

## Pengaruh Job Insecurity dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance melalui Subjective Well-Being pada Generasi Z di Ritel Indonesia

Riris Arsita<sup>1</sup>, Rizky Fauzan<sup>2</sup>, Rizani Ramadhan<sup>3</sup>, Ilzar Daud<sup>4</sup> & Mazayatul Mufrihah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia

E-mail: ririsarsita26@gmail.com

---

### Article History:

Received: 05 Juli 2026

Revised: 17 Juli 2026

Accepted: 23 Juli 2026

### Keywords:

*Job Insecurity  
Perceived Organizational  
Support*

*Job Performance*

*Subjective Well-Being*

*Generasi Z*

*Ritel Indonesia*

**Abstract:** Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam mempertahankan daya saing perusahaan, terutama pada sektor ritel yang ditandai dengan ketidakstabilan dan pergantian tenaga kerja yang tinggi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari Job Insecurity dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance dengan Subjective Well-Being sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di industri ritel Indonesia. Dengan menggunakan desain eksplanatori pada pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 253 responden yang dipilih berdasarkan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online kemudian dianalisis dengan SEM-PLS pada SmartPLS 4. Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap Subjective Well-Being dan Job Performance, sedangkan Perceived Organizational Support menunjukkan pengaruh positif terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, Subjective Well-Being terbukti berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kedua variabel independen dan Job Performance. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan Conservation of Resources Theory dalam konteks Generasi Z di industri ritel. Secara praktis, hasilnya menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis untuk menjaga kinerja berkelanjutan di tengah ketidakpastian kerja.

---

## PENDAHULUAN

Transformasi ekonomi global dalam dua dekade terakhir telah mengubah struktur dan dinamika dunia kerja secara signifikan. Globalisasi, digitalisasi, dan disrupsi teknologi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan perilaku konsumen. Fenomena ini tidak hanya berimplikasi pada strategi bisnis, tetapi juga pada sistem kerja dan kesejahteraan karyawan. Industri ritel menjadi salah satu yang paling terdampak karena mengandalkan tenaga kerja dalam jumlah besar, menghadapi fluktuasi permintaan, serta kompetisi yang ketat (Alves et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan ritel diketahui bahwa transformasi di industri ritel memang memunculkan tekanan dan tantangan baru dalam pekerjaan mereka. Kondisi tersebut membuat industri ritel di Indonesia menjadi fenomena menarik untuk diteliti lebih lanjut terkait bagaimana tekanan eksternal tersebut memengaruhi perilaku dan

---

kinerja tenaga kerja (Nurhaliza et al., 2023).

Di negara berkembang seperti Indonesia, sektor perdagangan besar dan eceran menjadi penyumbang yang cukup besar bagi penyerapan tenaga kerja. Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa industri ini menambah sekitar 0,98 juta pekerja pada Februari 2025, dengan total 20,67 juta pekerja atau 15,03% dari seluruh tenaga kerja nasional. Namun, hanya 42,05% pekerja berada di sektor formal, sementara 57,95% lainnya bekerja secara informal. Proporsi pekerja informal yang lebih besar menunjukkan tingginya tingkat kerentanan terhadap fluktuasi kerja, pendapatan yang tidak stabil, serta lemahnya perlindungan ketenagakerjaan. Dalam periode yang sama, Aprindo (2022) mencatat kenaikan *turnover* dari 11,8% menjadi 16%, terutama di kalangan pekerja muda yang menghadapi tekanan target, ketidakpastian kontrak, dan tuntutan adaptasi cepat. Fenomena ini menjadi semakin relevan mengingat Generasi Z yaitu kelompok kelahiran 1997–2012 telah menjadi salah satu kelompok usia yang dominan bekerja di sektor ritel, terutama pada posisi frontline. Dengan ekspektasi tinggi terhadap stabilitas dan keseimbangan hidup, Generasi Z menjadi lebih rentan terhadap tekanan dan ketidakpastian tersebut, sehingga dinamika ketenagakerjaan di sektor ritel layak untuk dikaji lebih mendalam (El Khawli et al., 2022).

Meningkatnya jumlah pekerja muda di industri ritel yang disertai dengan kenaikan tingkat *turnover* menandakan adanya tantangan dalam mempertahankan kinerja dan komitmen karyawan. Tantangan ini disebabkan adanya perubahan sistem kerja dan ketatnya persaingan yang memunculkan rasa tidak aman dalam pekerjaan atau *Job Insecurity* (JI) yang dialami banyak karyawan termasuk Generasi Z (Sarfriz et al., 2023). Di sisi lain, Generasi Z menganggap bahwa dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) yang kuat berperan besar dalam membantu mempertahankan kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka meskipun berada dalam tekanan operasional dan ketidakpastian kerja (H. Chen & Eyoun, 2021; Eisenberger et al., 2020). Kedua faktor ini sering kali berinteraksi dalam menentukan performa karyawan, terutama pada Generasi Z yang peka terhadap stabilitas dan keseimbangan emosional.

Selain kondisi eksternal, faktor psikologis internal seperti *Subjective Well-Being* (SWB) juga berperan penting. Karyawan dengan kesejahteraan yang baik cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan mampu menghadapi tekanan kerja (Diener et al., 2018; Hu & Dang, 2025). Dalam dunia kerja modern yang menuntut adaptasi cepat, SWB berperan sebagai jembatan antara tekanan psikologis seperti JI dan POS terhadap kinerja atau *job performance* (JP) (Sarfriz et al., 2023). Kinerja ini menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan daya saing organisasi (Darvishmotevali & Ali, 2020). Dengan demikian, hubungan antara tekanan, dukungan, dan kesejahteraan menjadi kunci dalam memahami dinamika JP Generasi Z di industri ritel. Teori Conservation of Resources (COR) Hobfoll (1989) memberikan dasar konseptual yang kuat untuk menjelaskan mekanisme ini. Teori ini berasumsi bahwa individu berupaya mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya (Hngoi et al., 2024). COR menjadi relevan karena mampu menggambarkan bagaimana *resource loss* dan *resource gain* terjadi secara bersamaan dalam dunia kerja Generasi Z di industri ritel yang penuh ketidakpastian.

Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Jiang & Lavaysse, 2018; Lee et al., 2024) menemukan bahwa JI menurunkan JP, sementara Bourdage et al. (2020) menunjukkan bahwa pengaruh negatif tersebut dapat berkurang ketika POS tinggi. Selain itu penelitian Pilipiec (2020) menunjukkan bahwa dalam industri tertentu, JI justru dapat memicu usaha adaptif jangka pendek sebagai strategi bertahan. Ketidakkonsistenan juga ditemukan pada hubungan POS dan JP, di mana penelitian Bhatti et al. (2022) menemukan pengaruh positif signifikan, sedangkan temuan (H. Chen & Eyoun, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada konteks budaya organisasi dan nilai generasi. Meski demikian, sebagian besar

---

penelitian sebelumnya masih berfokus pada pekerja di sektor manufaktur atau jasa formal, sementara kajian pada industri ritel di Indonesia yang memiliki tingkat *turnover* tinggi dan mayoritas pekerjanya berasal dari Generasi Z masih terbatas. Oleh karena itu, terdapat gap empiris dalam memahami mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara JI dan POS terhadap JP dengan menempatkan SWB sebagai variabel mediasi dalam konteks Generasi Z yang dinamis.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh JI dan POS terhadap JP melalui SWB pada Generasi Z di industri ritel Indonesia. Kontribusi teoretis penelitian ini adalah memperluas penerapan teori COR pada konteks Generasi Z dan industri ritel di negara berkembang yang masih minim kajian. Kontribusi praktis penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi perusahaan ritel untuk memperkuat POS serta menjaga kesejahteraan psikologis karyawan muda sebagai strategi meningkatkan JP secara berkelanjutan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Conservation of Resources Theory**

Teori *Conservation of Resources (COR)* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu berupaya untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka miliki. Prinsip utama COR yaitu kehilangan sumber daya memberikan dampak psikologis yang lebih besar dibandingkan perolehan sumber daya dalam jumlah yang sama, karena ketika sumber daya tersebut hilang individu akan mengalami stres (Demerouti, 2025; P. T. Nguyen et al., 2022). Sumber daya tersebut dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu objek, kondisi, karakteristik pribadi, dan energi (H. Wang et al., 2022). Teori ini dipilih dibandingkan dengan teori lain karena memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terhadap dinamika kehilangan dan perolehan sumber daya psikologis, bukan hanya keseimbangan tuntutan dan sumber daya kerja (Demerouti, 2025). Dalam organisasi, JI mencerminkan ancaman kehilangan sumber daya penting, sedangkan POS berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang memperkuat cadangan psikologis individu. SWB mencerminkan kondisi internal hasil dari keseimbangan antara kehilangan dan perolehan sumber daya, sementara JP merupakan hasil akhir dari bagaimana individu mengelola dinamika tersebut (Gong et al., 2020). Dengan demikian, teori COR menyediakan kerangka komprehensif untuk menjelaskan hubungan antara JI, POS, SWB, dan JP terutama pada Generasi Z di industri ritel yang mengalami ketidakpastian (Hong et al., 2024).

### **Job Insecurity**

*Job Insecurity (JI)* merupakan persepsi karyawan mengenai ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan atau aspek-aspek penting dalam pekerjaan di masa depan yang menimbulkan rasa tidak aman dan kekhawatiran akan stabilitas karier (Alves et al., 2024; Sarfraz et al., 2023). Ketidakpastian ini sering kali memicu kecemasan, stres, dan menurunkan motivasi kerja (Balz & Schuller, utama 2021). Dalam kerangka COR, JI dikategorikan sebagai resource loss threat, yaitu stresor psikologis yang muncul akibat ancaman terhadap sumber daya ekonomi dan sosial karyawan. JI memiliki dua dimensi utama yaitu quantitative, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan qualitative, ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti status, promosi, atau peluang pengembangan karier (Van Hootegem et al., 2021). Secara umum indikator JI meliputi (1) perasaan cemas, (2) hilangnya stabilitas, (3) ancaman terhadap karier, dan (4) ketidakpastian peran (Alves et al., 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa JI dapat menurunkan kesejahteraan psikologis, komitmen, dan JP (W. Wang et al., 2021). Dalam industri ritel, kondisi kerja fleksibel, target tinggi, dan kontrak jangka pendek membuat Generasi Z sangat rentan terhadap JI (Coron & Schmidt, 2022).

### **Perceived Organizational Support**

*Perceived organizational support (POS)* didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa

---

organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menciptakan rasa dihargai dan kewajiban timbal balik dalam hubungan kerja (Eisenberger et al., 2020; Jolly et al., 2021). Dalam kerangka teori COR, POS diposisikan sebagai resource gain, yaitu sumber daya eksternal yang mampu mengurangi efek negatif kehilangan sumber daya akibat tekanan kerja (Hobfoll, 1989). POS dapat diidentifikasi melalui empat indikator utama yaitu (1) dukungan emosional (perhatian terhadap kondisi psikologis dan keseimbangan kerja-hidup), (2) dukungan instrumental (penyediaan fasilitas, pelatihan, atau sumber daya kerja), (3) dukungan keadilan organisasi (perlakuan yang adil dan transparan dalam kebijakan), (4) dukungan penghargaan (pengakuan terhadap prestasi karyawan) (Jolly et al., 2021; Viot & Benraiss-Noailles, 2025). Dalam situasi Generasi Z, POS yang konsisten memberikan rasa aman psikologis yang penting bagi keberlanjutan JP (C. Chen et al., 2025). Dengan demikian, POS dalam penelitian ini berperan sebagai sumber daya eksternal yang memperkuat cadangan psikologis karyawan di tengah tekanan JI.

### **Subjective Well-Being**

*Subjective well-being* (SWB) merupakan penilaian pribadi setiap individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, mencakup evaluasi kognitif dan pengalaman afektif sebagai bentuk kesejahteraan psikologis (Diener et al., 2018; Ren et al., 2025). Dalam teori COR, SWB berfungsi sebagai sumber daya psikologis internal (internal resource) yang menentukan kemampuan individu dalam menghadapi kehilangan atau ancaman sumber daya (Hu & Dang, 2025). Indikator SWB meliputi (1) kepuasan hidup (*life satisfaction*), (2) afek positif (*positive affect*), (3) afek negatif (*negative affect*), (4) kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Ren et al., 2025; Tuan et al., 2023). Penelitian empiris menunjukkan bahwa SWB yang tinggi dapat menurunkan dampak negatif JI dan meningkatkan motivasi serta produktivitas (Howley et al., 2020). Oleh karena itu, dalam penelitian ini SWB diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh JI dan POS terhadap JP.

### **Job Performance**

*Job performance* (JP) didefinisikan sebagai sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta memberikan kontribusi pada tujuan organisasi melalui perilaku kerja yang dapat diamati dan hasil yang dicapai (Van Beurden et al., 2025). Dalam kerangka teori COR, JP merupakan outcome akhir (*resource outcome*) dari bagaimana individu mengelola kehilangan dan perolehan sumber daya yang dialaminya. JP umumnya terdiri atas tiga dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance* (Toscano et al., 2025). Secara umum indikator task performance biasanya mencakup (1) produktivitas, (2) kualitas hasil, dan (3) pencapaian target. Selanjutnya contextual performance diukur melalui (4) perilaku proposial, (5) inisiatif, serta (6) kontribusi ekstra-role. Sedangkan adaptive performance meliputi (7) fleksibilitas, (8) kemampuan belajar, dan (9) kesiapan menghadapi perubahan (Chaiyapruksayanonde & Ponchaitiwat, 2025; Van Beurden et al., 2025). Faktor psikologis seperti SWB serta faktor eksternal seperti POS berkontribusi besar terhadap JP. Dalam lingkungan ritel yang dinamis, *adaptive performance* menjadi dimensi kunci bagi Generasi Z yang terbiasa dengan lingkungan kerja digital dan cepat berubah (Thi Hang & Kim, 2025).

