

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.010.1.04

**ANALISA GENDER DAN PENTINGNYA KONDISI PSYCHOLOGICAL WELLBEING
BURUH DI TEMPAT KERJA
(Penelitian pada Buruh Tekstil di Indonesia)**

Widya Nandini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia
Email : nandiniwidya@gmail.com

Sari Wahyuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia
Email : sari.whyn@gmail.com

Abstrak

Era globalisasi mendorong kompetisi di berbagai sektor semakin ketat. Salah satunya adalah sektor tekstil. Pendapatan ekspor Indonesia tertinggi berasal dari tekstil. Sehingga penelitian ini akan mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja buruh tekstil di Indonesia. Penelitian ini akan membahas mengenai pentingnya iklim psikologis di pabrik seperti dukungan supervisor dan kondisi job insecurity terhadap psychological wellbeing pekerja. Penelitian ini juga mengkaji lagi pengaruh dari kondisi psychological wellbeing terhadap kepuasan kerja dan kesehatan fisik. Dua kondisi ini merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja buruh ditempat kerja. Penelitian ini menggunakan data dari Survei Better Work Indonesia di tahun 2012 dan 2015. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pada 1017 buruh di 84 pabrik tekstil di Indonesia. Hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan dari dukungan supervisor dan job insecurity pekerja terhadap psychological wellbeing. Penelitian ini juga menemukan bahwa kondisi psikologis pekerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kesehatan fisik. Penelitian ini menyoroti aspek pentingnya mengelola kondisi psikologis pekerja dalam rangka mendorong dan mengoptimalkan kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gender memoderasi secara signifikan pengaruh antara kondisi psikologis dan kesehatan fisik buruh.

Kata Kunci : psychological wellbeing, kepuasan kerja, kesehatan, supervisor, job insecurity

LATAR BELAKANG

Meskipun kinerja ekspor tekstil mengalami penurunan pada tahun 2012 dan 2015, data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sektor penyumbang pendapatan ekspor terbesar di Indonesia adalah tekstil selama lima tahun terakhir ini. Indonesia merupakan negara dengan kategori Emerging Tiger Country bersama dengan negara Asia tenggara lainnya seperti Malaysia, Filipina dan Thailand. Negara Emerging Tiger Country didefinisikan sebagai negara yang memiliki pertumbuhan ekonomi tinggi melalui strategi ekspor (Zheng, Connie, Soosay, Claudine & Hyland (2008). Namun sayangnya menurut penilaian World Economic Forum 2017 pada Indeks Daya Saing kinerja ekspor Indonesia masih dibawah Malaysia, Filipina maupun Thailand. Hal ini menunjukkan bahwa hingga saat ini Indonesia masih perlu untuk memperkuat performa berbagai sektor untuk memaksimalkan kinerja ekspornya yang selama ini salah satunya bergantung pada sektor tekstil.

Kondisi diatas telah menekankan pentingnya untuk melakukan penelitian di sektor tekstil khususnya untuk mengkaji hal-hal yang menjadi faktor penentu kinerja pabrik tekstil. Melalui urgensi tersebut penelitian ini akan mengeksplor aspek psikologis pada buruh terhadap berbagai faktor penunjang performa pabrik tekstil. Kuncoro (2013) menyatakan bahwa tingkat ekspor tekstil di Indonesia menurun dikarenakan faktor investasi, teknologi dan produktifitas dari pabrik. Produktifitas dari pabrik merupakan hal penting dalam membangun competitive advantage khususnya pada tekstil dimana harus mampu bersaing dan melebihi kinerja dari negara pesaing produk serupa (Wahyuni dan Nadapdap (2015), Kaleka (2002)).

Produktifitas pabrik khususnya pada kinerja dari tenaga kerjanya dipengaruhi oleh berbagai hal yang salah satunya adalah kepuasan kerja karena mampu mempengaruhi kondisi motivasi mereka ditempat kerja (Arnold, Coffeng, Boot, Van der Beek, Van Tulder, Nieboer & Van Dongen, 2016). Selain kepuasan kerja hal lain yang mempengaruhi adalah kondisi kesehatan fisik dikarenakan hal ini akan mempengaruhi optimalisasi kinerja mereka di tempat kerja. Kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik menjadi hal yang penting pada produktifitas tenaga kerja karena secara langsung mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja buruh di pabrik. Sehingga melalui penjabaran mengenai pentingnya kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik buruh, penelitian ini akan mengkaji faktor-faktor yang akan mempengaruhi kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik ditempat kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik pekerja adalah kondisi psychological wellbeing individu tersebut. Psychological wellbeing sendiri didefinisikan sebagai kondisi emosi kebahagiaan subjektif dari individu tersebut (Wright & Cropanzano, 2000). Kondisi Psychological wellbeing menjadi penting untuk dikaji pada penelitian salah satunya ditunjukkan melalui hasil Survey dari Gallup pada World Happiness Report yang menunjukkan kecenderungan pola bahwa blue worker memiliki kebahagiaan lebih rendah dibandingkan white collars (DeNeve & Ward, 2017). Sesuai dengan hasil survei tersebut, penelitian ini akan berfokus pada pekerja blue collars yaitu buruh tekstil. Adanya perbedaan kebahagiaan antara dua jenis pekerja tersebut menunjukkan urgensi untuk mengkaji kondisi kebahagiaan pada buruh yang merupakan blue collar.

