

Hubungan *Job Insecurity* dengan *Counterproductive Work Behavior* pada Satpam *Outsourcing* yang Menerima Surat Peringatan di PT. X

Vildha Okta Sofyan^{1*}, Free Dirga Dwatra²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

E-mail: vidhaoktaso@gmail.com

ABSTRAK

Counterproductive Work Behavior (CWB) merupakan perilaku yang merugikan organisasi, dan *job insecurity* diduga menjadi salah satu faktor pemicunya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* pada satpam *outsourcing* yang menerima surat peringatan di PT. X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 96 satpam yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *Job Insecurity* dan *Counterproductive Work Behavior Checklist*, kemudian dianalisis dengan korelasi *Pearson* menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* ($r = 0,629$, $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin tinggi kecenderungan *counterproductive work behavior*. Temuan ini menekankan pentingnya organisasi mengelola rasa aman kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* untuk meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja dan suasana kerja.

Kata kunci: *Job Insecurity, Counterproductive Work Behavior, Satpam Outsourcing*

ABSTRACT

Counterproductive Work Behavior (CWB) is a behavior that is detrimental to an organization, and *job insecurity* is suspected to be one of the triggering factors. This study aims to examine the relationship between *job insecurity* and *counterproductive work behavior* in outsourced security guards who received warning letters at PT. X. The study used a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 96 security guards selected through *simple random sampling*. Data were collected using the *Job Insecurity* scale and the *Counterproductive Work Behavior Checklist*, then analyzed using *Pearson correlation* using SPSS. The results showed a positive and significant relationship between *job insecurity* and *counterproductive work behavior* ($r = 0.629$, $p < 0.001$), which indicates that the higher the level of *job insecurity*, the higher the tendency for *counterproductive work behavior*. This finding emphasizes the importance of organizations managing *job security* for outsourced workers to minimize negative impacts on performance and work atmosphere.

Kata kunci: *Job Insecurity, Counterproductive Work Behavior, Outsourced Security Guard*

PENDAHULUAN

Penggunaan sistem kerja *outsourcing* dalam dunia usaha kini semakin marak dan menjadi kebutuhan yang utama dikarenakan adanya keuntungan yang mendorong perusahaan menggunakan sistem *outsourcing*. Salah satu sektor yang sering menggunakan model *outsourcing* adalah pengelolaan keamanan. Sesuai dengan pendapat Sitorus *et al* (2023) yang mengatakan bahwa salah satu contoh pekerjaan yang banyak digunakan baik pada perusahaan maupun di instansi pendidikan melalui *outsourcing* adalah tenaga satpam. Tugas utama satpam dijabarkan dalam pasal 6 ayat (1) menjelaskan tugas pokok satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Lalu, pada pasal 6 ayat (2 dan 3) menjelaskan tugas pokok satpam adalah menyelenggarakan keamanan, ketertiban, melindungi, mengayomi serta menegakkan peraturan dan tata tertibnya (Wori, 2021). Namun dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa satpam yang menunjukkan perilaku tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka yang dilakukan secara sadar.

Di PT. X jumlah satpam *outsourcing* yang menerima surat peringatan meningkat di setiap tahun. Pelanggaran yang muncul dilakukan secara sadar dan bertentangan dengan aturan organisasi, yang ditunjukkan oleh perilaku yang tidak sesuai dengan aturan dan tugas mereka. Perilaku ini sering kali disebut dengan *counterproductive work behavior*. *Counterproductive work behavior* adalah