### **Job Insecurity and Subjective Well-Being**

JI berpengaruh negatif terhadap SWB karena meningkatkan kecemasan dan menurunkan kepuasan hidup (Bilal et al., 2022). Ketidakpastian kerja ini dapat menguras sumber daya psikologis, melemahkan energi, dan mengganggu keseimbangan afektif (Nath et al., 2024). Dampak ini lebih kuat pada Generasi Z yang memandang stabilitas kerja sebagai dasar kesejahteraan jangka panjang (Stankevičiūtė et al., 2021). Secara konsisten, JI menurunkan *life satisfaction*, mengurangi afek positif, dan memperburuk kesejahteraan psikologis (Bilal et al.,

2022).

### **Perceived Organizational Support dan Subjective Well-Being**

POS berhubungan positif dengan SWB karena POS meningkatkan rasa dihargai, memperkuat identitas sosial, serta menumbuhkan afek positif seperti kepuasan dan kebahagiaan (Ilyas et al., 2023). Dukungan ini juga menekan emosi negatif seperti stres dan kecemasan, sehingga SWB karyawan tetap terjaga. Penelitian menunjukkan bahwa POS berfungsi sebagai protektor psikologis yang menurunkan risiko kelelahan emosional dan meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya memperkuat SWB (Yorulmaz & Kaya, 2023).

### **Job Insecurity dan Job Performance**

JI terbukti memiliki hubungan berdampak negatif terhadap JP karena menurunkan rasa aman, keterlibatan, dan fokus kerja, yang pada akhirnya melemahkan kualitas serta kuantitas hasil kerja (Qian et al., 2022; van Vuuren et al., 2020). Kondisi ini menimbulkan *emotional exhaustion*, menurunkan motivasi intrinsik, dan mengikis *self-efficacy* (Lee et al., 2024). Di industri ritel, JI juga berimplikasi pada turunnya kualitas layanan dan efektivitas tim (Sun et al., 2022). Meskipun kadang memicu upaya jangka pendek untuk bertahan, efek jangka panjangnya tetap negatif karena performa tidak berkelanjutan (Pilipiec, 2020). Dengan demikian, JI konsisten terbukti menurunkan *task* dan *contextual performance*, terutama pada Generasi Z di lingkungan kerja yang tidak stabil (Qian et al., 2022).

### **Perceived Organizational Support dan Job Performance**

POS berhubungan positif dengan JP melalui peningkatan komitmen, keterlibatan, dan usaha ekstra karyawan (G. T. Nguyen et al., 2025). Dukungan yang kuat menurunkan stres dan *burnout*, sehingga energi karyawan dapat difokuskan pada pencapaian target (Al Nahyan et al., 2024; Cai et al., 2024). Selain itu, POS memperkuat *self-efficacy*, rasa memiliki, serta mendorong perilaku prososial dan inovatif (Sarwar et al., 2023; Tian et al., 2023). Mayoritas penelitian menegaskan bahwa POS meningkatkan JP berkelanjutan, terutama bagi Generasi Z yang membutuhkan stabilitas dan apresiasi organisasi (Liu et al., 2023; Rasouli et al., 2020).

### **Subjective Well-Being dan Job Performance**

SWB berhubungan positif dengan JP karena karyawan dengan tingkat SWB tinggi memiliki cadangan energi psikologis yang stabil sehingga mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, menjaga motivasi, fokus, dan produktivitas (Salgado & Moscoso, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa SWB mendorong perilaku proaktif, kreativitas, serta komitmen organisasi yang lebih kuat, sehingga meningkatkan JP inti maupun perilaku ekstra peran (Moscoso & Salgado, 2021). Selain itu, SWB berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior* seperti membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja yang harmonis, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Kumar, 2022).

### **Job Insecurity dan Job Performance melalui Subjective Well-Being**

JI berhubungan negatif dengan JP karena ketidakpastian kerja menurunkan motivasi dan keterlibatan, namun SWB mampu berperan sebagai mediator yang mengurangi dampak negatif tersebut (Darvishmotevali & Ali, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa ketika SWB tinggi, karyawan tetap termotivasi, fokus, dan mampu menjaga kualitas layanan serta keterlibatan kerja meski menghadapi ancaman ketidakpastian (Sarfraz et al., 2023). Dengan demikian, SWB memediasi hubungan antara JI dan JP dengan memperlemah pengaruh destruktif JI terhadap perilaku kerja (Darvishmotevali & Ali, 2020).