Kondisi psychological wellbeing pada individu akan mempengaruhi kondisi kesehatan fisik dan kepuasan kerja individu. Hubungan ini dijelaskan melalui 3 konsep yaitu menurunnya imun, pengambilan keputusan dalam menjaga kesehatan serta motivasi dalam menjalankan pekerjaan (Salovey, Rothman, Detweiler & Steward, 2000; Faragher, Cass & Cooper, 2005). Proses yang ditunjukkan dari pengaruh kondisi psikologis dan kesehatan fisik ini juga menggambarkan pentingnya untuk mengelola kesehatan pekerja baik secara fisik maupun mental. Sedangkan pada pengaruh antara psychological wellbeing individu terhadap kepuasan kerja menekankan bahwa proses motivasi individu juga memberikan dampak pada produktifitas individu yang tidak hanya berpatok pada insetif secara fisik seperti uang namun juga pada aspek psikologis.

Aspek penting kondisi dan iklim psikologis di tempat kerja juga akan dikaji pada penelitian ini melalui pengaruh antara dukungan supervisor terhadap kondisi psychological wellbeing pekerja. Dukungan Supervisor sendiri merupakan salah satu dari job resources pada model Job Demand- Resources. Dukungan supervisor ini berfungsi sebagai pendorong performa pekerja serta membangun iklim kerja positif di tempat kerja (Gilbreath & Benson, 2004, Adhvaryu, 2014). Terutama jenis pekerjaan proses produksi seperti tekstil ini, dukungan supervisor sangat bermain penting dalam penciptaan iklim produktifitas yang seragam di tempat kerja sehingga pekerja mampu berkinerja secara optimal. Dukungan Supervisor mempengaruhi kondisi psychological wellbeing individu melalui perannya dalam menjaga tingkat stres dan kondisi psikologis yang disebabkan dari berbagai kondisi permintaan pekerjaan (Gavin & Kelley, 2978; Sheridan & Vredeborg, 1978; Duxbury et al, 1984; Stout, 1984; Seltzer &

Numero, 1985). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan supervisor menjadi kunci utama mendukung optimalitas pekerja.

Selain dukungan supervisor pada penelitian ini akan mengkaji juga aspek yang mempengaruhi kondisi psikologis individu secara negatif yang merupakan kondisi job demand yaitu job insecurity. Perkembangan teknologi dan proses otomatisasi secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kondisi job insecurity pekerja. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa mengeksplor pengaruh kondisi job insecurity buruh tekstil yang pada akhirnya merupakan faktor yang perlu dikelola karena mampu mempengaruhi terhadap optimalisasi pekerja di tempat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kondisi di tempat kerja secara krusial adalah gender. Faktanya ada perbedaan manifestasi mengenai kondisi kerja, baik secara psikologis maupun sosial dikarenakan peran sosial yang berbeda berdasarkan gender menyebabkan adanya perbedaan pada kondisi wellbeing (Pugliesi, 1995). Terlebih lagi Greenberg & Baron (2000) menyatakan bahwa wanita cenderung lebih mudah puas dan bahagia terhadap kondisinya dibandingkan laki-laki akan diuji kembali pada penelitian ini. Dalam penelitian sebelumnya tersebut dijelaskan bahwa wanita cenderung memiliki ketertarikan dalam berbagai aspek pekerjaan serta menunjukkan kemudahan dalam melakukan penyesuaian (Wahyuni dan Nadapdap (2015), and Hodson (1989). Serta Shumaker & Hill (1991) menyatakan adanya perbedaan respon antara pria dan wanita yang mempengaruhi kondisi biologis yang dirasakan. Sehingga melalui penjelasan tersebut riset ini juga akan mengkaji bagaimana peran gender dalam memoderasi hubungan dari kondisi psychological wellbeing terhadap Kepuasan Kerja dan Kesehatan Fisik.

Sehingga secara keseluruhan penelitian ini berusaha mengkaji berbagai faktor lingkungan psikologis di tempat kerja buruh seperti dukungan supervisor dan job insecurity. Kedua hal ini akan diuji pengaruhnya terhadap kondisi psychological wellbeing buruh. Selain itu penelitian ini juga berusaha mengkaji pengaruh dari kondisi psikologis buruh ini terhadap berbagai output seperti kepuasan kerja dan kesehatan fisik pekerjanya. Berdasarkan model penelitian yang telah dibangun, penelitian ini berusaha menunjukkan pentingnya faktor psikologis buruh ditempat kerja dalam memaksimalkan kinerja dan produktifitasnya.

TELAAH PUSTAKA

Job Demand Resources

Teori *job demand-resources* telah menjadi berbagai dasar teori dalam proses pengelolaan *job demand* dan *job demand resources* pekerja. *Job demand* didefinisikan sebagai permintaan pekerjaan dari organisasi. *Job resources* yaitu sumber daya yang disediakan organisasi dalam mendukung individu menyelesaikan permintaan pekerjaan (Demerouti, 2001). Model pada *Job demand-resources* menjelaskan mengenai proses pengaruhnya terhadap kondisi *wellbeing* individu di berbagai jenis pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Pada penelitian ini akan mengkaji pada sisi *job demand* yaitu *job insecurity* dan *job resources* juga yakni dukungan supervisor ditempat kerja.