tindakan yang melibatkan keputusan sadar yang merugikan atau bermaksud merugikan organisasi dan pemangku kepentingannya, misalnya klien, rekan kerja, pelanggan, dan supervisor (Spector & Fox, 2005). Perilaku ini dapat menyebabkan kerugian finansial serta mengganggu kinerja baik pada level individu maupun organisasi (Uche, George, & Abiola, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ikhwan dan Winarsunu (2025) juga menemukan bahwa kondisi kerja karyawan *outsourcing* di PT. X menimbulkan tekanan signifikan yang berdampak pada perilaku kerja mereka, termasuk kecenderungan munculnya *counterproductive work behavior* sebagai bentuk respon karyawan terhadap tekanan berlebihan. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo (2015) juga menjelaskan bahwa karyawan kontrak cenderung lebih banyak terlibat *counterproductive work behavior* dibandingkan karyawan tetap. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja dalam sistem *outsourcing* dapat menjadi faktor penting yang memicu *counterproductive work behavior*, sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Salah satu faktor yang berpotensi memunculkan *counterproductive work behavior* adalah *job insecurity*, yaitu perasaan karyawan merasa bahwa keberlangsungan pekerjaannya berada dalam ancaman dan perasaan ini seringkali diiringi oleh ketidakmampuan atau keterbatasan mereka untuk mengatasi hal tersebut (Ashford *et al*, 1989). Fenomena ini sangat relevan dalam sistem kerja *outsourcing* yang umumnya menggunakan kontrak kerja jangka pendek, sehingga karyawan menghadapi ketidakpastian terkait kelangsungan status kerja, prospek karier, dan stabilitas penempatan. Pada tenaga *outsourcing*, tingkat ketidakpastian kerja cenderung lebih tinggi karena sistem kontrak, evaluasi dari klien, dan risiko perpindahan penempatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Triyono dkk (2020) mengatakan *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Job insecurity dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, kondisi ini dapat memengaruhi motivasi kerja secara negatif. Perasaan cemas dan ketidakpastian yang berkepanjangan membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan memberikan performa terbaik mereka dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Priyono & Tampubolon (2023) bahwa *Job Insecurity* yang dialami karyawan akan dapat mengganggu motivasi kerjanya sehingga mengakibatkan kurang efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan positif dengan *counterproductive work behavior* pada berbagai sektor industri (Siswanti, 2022; Sahi & Ahmad, 2019). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada bidang industri yang berbeda seperti kuliner, logistik, transportasi, dan pendidikan. Penelitian pada konteks satpam *outsourcing* masih terbatas, terutama pada satpam yang telah menerima surat peringatan, padahal kelompok ini memiliki risiko lebih tinggi menampilkan *counterproductive work behavior*. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior* pada satpam *outsourcing* di PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* menggunakan rumus Krejcie dan Morgan (1970). *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013). Dalam teknik ini, peneliti dapat memilih apabila populasi bersifat homogen, sehingga sampel yang menjadi responden dapat mewakili populasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah satpam *outsourcing* yang menerima surat peringatan di PT. X. Di sisi lain, ditetapkan kriteria eksklusi berupa satpam yang tidak memiliki kontrak kerja dan tidak menyetujui informed consent. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah satpam yang pernah menerima surat peringatan sejumlah 96 orang dari 2.075 populasi.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yakni *job insecurity* (variabel bebas) dan *Counterproductive Work Behavior* (variabel terikat). Skala *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C) dari Spector *et al* (2006), yang telah diadaptasi oleh Cendikiawaty (2018) Instrumen ini terdiri dari 14 item *favorable* dengan 4 pilihan dari 1 (Sangat Jarang) hingga 4 (Sangat

Sering). Skala ini memiliki reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.909. Lalu, skala *Job Insecurity* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala dari Ashford *et al* (1989) yang telah diadaptasi oleh Paramita dkk (2022). Skala ini terdiri dari 12 item *favorable* dan 3 item *unfavorable* dengan pilihan jawaban, yaitu 1 hingga 4 dari Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Skala ini memiliki reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.834. Sebelum digunakan, kedua instrumen melalui prosedur adaptasi yang mencakup peninjauan kembali kesesuaian konstruk dengan melakukan *expert judgement* oleh dosen pembimbing, penyederhanaan bahasa, penyesuaian istilah agar sesuai dengan konteks kerja satpam, serta uji coba terbatas pada 30 satpam untuk memastikan kejelasan redaksi dan konsistensi internal sebelum dilakukan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang diawali dengan *informed consent* berisi tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak partisipan. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson*. Analisis korelasi *pearson* berfungsi untuk mengukur hubungan linier antar dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Sebelum melakukan analisis korelasi, peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Untuk memastikan data berdistribusi normal dan berhubungan linear. Seluruh proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan dengan mematuhi prinsip etika penelitian, menjaga anonimitas, kerahasiaan, serta memastikan bahwa nama dari institusi penelitian tidak disebutkan atas permintaan institusi tersebut, serta partisipasi responden bersifat sukarela.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada tabel 1 terlihat bahwa tingkat counterproductive work behavior responden pada kategori rendah sebanyak 16 orang (16.6%), pada kategori sedang sebanyak 71 orang (74%), dan pada kategori tinggi sebanyak 9 orang (9.4%). Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa satpam outsourcing yang menerima surat peringatan di PT. X memiliki tingkat counterproductive work behavior pada kategori sedang.

Tabel 1 Kategorisasi Counterproductive Work Behavior

Kategori	Interval	F	%
Rendah	$X < 28$	16	16.6
Sedang	$28 \leq X < 42$	71	74
Tinggi	$42 \leq X$	9	9.4

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa tingkat job insecurity responden pada kategori rendah sebanyak 11 orang (11.5%), pada kategori sedang sebanyak 70 orang (72.9%), dan pada kategori tinggi sebanyak 15 orang (15.6%). Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa satpam outsourcing yang menerima surat peringatan di PT. X memiliki tingkat job insecurity pada kategori sedang.