---

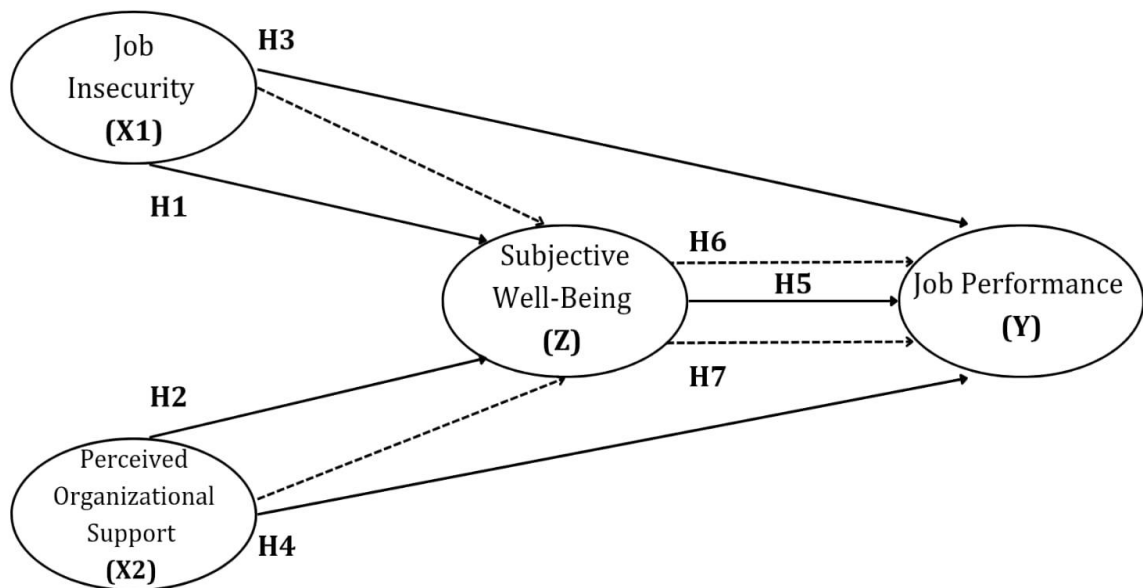


### Perceived Organizational Support dan Job Performance melalui Subjective Well-Being

POS berhubungan positif dengan JP karena POS memperkuat motivasi dan keterlibatan kerja karyawan, sementara SWB berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana dukungan tersebut meningkatkan JP (Vesterinen et al., 2024). POS meningkatkan SWB dengan menumbuhkan afek positif dan mengurangi stres, yang pada gilirannya mendorong keterlibatan, kualitas pelayanan, dan performa yang lebih konsisten (Ren et al., 2025). Dengan demikian, SWB menjadi mekanisme psikologis penting yang menyalurkan pengaruh positif POS terhadap berbagai dimensi JP (Hu & Dang, 2025).

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibangun kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- H1: Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Subjective Well-Being
- H2: Perceived Organizational Support berpengaruh positif signifikan terhadap Subjective Well-Being
- H3: Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Job Performance
- H4: Perceived Organizational Support berpengaruh positif signifikan terhadap Job Performance
- H5: Subjective Well-Being berpengaruh positif signifikan terhadap Job Performance
- H6: Subjective Well-Being memediasi hubungan Job Insecurity dan Job Performance
- H7: Subjective Well-Being memediasi hubungan Perceived Organizational Support dan Job Performance

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh Job Insecurity (JI) dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Job Performance (JP) melalui Subjective Well-Being (SWB). Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di industri ritel Indonesia. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria berusia 18–28 tahun dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Sebanyak 253 responden berpartisipasi dalam penelitian ini melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Evaluasi model meliputi pengujian validitas dan reliabilitas konstruk pada outer model, serta pengujian koefisien jalur, koefisien determinasi ( $R^2$ ), effect size ( $f^2$ ), predictive relevance ( $Q^2$ ), dan efek mediasi pada inner model. Signifikansi hubungan antarvariabel diuji melalui prosedur bootstrapping (Hair Jr. et al., 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Analisis profil responden dalam penelitian ini didasarkan pada demografi berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| <b>Karakteristik</b> | <b>Kategori</b>      | <b>Frekuensi (n=253)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> | Laki-laki            | 83                       | 33                    |
|                      | Perempuan            | 170                      | 67                    |
| <b>Usia</b>          | 18-23                | 155                      | 61                    |
|                      | 24-28                | 98                       | 39                    |
| <b>Wilayah</b>       | Kalimantan           | 36                       | 15                    |
|                      | Jawa                 | 93                       | 37                    |
|                      | Sumatera             | 50                       | 20                    |
|                      | Sulawesi             | 25                       | 10                    |
|                      | Bali/NTB/NTT         | 30                       | 12                    |
|                      | Papua/Maluku         | 17                       | 7                     |
|                      | DKI Jakarta          | 1                        | 0                     |
| <b>Status</b>        | Karyawan Tetap       | 94                       | 37                    |
|                      | Karyawan Kontrak     | 70                       | 28                    |
|                      | Part-Time            | 61                       | 24                    |
|                      | Pekerja Harian Lepas | 28                       | 11                    |

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 1 menyajikan karakteristik 253 responden, yang terdiri atas 67% perempuan dan 33% laki-laki. Komposisi ini menunjukkan dominasi partisipasi perempuan dalam sektor ritel pada penelitian ini. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–23 tahun (61%), sedangkan 39% lainnya berusia 24–28 tahun. Distribusi tersebut mengindikasikan bahwa sampel didominasi oleh Generasi Z pada tahap awal karier. Ditinjau dari domisili, responden paling banyak berasal dari Pulau Jawa (37%), diikuti Sumatera (20%), Kalimantan (15%), Bali/NTB/NTT (12%), Sulawesi (10%), Papua/Maluku (7%), dan DKI Jakarta (0%). Sebaran ini mencerminkan cakupan geografis yang cukup luas meskipun terkonsentrasi di Jawa. Dari sisi status pekerjaan, 37% merupakan karyawan tetap, 28% karyawan kontrak, 24% part-time, dan 11% pekerja harian lepas. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki hubungan kerja yang relatif stabil, meskipun proporsi pekerja non-permanen juga cukup signifikan.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten. Validitas konvergen dalam PLS-SEM umumnya dinilai melalui loading factor  $> 0,50$  dan Average Variance Extracted (AVE)  $> 0,50$ , yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varians indikatornya. Sementara itu, reliabilitas internal diukur menggunakan Cronbach's Alpha  $> 0,70$  untuk memastikan konsistensi antar item dalam kuesioner. Oleh karena itu, pemenuhan kriteria tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki kualitas pengukuran yang memadai untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel                                | ITEM | Outer Loading | AVE   | Composite Reliability | rho_A | Mean  |
|-----------------------------------------|------|---------------|-------|-----------------------|-------|-------|
| <b>JOB INSECURITY</b>                   | JI1  | 0.839         | 0.726 | 0.955                 | 0.965 | 2.694 |
|                                         | JI2  | 0.840         |       |                       |       | 2.726 |
|                                         | JI3  | 0.883         |       |                       |       | 2.579 |
|                                         | JI4  | 0.857         |       |                       |       | 2.706 |
|                                         | JI5  | 0.861         |       |                       |       | 2.722 |
|                                         | JI6  | 0.872         |       |                       |       | 2.726 |
|                                         | JI7  | 0.852         |       |                       |       | 2.758 |
|                                         | JI8  | 0.811         |       |                       |       | 2.619 |
| <b>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</b> | POS1 | 0.854         | 0.701 | 0.949                 | 0.939 | 3.829 |
|                                         | POS2 | 0.835         |       |                       |       | 3.734 |
|                                         | POS3 | 0.793         |       |                       |       | 3.929 |
|                                         | POS4 | 0.842         |       |                       |       | 3.944 |
|                                         | POS5 | 0.841         |       |                       |       | 3.857 |
|                                         | POS6 | 0.834         |       |                       |       | 3.853 |
|                                         | POS7 | 0.849         |       |                       |       | 3.869 |
|                                         | POS8 | 0.850         |       |                       |       | 3.794 |
| <b>SUBJECTIVE WELL-BEING</b>            | SWB1 | 0.798         | 0.645 | 0.936                 | 0.925 | 3.849 |
|                                         | SWB2 | 0.821         |       |                       |       | 3.897 |
|                                         | SWB3 | 0.851         |       |                       |       | 3.964 |
|                                         | SWB4 | 0.806         |       |                       |       | 3.853 |
|                                         | SWB5 | 0.726         |       |                       |       | 3.845 |
|                                         | SWB6 | 0.732         |       |                       |       | 3.829 |
|                                         | SWB7 | 0.838         |       |                       |       | 3.790 |
|                                         | SWB8 | 0.843         |       |                       |       | 4.008 |
| <b>JOB PERFORMANCE</b>                  | JP1  | 0.726         | 0.640 | 0.970                 | 0.967 | 3.790 |
|                                         | JP2  | 0.801         |       |                       |       | 3.865 |
|                                         | JP3  | 0.799         |       |                       |       | 3.881 |
|                                         | JP4  | 0.721         |       |                       |       | 3.794 |
|                                         | JP5  | 0.840         |       |                       |       | 3.940 |
|                                         | JP6  | 0.775         |       |                       |       | 3.901 |
|                                         | JP7  | 0.838         |       |                       |       | 3.921 |
|                                         | JP8  | 0.814         |       |                       |       | 3.956 |
|                                         | JP9  | 0.819         |       |                       |       | 3.897 |