Job demand atau permintaan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial atau organisasi yang membutuhkan usaha baik secara fisik maupun psikologis secara berkelanjutan yang mana akan berhubungan dengan risiko secara fisiologis maupun psikologis (Demerouti *et al*, 2001). Contoh dari *job demand* adalah beban kerja, konflik interpersonal, dan *job insecurity*. Kondisi *job demand* yang semakin tinggi mengarahkan individu untuk memberikan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan kerja yang ada (Demerouti *et al*, 2001). Sehingga pada penelitian ini pula salah satu yang dibahas merupakan kondisi *job insecurity* yang merupakan *job demand* yang harus diterima pekerja.

Bakker & Demerouti (2006) menjelaskan bahwa penelitian tiga dekade ini menunjukkan berbagai karakteristik pekerjaan memberikan dampak terhadap kondisi *wellbeing* pekerja seperti kondisi burnout dan keterikatan kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa permintaan pekerjaan seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, emotional demands dan peran kerja yang ambigu akan mengganggu kondisi tidur, mengarah pada kepenatan hingga gangguan kesehatan (Doi, 2005; Halbesleben & Buckley, 2004). Job resources ini merupakan hal seperti dukungan sosial, *feedback* kinerja dan otonomi. Hal-hal yang mampu menyeimbangkan kondisi tekanan tersebut melalui proses motivasi adalah proses pembelajaran, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi (Demerouti *et al*, 2001; Salanova *et al*, 2005; Taris & Feji, 2004; Bakker & Demerouti,2006).

Melalui penjabaran teori *job demand resources* ini, menjelaskan bahwa kondisi dukungan supervisor dan *job insecurity* merupakan bentuk dari kondisi *job demand* dan *job resources* yang diterima individu ditempat kerja. Bakker & Demerouti (2006) dan Demerouti (2001) juga

menekankan bahwa kondisi job demand seperti job insecurity yang dimiliki pekerja mampu memperburuk kondisi psikologis individu. Sedangkan dukungan supervisor yang merupakan job resources ditempat kerja malah akan cenderung memperbaiki dan meningkatkan kondisi psikologis individu yang mana dengan semakin baiknya kondisi ini akan meningkatkan juga kondisi kesehatan fisik individu. Sehingga Teori Job Demand-Resources ini akan menjadi dasar penjelasan teori yang dibangun pada model penelitian ini yaitu bagaimana kondisi Job Insecurity dan Dukungan Supervisor mempengaruhi kondisi kesehatan fisik maupun psikologis individu.

Dukungan Supervisor dan *Psychological Wellbeing*

Gilbreath & Benson (2004) menyatakan bahwa faktor psikososial di tempat kerja seperti dukungan sosial, *job control*, dan peran konflik telah dibuktikan mempengaruhi terhadap kondisi absensi karena sakit, hipertensi, depresi, burnout. Telah banyak penelitian menunjukkan bahwa dukungan supervisor terhadap pekerja ikut memberikan dampak terhadap kondisi *psychological wellbeing* pekerja. Namun pada penelitian ini masih belum mengkaji seberapa penting tingkat pengaruh dukungan *supervisor* ini di praktik organisasi (Gilbreath & Benson, 2004). Melalui kondisi tersebut pada penelitian ini membangun model yang berkelanjutan dari pengaruh dukungan *supervisor* terhadap kondisi *psychological wellbeing* karyawan yang mana kondisi ini akan diuji pula pengaruhnya pada kepuasan kerja dan kesehatan fisik individu.

Supervisor sendiri memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja positif dan mengarahkan kinerja maksimal pada pekerjaan (Gilbreath & Benson, 2004). Oleh karena itu peran *supervisor* memiliki peran dalam menjaga tingkat stres dan kondisi *psychological wellbeing* para pekerja yang salah satunya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang telah diberikan (Gavin & Kelley, 1978; Sheridan & Vredenburg, 1978; Duxbury et al, 1984; Stout, 1984; Seltzer & Numerov, 1985).

Sehingga melalui penjabaran diatas dapat di hipotesiskan :

H1 : Dukungan Supervisor ditempat kerja akan mempengaruhi kondisi psychological wellbeing pekerja secara positif

Job Insecurity dan Psychological Wellbeing

Faktor yang mempengaruhi kondisi *psychological wellbeing* individu adalah *job insecurity*. Isu mengenai *job insecurity* telah dibahas hingga saat ini. Terutama dengan kondisi objek penelitian ini yang memiliki kondisi *job security* yang terganggu terutama dengan banyaknya pabrik yang mulai mengefisiensikan produksinya ke mesin dan merumahkan

pekerjanya (Bockerman, Ilmakunnas & Johansson, 2010; Emberland *et al*, 2010). Terlebih lagi penelitian yang membahas mengenai kondisi *job insecurity* individu masih dibutuhkan penelitian yang lebih jelas secara luas mengenai dampaknya terhadap berbagai kondisi pekerja seperti kepuasan kerja dan kesehatan fisik (Emberland *et al*, 2010) yang mana juga akan dikaji pada model penelitian ini dengan menjadikan kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik sebagai *output* penelitian.