Tabel 2 Kategorisasi Job Insecurity

Kategori	Interval	F	%
Rendah	$X < 30$	11	11.5
Sedang	$30 \leq X < 45$	70	72.9
Tinggi	$45 \leq X$	15	15.6

Sumber: Data Diolah

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, maka akan dilaksanakan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *pearson*. Peneliti menggunakan uji hipotesis korelasi *pearson* dengan bantuan *SPSS 20 for Windows* untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis ini mengacu pada jika nilai signifikansi < 0.05 maka variabel X berhubungan dengan variabel Y. sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3 Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Job insecurity</i>		

<i>Counterproductive Work Behavior</i>	.104	Normal
--	------	--------

Sumber: Olah Data SPSS

Pada tabel 3, dapat diketahui bahwa uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogrov-Smirnov* yaitu $0.104 > 0.05$, Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan jika data berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Linearitas

Variabel	Sig linearity
<i>Job insecurity</i> <i>Counterproductive Work Behavior</i>	.000

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior* bersifat linear secara signifikan.

Tabel 5 Uji Korelasi

	<i>Correlation Coefficient</i>	
<i>Job insecurity</i>	.629	
<i>Counterproductive Work Behavior</i>		Sig. (2-tailed) .000

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 5, hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang menandakan bahwa variabel *job insecurity* berhubungan signifikan dengan variabel *counterproductive work behavior* atau H1 diterima dan H0 ditolak. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0.629 yang menandakan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior*. Dengan kata lain, semakin tinggi *job insecurity* satpam, maka semakin tinggi pula *counterproductive work behavior* satpam.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti Siswanti (2022), Sahi & Ahmad (2019), yang juga menemukan hubungan signifikan dan positif antara *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior* dalam berbagai konteks industri. Dalam konteks penelitian ini, subjek penelitian adalah satpam *outsourcing* dengan kriteria pernah menerima surat peringatan. Surat peringatan ini berfungsi sebagai teguran formal yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku dan kinerjanya (Agus, 2020). Dengan kriteria ini telah menunjukkan bahwa satpam *outsourcing* pernah melakukan tindakan yang melanggar aturan atau kode etik perusahaan atau dikenal dengan *counterproductive work behavior*.

Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa satpam *outsourcing* yang melakukan *counterproductive work behavior* cenderung terindikasi memiliki sikap negatif walaupun dapat dikatakan belum mencapai tingkat ekstrem, namun tetap berada dalam wilayah yang perlu diawasi dan ditangani secara preventif. Hasil ini sejalan dengan pendapat Norwood (2018) mengungkapkan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan sebuah perilaku yang dapat merugikan fungsi organisasi dan kesejahteraan individu. Individu yang melakukan *counterproductive work behavior* bukan hanya sebagai pelanggaran kedisiplinan kerja semata, melainkan sebagai manifestasi dari tekanan psikologis yang dihadapi saat bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Fox & Spector (1999) mengatakan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan tingkah laku yang menunjukkan rasa frustrasi pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks satpam *outsourcing*, hubungan *counterproductive work behavior* dan *job insecurity* menjadi lebih kuat karena sistem dalam *outsourcing* memiliki kelemahan seperti karyawan yang hanya bekerja dalam status kontrak, tidak ada jaminan kontrak kerja akan berlanjut atau tidak, dan tidak mendapatkan pesangon apabila kontrak kerja berakhir. Hal ini diperkuat oleh temuan Putra dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis transaksional diprediksi berperan mempengaruhi *counterproductive work behavior organizational* dan *counterproductive work behavior interpersonal*. Sejalan dengan itu, Tian et al (2014) menyatakan bahwa karyawan sering menganggap *job insecurity* sebagai bentuk stres yang disebabkan oleh organisasi dan karyawan mengatasi hal tersebut dengan terlibat dalam *counterproductive work behavior*. Lee et al (2018)

mengatakan bahwa *job insecurity* dapat memberikan dampak kecemasan secara berlebihan pada karyawan, akibatnya akan mengganggu kesehatan psikis, kesejahteraan, hasil kinerja dan perilaku karyawan. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Lubis., dkk (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* cenderung menurunkan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Meskipun demikian, hubungan antara *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* dapat dipengaruhi oleh variabel perancu seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan, yang tidak diukur dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* pada sampel berada pada kategori sedang, yang berarti risiko masih dapat dikendalikan tetapi perlu tindakan preventif. Organisasi disarankan untuk menerapkan strategi seperti penciptaan iklim kerja suportif, komunikasi terbuka, kejelasan jalur karier, dan intervensi psikologis untuk meminimalkan dampak negatif *job insecurity* dan mencegah perkembangan *counterproductive work behavior*.