|  |      |       |  |  |  |       |
|--|------|-------|--|--|--|-------|
|  | JP10 | 0.800 |  |  |  | 3.889 |
|  | JP11 | 0.787 |  |  |  | 3.821 |
|  | JP12 | 0.857 |  |  |  | 3.901 |
|  | JP13 | 0.773 |  |  |  | 3.825 |
|  | JP14 | 0.805 |  |  |  | 3.917 |
|  | JP15 | 0.818 |  |  |  | 3.849 |
|  | JP16 | 0.753 |  |  |  | 3.897 |
|  | JP17 | 0.824 |  |  |  | 3.889 |
|  | JP18 | 0.836 |  |  |  | 3.980 |

Sumber: Data Primer 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator JI (JI1–JI8) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, dengan rentang 0,811–0,883. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator merefleksikan konstruk secara memadai. Nilai AVE sebesar 0,726 menegaskan terpenuhinya validitas konvergen, karena konstruk mampu menjelaskan lebih dari 72% varians indikatornya. Reliabilitas juga sangat baik, tercermin dari Composite Reliability sebesar 0,955 dan rho\_A sebesar 0,965. Secara deskriptif, nilai mean berkisar antara 2,579–2,726, yang menunjukkan tingkat JI pada kategori sedang hingga rendah. Pada variabel POS, seluruh indikator (POS1–POS8) menunjukkan outer loading antara 0,793–0,854, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE sebesar 0,701 serta Composite Reliability sebesar 0,949 dan rho\_A sebesar 0,939 mengonfirmasi konsistensi internal yang tinggi. Rata-rata indikator berada pada kisaran 3,734–3,944, yang menunjukkan POS relatif tinggi. Selanjutnya, seluruh indikator SWB (SWB1–SWB8) memiliki outer loading 0,726–0,851 dengan AVE sebesar 0,645, sehingga memenuhi validitas konvergen. Composite Reliability sebesar 0,936 dan rho\_A sebesar 0,925 menunjukkan reliabilitas yang kuat. Nilai mean 3,790–4,008 mengindikasikan tingkat SWB yang tinggi. Pada variabel JP, indikator JP1–JP18 memiliki outer loading 0,721–0,857 dengan AVE sebesar 0,640. Nilai Composite Reliability sebesar 0,970 dan rho\_A sebesar 0,967 menegaskan reliabilitas yang sangat tinggi. Rata-rata indikator berkisar 3,790–3,980, yang menunjukkan kinerja responden berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga model pengukuran layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap struktural.

### Uji Validitas Diskriminan

Henseler et al. (2014) menyatakan bahwa validitas diskriminan dalam PLS-SEM dapat diuji menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), yang dinilai lebih sensitif dibandingkan metode Fornell-Larcker. Validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda secara konseptual dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran. Nilai HTMT < 0,90 (atau < 0,85 untuk konstruk yang lebih ketat secara konseptual) menunjukkan bahwa konstruk memiliki diskriminasi yang baik. Dengan demikian, HTMT menjadi indikator penting untuk memastikan kejelasan batas antar variabel laten dalam model penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan**

|            | <b>JI</b> | <b>JP</b> | <b>POS</b> | <b>SWB</b> |
|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| <b>JI</b>  |           |           |            |            |
| <b>JP</b>  | 0.172     |           |            |            |
| <b>POS</b> | 0.134     | 0.675     |            |            |
| <b>SWB</b> | 0.148     | 0.707     | 0.710      |            |

Sumber: Data Primer 2026

Hasil pengujian menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai berada di bawah ambang batas 0,90. Nilai HTMT antara *JI* dan *JP* sebesar 0,172; *JI* dan *POS* sebesar 0,134; serta *JI* dan *SWB* sebesar 0,148. Sementara itu, nilai antara *JP* dan *POS* sebesar 0,675, *JP* dan *SWB* sebesar 0,707, serta *POS* dan *SWB* sebesar 0,710. Meskipun beberapa nilai relatif lebih tinggi, seluruhnya tetap berada di bawah batas kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki diskriminasi yang memadai. Dengan demikian, masing-masing variabel laten mengukur konsep yang berbeda secara konseptual.

#### **Uji Koefisien Determinasi, Effect Size, dan Multikolinearitas**

Menurut Hair et al. (2019), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen dalam model struktural. Untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas antar konstruk prediktor, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai  $< 3,3$  menunjukkan tidak adanya masalah korelasi berlebihan. Selain itu, Effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing konstruk terhadap variabel endogen, dengan kategori kecil ( $\geq 0,02$ ), sedang ( $\geq 0,15$ ), dan besar ( $\geq 0,35$ ) (Cohen, 2013). Ketiga indikator ini secara bersama-sama memberikan gambaran mengenai kekuatan dan kualitas model struktural.