Van Vuuren (1990) juga menegaskan pernyataan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi pemicu stres yang kronis dan terus menerus. Serta, De Witte (2005) menyatakan bahwa melalui *review* penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa selama dekade ini *job insecurity* telah memberikan beberapa konsekuensi negatif terhadap pekerja (De Witte, 1999; Nolan *et al*, 2000; Sverke *et al*, 2002; Sverke *et al*, 2004). Menurut model psikologis yang ada menunjukkan bahwa *job insecurity* ini berdiri sebagai pemicu stres pekerja (Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; Warr, 1987). Terlebih lagi, bukti empiris menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi memiliki kecenderungan kondisi *burnout* yang lebih tinggi juga yang merupakan kondisi psikologis tidak baik (Dekker & Schaufeli, 1995; De Witte, 2000).

Sehingga melalui pembahasan literatur ini membangun hipotesis:

H2 : Kondisi job insecurity pekerja akan mempengaruhi kondisi psychological wellbeing secara negatif

Psychological Wellbeing dan Kepuasan Kerja

Di sisi lain pengaruh dari psychological wellbeing terhadap kepuasan kerja memiliki proses yang saling mempengaruhi. Kondisi kepuasan kerja telah dibuktikan pada beberapa penelitian bahwa akan mempengaruhi kondisi psychological wellbeing (Chacko, 1983; Orpen, 1978). Di sisi lain beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kondisi psychological wellbeing memiliki pengaruh terbesar pada persepsi kepuasan kerja individu (Headey *et al*, 1991). Perbedaan pengaruh kausal antara kondisi psychological wellbeing dan kepuasan pekerjaan individu, Bowling *et al* (2010) melakukan penelitian meta analytic yang menghasilkan pengaruh lebih kuat dari kondisi psychological wellbeing terhadap kepuasan kerja dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kondisi psychological wellbeing individu. Penelitian ini juga berusaha mengkaji pengaruh kondisi psychological wellbeing terhadap kepuasan kerja dengan mengikuti hasil penelitian Bowling *et al* (2010) untuk mendukung bukti pengaruh kausal yang

lebih kuat dari pengaruh kondisi psychological wellbeing yang akan mempengaruhi kepuasan kerja individu.

Penelitian ini juga berusaha mengkaji pentingnya kondisi “happy productive people” yang digambarkan individu memiliki kondisi mood serta kepuasan kerja yang baik sehingga bisa berkinerja secara optimal (Wright & Cropanzano, 2000). Konsep ini juga ditunjukkan melalui penelitian oleh Thoresen et al (2003) yang menemukan bahwa affective wellbeing berhubungan dengan kepuasan kerja. Proses pengaruh ini dijelaskan melalui kondisi kepuasan individu terhadap kondisi hidup secara umum mempengaruhi pula pada persepsi terhadap kepuasan atas kondisi pekerjaan yang ada (Diener & Larssen, 1984; Headey, Veenhoven & Wearing, 1991; Judge & Hulin, 1993; Rice, Near & Hunt, 1980; Bowling et al, 2010).

Faragher, Cass & Cooper (2005) menyatakan bahwa melalui meta analisa dari 500 penelitian yang ada menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kondisi kesehatan mental terutama kecenderungan tinggi terhadap kondisi burnout, tingginya kegelisahan dan depresi.

Sehingga melalui pembahasan literature diatas dapat dihipotesiskan :

H3 : Psychological wellbeing akan mempengaruhi kondisi kepuasan kerja buruh secara positif

Psychological Wellbeing dan Kesehatan Fisik

Hasil penelitian dari Diener et al (2011) yang mengkaji pengaruh kondisi psychological wellbeing terhadap kesehatan menunjukkan pada saran penelitian selanjutnya untuk mengkaji proses bagaimana pengaruh kondisi psychological wellbeing terhadap kesehatan fisik individu melalui peranan dukungan sosial yang salah satu komponennya dibahas pada penelitian ini yaitu dukungan supervisor di tempat kerja.

Kondisi psychological wellbeing khususnya kondisi mood individu mempengaruhi kesehatan fisik individu melalui menurunnya kondisi imun dalam tubuh individu. Hal ini dijabarkan oleh Salovey et al (2000) yang menyatakan bahwa kondisi pleasant dan unpleasant affect berhubungan dengan meningkatnya proses perbaikan sel limfosit yang berkaitan memperbaiki kondisi imun individu. Selain dari segi meningkatnya sistem imun individu, kondisi wellbeing mempengaruhi kondisi fisik individu melalui aspek motivasi intrisik individu untuk menjaga kesehatannya ketika memiliki kondisi mood yang baik (Salovey et al, 2000).

Di sisi lain hubungan antara kondisi kesehatan fisik dan psikologis juga didukung oleh Lazuras (2006). Lazuras (2006) menyatakan bahwa telah dibuktikan secara empiris mengenai hubungan antara tingkat stres individu yang ditandai dengan adanya mood negatif yaitu kondisi psychological wellbeing yang negatif terhadap kesehatan fisik individu. Hubungan antara negative affectivity yang merupakan kondisi psychological wellbeing juga ditunjukkan melalui penelitian dari Van Katwyk, Fox, Spector & Kelloway (2000).