Keterbatasan penelitian ini meliputi desain korelasional yang tidak memungkinkan kesimpulan kausal, sampel terbatas pada satpam yang pernah menerima surat peringatan, serta pengukuran variabel yang hanya mengandalkan kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan desain longitudinal, sampel lebih beragam, dan memasukkan variabel moderator atau mediator untuk memperjelas mekanisme pengaruh *job insecurity* terhadap *counterproductive work behavior*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *counterproductive work behavior* bahwa satpam *outsourcing* yang menerima surat peringatan di PT. X berada pada kategori sedang. Selain itu, ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior*. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *counterproductive work behavior* satpam *outsourcing* yang menerima surat peringatan di PT. X. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yiwen & Hahn (2021) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan positif dengan *counterproductive work behavior*, artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula *counterproductive work behavior* pada karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya intervensi organisasi yang bersifat preventif dan suportif. Bagi satpam *outsourcing*, kesadaran diri terhadap pengendalian sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas perlu ditingkatkan, khususnya bagi mereka yang pernah menerima surat peringatan. PT. X dapat mengimplementasikan strategi berbasis temuan empiris, antara lain: komunikasi yang transparan mengenai status dan prospek pekerjaan untuk mengurangi *job insecurity*, pelatihan berkala mengenai etika dan tanggung jawab kerja, serta konseling atau mentoring yang memotivasi dan membangun keterampilan manajemen stres. Strategi ini secara langsung menargetkan faktor penyebab CWB yang teridentifikasi dalam penelitian.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan partisipan dengan melibatkan berbagai jenis pekerjaan atau sektor industri lainnya dan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan atau dukungan organisasi yang dapat memperkaya hasil analisis hubungan antara *job insecurity* dengan *counterproductive work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2020). Kedudukan hukum surat peringatan (SP) dan skorsing dalam proses PHK buruh/pekerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 482–489.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Cendikiawaty, A. (2018). *Perilaku kerja kontraproduktif ditinjau dari tipe kepribadian HEXACO dan keadilan organisasi pada pegawai universitas X* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of Psychology, 149*(6), 554–569.
- Eventus, B. S., Ekpo, N. S., Wonah, O. G., Chike, E. C., Oboko, A., & Mofam, E. S. (2024). Counterproductive work behaviour and organizational productivity of selected public organizations in Cross River State: A theoretical review. *Law and Economy, 3*(10), 1–6.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 915–931. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6)
- Ikhwan, L., & Winarsunu, T. (2025). The effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior mediated by job stress in outsourcing employees at PT X. *Psychological Journal: Science and Practice, 5*(1), 22–29.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lubis, R. K., Barlian, B., & Risana, D. (2024). Pengaruh talent management dan job insecurity terhadap produktivitas kerja karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE), 3*(3), 119–128.
- Norwood, J. M. (2018). Psychological uncertainty, stress, frustration, and their relationship with counterproductive workplace behavior. *Walden University*.
- Paramita, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2022). Motivasi kerja dengan job insecurity pada karyawan kontrak. *Jurnal Al-Husna, 3*(1), 75–91.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, 5*(2), 15–33.
- Putra, I. R. P., Suyasa, P. T. Y., & Tumanggor, R. O. (2020). Peran kontrak psikologis relasional dan transaksional sebagai prediktor perilaku kerja kontraproduktif organisasi dan interpersonal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 4*(1), 136–144.
- Sahi, Q. B., & Ahmad, M. (2019). Impact of job insecurity and moral disengagement on counterproductive work behavior. *City University Research Journal, 9*(2).
- Siswanti, Y. (2022). Job insecurity to counterproductive work behavior moderated leader-member exchange. *Jurnal Siasat Bisnis, 210–221*.
- Sitorus, A. R., Suhardin, Y., & Sirait, R. D. (2023). Penerapan tenaga kerja security dengan sistem outsourcing berdasarkan perjanjian kerjasama penyediaan jasa pekerja/buruh. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum, 62–74*.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers—the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor

- support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29–36.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005>
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan job insecurity dan job satisfaction pada karyawan outsourcing di PT X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Uche, I. I., George, O., & Abiola, W. (2017). Counterproductive work behaviors: A socio-demographic characteristic-based study among employees in the Nigerian maritime sector. *Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business*, 5(1), 117–138.
- Wori, E. N., Rahman, N. A., & Nuwa, G. (2021). Peran satpam dalam pembentukan karakter disiplin peserta didik di SMA Negeri 2 Maumere Kabupaten Sikka. *Holistic Science*, 1(2), 66–70.
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job insecurity in the COVID-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: A time-lagged mediated and moderated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8354.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>