**Tabel 4. Evaluasi inner model:  $R^2$ , VIF,  $f^2$**

| Konstruk Endogen      | $R^2$ | Prediktor                        | VIF   | $F^2$ | Interprestasi $f^2$ |
|-----------------------|-------|----------------------------------|-------|-------|---------------------|
| Job Performance       | 0.524 | Job Insecurity                   | 1.024 | 0.008 | Kecil               |
|                       |       | Perceived Organizational Support | 1.791 | 0.006 | Kecil               |
|                       |       | Subjective Well-Being            | 1.797 | 0.149 | Kecil               |
| Subjective Well-Being | 0.444 | Job Insecurity                   | 1.018 | 0.759 | Besar               |
|                       |       | Perceived Organizational Support | 1.018 | 0.211 | Sedang              |

Sumber: Data Primer 2026

Nilai  $R^2$  untuk *JP* sebesar 0,524 menunjukkan bahwa 52,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh *JI*, *POS*, dan *SWB*. Sementara itu,  $R^2$  *SWB* sebesar 0,444 mengindikasikan bahwa 44,4% variansnya dijelaskan oleh *JI* dan *POS*. Secara umum, nilai tersebut mencerminkan kemampuan penjelasan model yang moderat hingga kuat. Seluruh nilai VIF berada pada rentang 1,018–1,797, jauh di bawah batas 5, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Analisis effect size ( $f^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh *JI* dan *POS* terhadap *JP* tergolong kecil, sedangkan *SWB* memiliki kontribusi yang lebih besar meskipun masih dalam kategori kecil menuju sedang. Sebaliknya, dalam menjelaskan *SWB*, *JI* menunjukkan effect size besar (0,759) dan *POS* kategori sedang (0,211). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja berasal dari *SWB*, sedangkan terhadap *SWB* sendiri pengaruh *JI* relatif lebih kuat.

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel melalui prosedur bootstrapping yang menghasilkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Path coefficient menunjukkan arah dan kekuatan hubungan, sedangkan signifikansi ditentukan berdasarkan tiga tingkat signifikansi yaitu 1%, 5%, dan 10% untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antarvariabel dalam SEM-PLS (Hair Jr. et al., 2019). Dengan demikian,

proses ini memungkinkan peneliti mengevaluasi dukungan empiris terhadap hipotesis secara sistematis dan objektif berdasarkan standar statistik yang berlaku.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**

| Hubungan         | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values | Signifikansi   |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------------|
| JI -> SWB        | -0.058              | -0.062          | 0.043                      | 1.337                    | 0.091    | Signifikan 10% |
| POS -> SWB       | 0.656               | 0.654           | 0.046                      | 14.196                   | 0.000    | Signifikan 1%  |
| JI -> JP         | -0.061              | -0.062          | 0.044                      | 1.370                    | 0.085    | Signifikan 10% |
| POS -> JP        | 0.356               | 0.356           | 0.065                      | 5.465                    | 0.000    | Signifikan 1%  |
| SWB -> JP        | 0.424               | 0.423           | 0.064                      | 6.602                    | 0.000    | Signifikan 1%  |
| JI -> SWB -> JP  | -0.025              | -0.026          | 0.019                      | 1.283                    | 0.100    | Signifikan 10% |
| POS -> SWB -> JP | 0.278               | 0.277           | 0.049                      | 5.638                    | 0.000    | Signifikan 1%  |

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, Job Insecurity (JI) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Subjective Well-Being (SWB) pada tingkat signifikansi 10%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,058, nilai t-statistic sebesar 1,337, dan p-value sebesar 0,091 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,10. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka cenderung semakin menurun tingkat kesejahteraan subjektif mereka. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima pada level signifikansi 10%. Selanjutnya, Perceived Organizational Support (POS) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective Well-Being (SWB). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,656, nilai t-statistic sebesar 14,196, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif mereka. Dukungan organisasi berupa perhatian, penghargaan, dan kepedulian perusahaan mampu meningkatkan kondisi psikologis karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pada hubungan berikutnya, Job Insecurity (JI) diketahui berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Performance (JP) pada tingkat signifikansi 10%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,061, nilai t-statistic sebesar 1,370, dan p-value sebesar 0,085 yang lebih kecil dari 0,10. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka cenderung menurunkan tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima pada level signifikansi 10%. Sementara itu, Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance (JP). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,356, nilai t-statistic sebesar 5,465, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi mendorong motivasi, loyalitas, dan semangat kerja yang lebih

baik. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Selain itu, Subjective Well-Being (SWB) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance (JP). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,424, nilai t-statistic sebesar 6,602, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik. Kondisi psikologis yang positif membantu karyawan bekerja lebih fokus, produktif, dan mampu menghadapi tekanan kerja secara efektif. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) diterima.

Pada pengujian efek tidak langsung, Subjective Well-Being (SWB) mampu memediasi secara terbatas hubungan antara Job Insecurity (JI) dan Job Performance (JP). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,025, nilai t-statistic sebesar 1,283, dan p-value sebesar 0,100, sehingga memenuhi kriteria signifikansi pada taraf 10%. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya Job Insecurity cenderung menurunkan Subjective Well-Being, yang selanjutnya berdampak pada penurunan Job Performance. Namun, karena tingkat signifikansinya berada pada batas minimum, maka efek mediasi ini bersifat lemah dan perlu ditafsirkan secara hati-hati. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) diterima secara terbatas. Berbeda dengan hubungan sebelumnya, Subjective Well-Being (SWB) mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dan Job Performance (JP). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,278, nilai t-statistic sebesar 5,638, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kesejahteraan subjektif karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, kesejahteraan psikologis mereka meningkat dan pada akhirnya mendorong performa kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H7) diterima.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Subjective Well-Being. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cheng & Chan (2008) yang menyatakan bahwa job insecurity memiliki hubungan negatif dengan psychological well-being. Karyawan Generasi Z cenderung mengharapkan kepastian kerja, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika muncul ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan maupun masa depan karier, kesejahteraan subjektif karyawan menjadi menurun. Pendapat tersebut diperkuat oleh Shoss (2017) yang menjelaskan bahwa job insecurity sering membuat individu sulit merasa tenang karena terus memikirkan kemungkinan terburuk terkait pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa job insecurity merupakan faktor yang mampu menurunkan kesejahteraan subjektif karyawan.

Sebaliknya, Perceived Organizational Support berpengaruh positif signifikan terhadap Subjective Well-Being. Temuan ini sejalan dengan penelitian Caesens, Stinglhamber, et al (2016) yang menemukan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan kerja dan kondisi psikologis karyawan. Dukungan berupa perhatian, penghargaan, dan kepedulian organisasi membuat karyawan Generasi Z merasa dihargai sehingga meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Penelitian (Maan et al., 2020) juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap kebahagiaan dan keseimbangan emosi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Job Performance. Artinya, semakin tinggi rasa tidak aman terhadap pekerjaan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpastian kerja dapat

mengganggu fokus, motivasi, serta kualitas kerja individu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jiang & Lavaysse (2018) yang menemukan hubungan negatif antara job insecurity dan kinerja. Mereka menjelaskan bahwa individu yang terlalu fokus pada ancaman kehilangan pekerjaan cenderung kehilangan energi untuk bekerja optimal. Sebaliknya, Perceived Organizational Support berpengaruh positif signifikan terhadap Job Performance. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Kurtessis et al (2017) yang menemukan bahwa POS memiliki hubungan kuat dengan task performance dan extra-role performance. Mereka menjelaskan bahwa ketika organisasi memberi dukungan, karyawan terdorong membalas melalui kontribusi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa POS merupakan faktor strategis dalam meningkatkan job performance.