Lazuras (2006) juga menyatakan bahwa hubungan antara kondisi psychological wellbeing individu khususnya aspek negative affective memiliki hubungan negatif dengan berbagai kondisi kesehatan individu pada khususnya di objek penelitian guru. Sehingga selain proses pengaruh kondisi psychological wellbeing melalui 3 proses yang dijelaskan oleh Salovey et al (2000) telah ditemukan berbagai hasil penelitian empiris bahwa kondisi psychological wellbeing individu khususnya aspek negatif yang sesuai dengan kondisi penelitian ini akan mempengaruhi kondisi kesehatan individu. Sehingga melalui penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa :

H4 : Psychological wellbeing akan mempengaruhi kondisi kesehatan fisik buruh secara positif

Gender Sebagai Moderator

Penelitian perbedaan analisa gender menjadi penting karena merupakan dasar pada pengelolaan, pengurangan atau memutarbalikkan kondisi psikologis individu berdasarkan gender yang akan mempengaruhi pada bagaimana pengelolaan mereka di tempat kerja (Hyde, 2005).

Penelitian menunjukkan adanya perbedaan sikap dan perilaku antara pria dan wanita terhadap pekerjaan (Boles, Madupalli, Rutherford, Andy Wood, 2007; Mason, 1995). Hal ini ditunjukkan melalui reaksi berbeda antara wanita dan pria saat menghadapi situasi kerja tertentu (Boles et al, 2007). Pria cenderung memiliki proses pengelolaan informasi yang lebih sederhana dibandingkan laki-laki dan memiliki respon yang tidak begitu emosional dibanding wanita (Gross & John, 1998). Disisi lain wanita juga cenderung berfokus pada hubungan sosial dibandingkan pria (McNeilly & Goldsmith, 1991). Hal-hal tersebut tidak mempengaruhi hasil kinerja baik pria maupun wanita. Wickramashinge, 2015 juga menekankan bahwa wanita dianggap lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan karirnya.

Bender, Donohue & Heywood (2005) menyatakan bahwa perbedaan persepsi kepuasan kerja antara wanita dan laki-laki ditunjukkan melalui proses motivasi yang ada. Wanita dalam

merasakan kepuasan kerja cenderung bergantung pada praktik manajerial seperti peranan supervisor yang lebih baik. Sedangkan pada laki-laki kepuasan kerjanya didasarkan pada tingkat finansial yang diterimanya. Selain itu wanita cenderung menganggap bahwa jam lembur suatu hal yang tidak menyenangkan menunjukkan wanita dalam menentukan kepuasan kerjanya bergantung pada praktik manajerial yang ada di organisasi dalam mendukung kerjanya dibandingkan aspek finansial.

Sehingga melalui hal ini penelitian ini juga berusaha untuk melakukan analisa berdasarkan perbedaan gender. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa antara pria dan wanita ada perbedaan sikap dan perilaku terhadap pekerjaan (Boles, Madupalli, Rutherford, Andy Wood, 2007; Mason, 1995)

Menurut Greenberg & Baron, 2000 menyatakan bahwa wanita cenderung lebih mudah puas dan bahagia terhadap kondisinya dibandingkan laki-laki yang akan diuji lagi di penelitian ini. Kondisi ini dijelaskan karena wanita cenderung memiliki ketertarikan dalam berbagai aspek pekerjaan serta menunjukkan kemudahan dalam melakukan penyesuaian (Hodson, 1989).

Penelitian yang dilakukan oleh Faragher, Cass & Cooper (2005) menyatakan bahwa saat ini organisasi dibutuhkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar yang mempengaruhi praktik kerja di kondisi kesehatan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan di tempat kerja mulai berfokus pada pembangunan skema dialog antara karyawan dan manajer untuk mengidentifikasi hal-hal apa saja yang menyebabkan tingkat stres pada pekerja.

Kim, Murmann & Lee (2009) menyatakan bahwa wanita memiliki kecenderungan untuk puas dengan pekerjaan mereka dan mampu berinteraksi dengan orang lain yang memahami peran kerja mereka di tempat kerja, sementara laki-laki cenderung puas ketika kinerja mereka diakui oleh pihak lain. Selain itu perbedaan lainnya adalah pada aspek cara mengelola stres, Ptacek et al (1994) menyatakan bahwa wanita cenderung digambarkan sebagai individu emosional, suportif dan bergantung sehingga cenderung berbicara langsung dan mengambil tindakan positif ketika berurusan dengan masalah lebih aktif dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga melalui proses ini juga mampu menunjukkan bahwa wanita memiliki kecenderungan lebih mudah memiliki kenyamanan di tempat kerja dan adanya perbedaan pengelolaan masalah secara lebih aktif sehingga mampu menurunkan tingkat stres yang dimiliki. Melalui penjelasan mengenai perbedaan mekanisme berpikir dan proses motivasi antara pria dan wanita diatas dapat disimpulkan :

H5a : Gender akan memoderasi pengaruh antara psychological wellbeing terhadap kepuasan kerja

Penelitian McCreary, Saucier & Courtenay (2005) menekankan baik wanita dan pria berpikir dan mengambil tindakan bukan dari dasar peran identitas atau sifat psikologis yang dimiliki namun lebih ke arah konsep mengenai feminim dan maskulinitas yang ada pada budaya mereka. Pada penelitian ini McCreary, Saucier & Courtenay (2005) juga menjelaskan bahwa gender ini bukanlah sebuah dua kategoris yang statis namun lebih mengarah pada satu set hubungan sosial yang terbangun yang dihasilkan dari tindakan-tindakan individu tersebut.

