hubungan *contribution* dengan *job insecurity*.

Saran yang dapat disampaikan kepada pekerja adalah pekerja dapat menunjukkan kinerja atau kontribusi yang baik sehingga dapat membangun hubungan timbal balik dengan atasan. Atasan juga hendaknya dapat menunjukkan hubungan timbal balik kepada pekerja yang telah menunjukkan kinerja yang baik, memberikan *sharing* pengetahuan, keterampilan, ataupun keahlian terkait pekerjaan yang dapat meningkatkan profesionalisme pekerja. Profesionalisme yang diperoleh dari atasan tersebut dapat dijadikan sumber daya oleh pekerja untuk mereduksi *job insecurity* yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119 (May), 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- De Witte, H. (2005a). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H. (2005b). Long-term job insecurity, job satisfaction and organisational attitudes: Test of Warr's Curvilinear Hypothesis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.212>
- Glabek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. 15, 32(3), 297–312. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427815>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of

- Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hayes, A. F. (2012). *This document is no longer distributed. You can find it online else- where , but it is out of date , as it describes an old version of PROCESS. The latest version of PROCESS (version 3) is described and documented in Hayes, A.F. (2018). Introd.*
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kemenparekraf. (2021). *Statistik Kunjungan Wisatawan Mancanegara 2020*. <https://kemenparekraf.go.id/statistik-wisatawan-mancanegara/Statistik-Kunjungan-Wisatawan-Mancanegara-2020>
- Kemnaker. (2020). *Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti: Berita: Kementerian Ketenagakerjaan RI*. <https://www.kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>
- Li, V., Jiang, L., & Xu, X. (2019). From workplace mistreatment to job insecurity: The moderating effect of work centrality. *Stress and Health*, February, 1–15. <https://doi.org/10.1002/smi.2915>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Matthijs Bal, P., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497–523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the Job: Moderating Effects of Job Involvement on the Consequences of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63–73. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.63>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited*, 747.
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, Cdc. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Saraswati, A. N. A. . (2018). *Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Universitas Airlangga*.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2010). Improving employees' work centrality improves organizational performance: Work events and work centrality relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379–392. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501960>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(6), 555–565. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0102>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Wang, H. J., Le Blanc, P., Demerouti, E., Lu, C. Q., & Jiang, L. (2019). A social identity perspective on the association between leader-member exchange and job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 800–809.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.16538>

53

- Widyaningsih, R. U., & Saptoto, R. (2019). Peran Leader-Member Exchange (LMX) dan Occupational Stress untuk Memprediksi Intensi Turnover. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 7. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47979>