Selanjutnya, Subjective Well-Being menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Job Performance. Artinya, semakin baik kesejahteraan subjektif karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wright dan Cropanzano (2000) yang menyatakan bahwa kondisi psikologis yang positif berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Diener et al (2018) bahwa kebahagiaan individu berhubungan dengan efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kesejahteraan subjektif menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Tidak hanya berpengaruh secara langsung, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Subjective Well-Being mampu memediasi hubungan antara Job Insecurity dan Job Performance. Artinya, job insecurity terlebih dahulu menurunkan kesejahteraan subjektif, kemudian penurunan kesejahteraan tersebut berdampak pada menurunnya kinerja. Temuan ini sejalan dengan Cheng & Chan (2008) yang menjelaskan bahwa dampak job insecurity terhadap kinerja sering terjadi melalui penurunan kesejahteraan psikologis. Ketika karyawan merasa tidak aman terhadap pekerjaannya, kesejahteraan subjektif menurun dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, Subjective Well-Being juga mampu memediasi hubungan antara Perceived Organizational Support dan Job Performance. Artinya, dukungan organisasi meningkatkan kesejahteraan subjektif terlebih dahulu, kemudian kesejahteraan tersebut mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Caesens et al (2016) yang menemukan bahwa well-being menjadi jalur penting dalam hubungan POS dan outcome kerja. Kurtessis et al (2017) juga menjelaskan bahwa dukungan organisasi menciptakan kondisi psikologis positif yang meningkatkan performa. Eisenberger et al (2001) juga menegaskan bahwa rasa dihargai organisasi mendorong kontribusi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan mekanisme penting yang menjelaskan pengaruh POS terhadap job performance.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode PLS-SEM pada software SmartPLS 4, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki peran penting dalam meningkatkan Job Performance (JP), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Subjective Well-Being (SWB). Hal ini menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, seperti perhatian, penghargaan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan, mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, SWB juga terbukti berpengaruh positif terhadap JP, sehingga kondisi psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung performa kerja yang optimal. Di sisi lain, Job Insecurity (JI) menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap SWB dan JP, serta SWB mampu memediasi hubungan antara

.....



JI dan JP. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung Conservation of Resources Theory, bahwa sumber daya positif seperti dukungan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja, sedangkan ancaman kehilangan sumber daya seperti ketidakamanan kerja dapat menurunkannya. Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan ritel disarankan untuk memperkuat kebijakan yang meningkatkan Perceived Organizational Support, terutama bagi karyawan Generasi Z. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas kinerja, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan karier, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Dukungan organisasi yang baik terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus mendorong kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menekan tingkat Job Insecurity dengan menciptakan kejelasan peran kerja, kepastian karier, sistem evaluasi yang adil, serta lingkungan kerja yang stabil. Program peningkatan kesejahteraan seperti manajemen stres, konseling, dan work-life balance juga penting untuk menjaga SWB karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian ke sektor lain serta menambahkan variabel seperti resilience, work engagement, atau psychological capital agar model penelitian semakin komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Al Nahyan, M. T., Al Ahbabi, J. M., Alabdulrahman, M. A., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024). Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*, Article undefined. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2023-0011>
- Alves, D., Duarte, A. P., Rosa, M., & da Silva, S. (2024). Do they need us? Linking functional indispensability and voice behavior: The role of psychological ownership, job insecurity and organizational ambidexterity. *Economic and Industrial Democracy*, 45(2), 363–388. <https://doi.org/10.1177/0143831X231157866>
- Aprindo. (2022, September 2). *Bisnis Ritel Diyakini Tumbuh hingga 3 Persen Tahun Ini*. [https://www.aprindo.org/bisnis-ritel-diyakini-tumbuh-hingga-3-persen-tahun-ini/?utm\\_source](https://www.aprindo.org/bisnis-ritel-diyakini-tumbuh-hingga-3-persen-tahun-ini/?utm_source)
- Badan Pusat Statistik. (2025, June 11). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2025*. 04100.25004. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/11/8452fd3b9a9d4110ae7a535d/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2025.html>
- Bhatti, S. H., Iqbal, K., Santoro, G., & Rizzato, F. (2022). The impact of corporate social responsibility directed toward employees on contextual performance in the banking sector: A serial model of perceived organizational support and affective organizational commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(6), 1980–1994. <https://doi.org/10.1002/CSR.2295>
- Bilal, Mohammed Al-Matari, E., Khan, S., Ahmed Mareai Senan, N., Abbas, A., & Manzoor, S. (2022). Impact of Fear of COVID-19 Pandemic on Job Insecurity and Subjective Well-Being. *Inquiry United States*, 59, Article 59. <https://doi.org/10.1177/00469580221102695>
- Bourdage, J. S., Schmidt, J., Wiltshire, J., Nguyen, B., & Lee, K. (2020). Personality, interview performance, and the mediating role of impression management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 556–577. <https://doi.org/10.1111/joop.12304>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Post-Print*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016->



0002

- Cai, Y., Yii, J. L. C., & Pathak, S. (2024). The Effect of EAP on Job Performance Based on Psychological Contract and Perceived Organizational Support. *Emerging Science Journal*, 8(5), 1976–1990. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2024-08-05-018>
- Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive Work Environments, Innovative Work Behavior, and Job Performance in the Hospitality Industry: Empirical Evidence from Thailand. *Tourism and Hospitality*, 6(1), Article 20. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6010020>
- Chen, C., Song, H., Wang, D., & Wang, B. (2025). How does perceived organisational support restrain social loafing of employees? The mediating role of self-efficacy and entrepreneurial bricolage. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(1), Article 100634. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100634>
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, Article 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A Meta-Analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 1–567. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- 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, Article 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. De. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770–788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, Article 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- El Khawli, E., Keller, A. C., Agostini, M., Gützkow, B., Kreienkamp, J., Leander, N. P., & Scheibe, S. (2022). The rise and fall of job insecurity during a pandemic: The role of habitual coping. *Journal of Vocational Behavior*, 139, Article 103792. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103792>
- Gong, Z., Yang, J., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., & Yin, K. (2020). Repairing Police Psychological Safety: The Role of Career Adaptability, Feedback Environment, and Goal-Self Concordance Based on the Conservation of Resources Theory. *Sage Open*, 10(2), Article 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020919510>
-