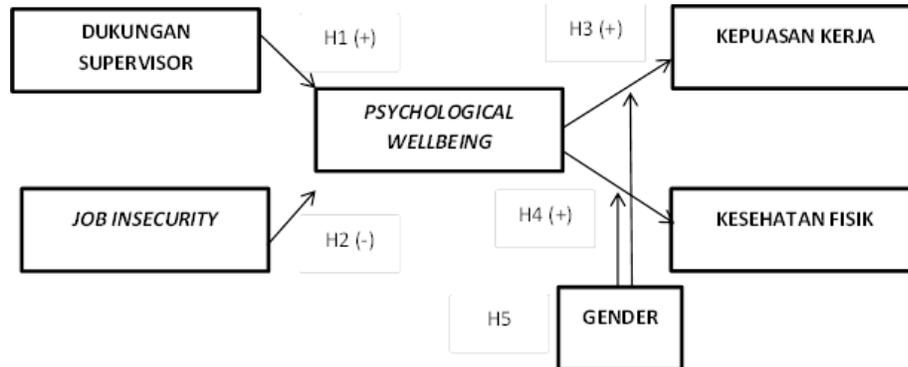
Perilaku yang berbeda antara wanita dan pria ini terbangun dari sebuah hubungan yang secara dinamis dan bergantung pada transaksi sosial yang terbangun secara khususnya adalah budaya sosial yang ada. Melalui penjelasan tersebut semakin menekankan bahwa perbedaan kondisi kesehatan antara pria dan wanita terkait aspek sosial budaya adalah kecenderungan pola menjaga kesehatan yang lebih baik pada gender wanita dibandingkan pria.

Terlebih lagi kondisi psychological wellbeing khususnya kondisi mood individu mempengaruhi kesehatan fisik individu melalui menurunnya kondisi imun dalam tubuh individu. Hal ini dijabarkan oleh Salovey et al (2000) yang menyatakan bahwa kondisi pleasant dan unpleasent affect berhubungan dengan meningkatnya proses perbaikan sel limfosit yang berkaitan memperbaiki kondisi imun individu. Di sisi lain Shumaker & Hill (1991) menyatakan adanya perbedaan respon antara pria dan wanita yang mempengaruhi kondisi biologis yang dirasakan. Sehingga melalui proses motivasi yang berbeda antara wanita pria yang ternyata hal tersebut mempengaruhi kondisi secara fisik dapat dihipotesiskan bahwa :

H5b : Gender akan memoderasi pengaruh antara psychological wellbeing terhadap kesehatan fisik

Sehingga melalui penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dibangun disini ingin melihat proses pengaruh yang ada melalui kondisi *job demand* dan *job resources* yang diterima karyawan akan mempengaruhi kondisi psikologis seperti *wellbeing*. Pengaruh yang diberikan terhadap kondisi *wellbeing* individu ini juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja maupun kondisi kesehatan fisik. Selain itu adanya perbedaan manifestasi antara pria dan wanita yang mampu mempengaruhi proses psikologis juga mempengaruhi pada hubungan pada model penelitian ini. Sehingga penelitian yang telah dibangun ini diharapkan

mampu memberi bukti empiris terhadap hubungan psikologis dan fisiologis dengan gender sebagai moderator. Model penelitian kami terlihat di Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisa lima variabel yaitu job security, peran dukungan supervisor, psychological wellbeing, kesehatan fisik, dan kepuasan kerja. Menurut Bradburn (1969) mendefinisikan kondisi psychological wellbeing dengan kondisi individu memiliki afektif positif lebih tinggi yang mana akan memiliki tingkat afektif yang lebih rendah. Oleh karena pada penelitian ini menggunakan pengukuran dari Delusion Symptoms Inventory yang digunakan pula pada penelitian Terry, Nielsen & Perchard, 1993 yang digunakan adalah affective negatif sehingga kondisi psychological wellbeing yang baik digambarkan dengan nilai afektif yang rendah yaitu nilai 1 hingga 5 menunjukkan semakin jarang individu terkena gejala negatif dari pengukuran tersebut.

Kepuasan kerja digambarkan mengenai perasaan individu terhadap pekerjaannya baik puas atau tidak puas (Spector, 1997). Variabel terakhir yang digunakan adalah kesehatan fisik menggunakan pengukuran dari Subjective Health Complaint (1999) yang pada pengukurannya juga menggambarkan kondisi kesehatan yang baik sehingga nilai yang menunjukkan kondisi kesehatan yang baik. Sehingga pada pengukuran kesehatan fisik ini digambarkan individu dalam menjawab pertanyaan yaitu nilai 1 hingga 5 menunjukkan semakin jarang individu mengalami keluhan kesehatan sesuai indikator tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini secara random sampling yang dilakukan oleh Better Work dari 172 pabrik tekstil yang mengikuti program Better Work

Indonesia. Penelitian ini menggunakan data survei tahun 2012 yang terdiri dari 187 pekerja dari 23 pabrik tekstil dan pada tahun 2015 terdiri dari 831 responden dari 63 pabrik tekstil.