- 
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Structural Equation Modeling: An Introduction. *Multivariate Data Analysis*, 603–657.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, M., Castillo Apraiz, J., Cepeda Carrión, G. A., & Roldán, J. L. (2019). Manual de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Segunda Edición). *Manual de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Segunda Edición)*. <https://doi.org/10.3926/oss.37>
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2). <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science* 2014 43:1, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1290122. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- 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>
- Hong, Y., Xu, M., & Furnell, S. (2024). Situational support and information security behavioural intention: a comparative study using conservation of resources theory. *Behaviour and Information Technology*, 43(3), 523–539. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2177825>
- Howley, P., Waqas, M., Moro, M., Delaney, L., & Heron, T. (2020). It's Not All about the Economy Stupid! Immigration and Subjective Well-Being in England. *Work Employment and Society*, 34(5), 919–936. <https://doi.org/10.1177/0950017019866643>
- Hu, X., & Dang, L. (2025). Impacts of goal attainment on rural tourism entrepreneurs' subjective well-being: The perspective of intergenerational differences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 62, 83–95. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2025.01.004>
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2023). Enhancing the perceived organizational support, perceived ethical-philanthropic CSR and subjective well-being: the role of ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 713–736. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0084>
- 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>
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. A. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95, Article 102921. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102921>
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>
-

- Kumar, S. P. (2022). Influence of University teachers' job satisfaction on subjective well-being and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 35(Special Issue 1), 160–167. <https://doi.org/10.16920/jeet/2022/v35is1/22023>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115–126.
- Liu, X., Jing, Y., & Sheng, Y. (2023). Work from home or office during the COVID-19 pandemic: The different chain mediation models of perceived organizational support to the job performance. *Frontiers in Public Health*, 11, Article 1139013. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1139013>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship | Estudio metaanalítico de un efecto supresor en la relación entre el bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 37(2), 119–131. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A13>
- Nath, A., Rai, S., Bhatnagar, J., & Cooper, C. L. (2024). Coping strategies mediating the effects of job insecurity on subjective well-being, leading to presenteeism: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 209–235. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3476>
- Nguyen, G. T., Matošková, J., Pham, N. T., & Nguyen, M. T. (2025). Employee informal coaching and job performance in higher education: The role of perceived organizational support and transformational leadership. *Plos One*, 20(4 April), Article e0320577. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0320577>
- Nguyen, P. T., Sanders, K., Schwarz, G. M., & Rafferty, A. E. (2022). The linkage between cognitive diversity and team innovation: Exploring the roles of team humor styles and team emotional intelligence via the conservation of resources theory. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 428–452. <https://doi.org/10.1177/20413866221114847>
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3), 19–32. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444–453. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.007>
- Pilipiec, P. (2020). The role of time in the relation between perceived job insecurity and perceived job performance. *Work*, 66(1), 3–15. <https://doi.org/10.3233/WOR-203145>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management and Organization*, 28(5), 956–972. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>

- 
- Rasouli, N., Heidari, A., Naderi, F., & Marashian, F. S. (2020). Investigating the Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Relationship Between Sense of Coherence, Professional Ethics, and Job Performance of Nurses. *Journal of Client Centered Nursing Care*, 6(1), 31–42. <https://doi.org/10.32598/JCCNC.6.1.324.1>
- Ren, Q., Wang, L., & Ye, M. (2025). Long-term impacts of early adversity on subjective well-being: Evidence from the Chinese great famine. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 230, Article 106905. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2025.106905>
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2022). Cross-cultural Evidence of the Relationship between Subjective Well-being and Job Performance: A Meta-analysis | Evidencia transcultural de la relación entre el bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo: un metaanálisis. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 38(1), 27–42. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a3>
- Sarfraz, M., Anwar, J., & Shah, S. A. M. (2023). EFFECT OF JOB INSECURITY ON JOB PERFORMANCE: LOOKING THROUGH THE LENS OF SUBJECTIVE WELL-BEING. *Dynamic Relationships Management Journal*, 12(1), 5–20. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2023.v12n01a01>
- Sarwar, U., Aamir, M., Bichao, Y., & Chen, Z. (2023). Authentic leadership, perceived organizational support, and psychological capital: Implications for job performance in the education sector. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1084963. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084963>
- 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>
- Stankevičiūtė, Ž., Sanchez-Hernandez, M. I., & Staniškienė, E. (2021). The Negative Effect of Job Insecurity in the Virtuous Cycle Between Trust in the Organization, Subjective Well-Being, and Task Performance in the Current Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity Context. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 796669. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796669>
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Sun, J., Sarfraz, M., Khawaja, K. F., Ozturk, I., & Raza, M. A. (2022). The Perils of the Pandemic for the Tourism and Hospitality Industries: Envisaging the Combined Effect of COVID-19 Fear and Job Insecurity on Employees' Job Performance in Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1325–1346. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S365972>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity A literature review*.
- Thi Hang, N. N., & Kim, N. N. (2025). PERSONALITY TRAITS, KNOWLEDGE-HIDING BEHAVIOR AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *Foundations of Management*, 17(1), 85–96. <https://doi.org/10.2478/fman-2025-0006>
- Tian, G., Liu, T., & Yang, R. (2023). Workplace loneliness mediates the relationship between perceived organizational support and job performance: Differing by extraversion. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1058513. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1058513>
- Toscano, F., González-Romá, V., & Zappalà, S. (2025). The Influence of Working from Home vs. Working at the Office on Job Performance in a Hybrid Work Arrangement: A Diary Study. *Journal of Business and Psychology*, 40(2), 497–512. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09970-7>
- Tuan, A., Visentin, M., & Di Domenico, G. (2023). Bridging Who They Are with Who They Thought They'd Be: The Effects of Gen Zers' Subjective Well-Being on Their Boycott
-

- Responses to Online and Offline Unethical Situations. *Journal of Interactive Marketing*, 58(2–3), 248–267. <https://doi.org/10.1177/10949968221136862>
- Van Beurden, J., Van Veldhoven, M., & Van De Voorde, K. (2025). How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance. *Journal of Management and Organization*, 31(4), 1872–1890. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.66>
- van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Vesterinen, E., Lee, M. S. W., & Luomala, H. T. (2024). Wear Your Pants out and Be Happy! Clothing Consumption Curtailment and Consumer Subjective Well-Being. *Journal of Macromarketing*, 44(4), 742–760. <https://doi.org/10.1177/02761467241269822>
- Viot, C., & Benraiss-Noailles, L. (2025). Advocacy versus depart: How perceived organizational support influences employee well-being and shapes their intentions. *Journal of Management and Organization*, 31(1), 195–214. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.60>
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>
- Wang, H., Sun, W., Zhou, Y., Li, T., & Zhou, P. (2022). Teachers' assessment literacy improves teaching efficacy: A view from conservation of resources theory. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1007830. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1007830>
- Witte, H. De. (2005). 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>
- Yorulmaz, M., & Kaya, S. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support of Seafarers on Their Subjective Well-Being through Psychological Resilience: The Role of Job Stress. *Pomorstvo*, 37(2), 282–293. <https://doi.org/10.31217/p.37.2.10>
-