Pada penelitian ini metode yang digunakan secara kuantitatif melalui pengujian regresi untuk setiap pembuktian hipotesis yang sebelumnya dilakukan pengecekan validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan CFA (Confirmatory Factor Analysis). Penelitian ini dalam menguji hipotesis melalui uji regresi linier melalui spss pada setiap hipotesa yang telah dibangun. Uji kualitas Data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang berfungsi sebagai asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian variabel moderasi kategorikal dengan metode moderated multiple regression yaitu berdasarkan gender (Aguinis, 2004).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier

Pengaruh	Adjusted R Square	Std Beta	Sig
<i>Job insecurity</i> → <i>Wellbeing</i>	0,114	-0,18	0,00
Dukungan <i>Supervisor</i> → <i>Wellbeing</i>		0,256	0,00
<i>Wellbeing</i> → Kepuasan Kerja	0,094	0,308	0,00
<i>Wellbeing</i> → Kesehatan Fisik	0,147	0,384	0,00

Sumber : Hasil olah data

Tabel 1 diatas menggambarkan hasil pengolahan uji regresi pada setiap pengaruh yang dibangun hipotesisnya. Pengolahan uji regresi melalui SPSS ini menggunakan Coinfidence Interval pada titik 97% yaitu dengan tingkat error 3%. Melalui hasil regresi yang dilakukan pada data 2012 dan 2015 menunjukkan hasil regresi yang konsisten pada pengaruh dukungan supervisor dan job insecurity terhadap psychological wellbeing, kepuasan kerja serta kesehatan fisik individu.

Melalui uji regresi yang ada menunjukkan bahwa peran supervisor dalam menciptakan iklim kerja yang produktif berpengaruh dalam menentukan kondisi mood dan psikologis individu sesuai dengan penelitian oleh Maertz et al (2007) dan sejalan dengan pernyataan oleh Brunetto et

al (2011) bahwa supervisor memiliki peran untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja.

Fungsi dukungan supervisor disini merupakan kebalikan dari kondisi job insecurity yang merupakan job demand. Melalui uji hipotesis yang ada menunjukkan bahwa job insecurity ini memang merupakan pemicu stres yang menggagu kondisi psikologis individu (Sverke et al, 2002).

Peneliti juga melakukan uji lanjutan dari output kondisi psychological wellbeing terhadap variabel output yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja pekerja secara nyata yaitu kepuasan kerja dan kesehatan fisik pekerja (Tabel 2). Melalui signifikansi pengaruh terhadap kedua hubungan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis individu mampu mempengaruhi persepsi kepuasan terhadap pekerjaannya hingga daya tahan tubuh untuk kesehatannya (Salovey et al, 2000; Faragher, 2005).

Tabel 2. Hasil Moderated Multiple Regression

Pengaruh	Model	Adjusted R Square	Change Statistics		
			R Square Change	F Change	Sig. F Change
<i>Psychological wellbeing</i> → Kepuasan Kerja	Tanpa Moderator	0,019	0,02	20,839	0
	Dengan Gender sebagai Moderator	0,021	0,003	3,348	0,068
<i>Psychological wellbeing</i> → Kesehatan Fisik	Tanpa Moderator	0,147	0,148	175,87	0
	Dengan Gender sebagai Moderator	0,15	0,004	5,232	0,022

Sumber : Hasil olah data

Sedangkan pada pengujian moderasi pada hubungan psychological wellbeing dan kesehatan fisik adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kebahagiaan lebih tinggi yang dirasakan wanita juga mempengaruhi terhadap kondisi kesehatan fisiknya dibanding laki-laki. Hal ini menunjukkan dukungan terhadap Barnet et al, 1994 bahwa laki-laki cenderung lebih mudah terkena depresi atau gangguan kondisi psikologis dibandingkan wanita. Terlebih lagi menurut Pugliesi (1995) menyatakan bahwa salah satu penyebab mengapa pria cenderung lebih sulit untuk bahagia dikarenakan pria cenderung lebih sulit untuk mengutarakan emosi negatif dan menceritakan mengenai masalahnya maupun juga memiliki harga diri yang cukup tinggi.

ANALISA

Hipotesis pertama membahas mengenai pengaruh dari dukungan supervisor terhadap psychological wellbeing buruh. Pada variabel dukungan supervisor disini peneliti mengukur tingkat kenyamanan komunikasi masalah, keadilan serta ketepatan penempatan dari supervisor kepada pekerja sehingga pekerja merasa mendapatkan dukungan secara positif terhadap pekerjaannya oleh supervisor langsungnya.

Melalui signifikansi pengaruh yang dihasilkan ini menunjukkan peran penting supervisor sebagai agen pada organisasi yang tidak hanya menciptakan iklim kerja positif namun juga persepsi dukungan dari organisasi. Iklim kerja positif ini salah satunya dibentuk dari indikator yang terbentuk pada penelitian ini yaitu seberapa nyaman buruh berkomunikasi terhadap atasan, serta keputusan penempatan kerja atau keadilan ditempat kerja yang dirasakan pekerja. Sesuai dengan teori job demand resources yang menyatakan bahwa fungsi job resources dalam menyeimbangkan kondisi job demand yang diterima oleh pekerja sehingga mampu menurunkan tingkat stres yang dirasakan pegawai (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005, Ackryod et al, 2007).

Terlebih lagi melalui bukti empiris bahwa dukungan supervisor dalam menciptakan iklim pekerjaan yang positif ini juga mengarahkan pentingnya supervisor juga untuk memberikan dukungan pula untuk pekerja dalam menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan dan rumah sehingga produktifitas individu juga semakin optimal.

Melalui hasil uji regresi ini menunjukkan pentingnya supervisor dalam meminimalisir dan mengurangi tingkat stres bawahannya yang diakibatkan dari job demand organisasi. Sehingga melalui kondisi ini organisasi tidak perlu mengurangi produktifitas organisasi namun cenderung meminimalisir tingkat stres yang ada melalui job resources yang baik sehingga produktifitas pekerja tetap optimal.

Melalui pengolahan data yang ada menunjukkan hasil signifikan pada pengaruh job insecurity yang dirasakan pekerja terhadap kondisi psikologis pekerja. Melalui hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua telah didukung. Hal ini menunjukkan bahwa job insecurity menjadi salah satu pemicu stres jangka panjang yang dirasakan oleh pekerja dan harus dikelola oleh perusahaan (Sverke et al, 2002; Hellgren et al, 1999; De Witte, 2005). Melalui hasil

penelitian ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memberikan standar-standar upah maupun fasilitas hingga peran dukungan supervisor dalam memberikan persepsi kepada pekerjaan bahwa pekerjaan mereka tidak terancam.

Melalui hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara psychological wellbeing individu dan persepsi kepuasan kerja pekerja. Terlebih lagi kepuasan kerja merupakan hal penting dalam penentu produktifitas pekerja di tempat kerja melalui optimalitas yang didasari pada kondisi kebahagiaan atau mood individu pada waktu itu. Melalui hasil uji empiris ini mendukung pentingnya konsep “Happy Productive People” yaitu individu yang bahagia akan mampu memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga akan berkinerja secara maksimal (Wright & Cropanzano, 2000)

Selain dari aspek mood yang dirasakan individu bukti hipotesis ini menunjukkan adanya proses yang dihasilkan dari emosi baik secara positif ataupun negatif akan mempengaruhi proses pemikiran dan tindakan individu (Judge & Locke, 1993; Bonnet, 2007). Sehingga kondisi psikologis yang dirasakan individu sangat mempengaruhi pengambilan keputusan dan tindakan di tempat kerja secara tepat maupun tidak tepat. Melalui pembuktian hipotesis ini menunjukkan pentingnya konsep Happy Productive People untuk dikelola khususnya pabrik tekstil dan tidak hanya berfokus pada fasilitas yang bersifat fisik namun juga psikologis.

Hasil signifikan pada pengujian pengaruh psychological wellbeing terhadap kesehatan fisik memberikan dukungan lebih terhadap penjelasan hubungan psikologis dan fisiologis. Melalui pengaruh ini semakin menunjukkan dukungan terhadap konsep “Happy Productive People”. Melalui pengaruh dari kondisi psychological wellbeing terhadap kesehatan fisik ini mendukung konsep teori yang dibangun oleh Salovey et al (2000) bahwa kondisi psikologis individu baik secara positif atau negatif akan mempengaruhi proses daya tahan tubuh. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara kesehatan fisik maupun mental dari para pekerjanya sehingga bisa mencapai optimalitas kerja yang maksimal.

Sedangkan pada hasil uji moderasi menunjukkan bahwa gender tidak memoderasi pada hubungan antara psychological wellbeing dan kepuasan kerja. Hasil dari Moderated Multiple Regression menunjukkan bahwa gender tidak memoderasi hubungan dari psychological wellbeing dan kepuasan kerja. Hasil serupa juga terjadi pada penelitian oleh Smith & Plant

(1982) menyatakan pada penelitiannya bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kondisi kepuasan kerja antara wanita dan pria. Hasil temuan ini juga sama dengan penelitian oleh Ward & Sloane (2000). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5a tidak didukung dan sejalan dengan hasil penelitian dari Smith & Plan (1982) dan Ward & Sloane (2000).

Sedangkan pada pengujian moderasi pada hubungan psychological wellbeing dan kesehatan fisik adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kebahagiaan lebih tinggi yang dirasakan wanita juga mempengaruhi terhadap kondisi kesehatan fisiknya dibanding laki-laki. Hal ini menunjukkan dukungan terhadap Barnet & Bremman, 1993 bahwa laki-laki cenderung lebih mudah terkena depresi atau gangguan kondisi psikologis dibandingkan wanita.

Terlebih lagi menurut Pugliesi (1995) menyatakan bahwa salah satu penyebab mengapa pria cenderung lebih sulit untuk bahagia dikarenakan pria cenderung lebih sulit untuk mengutarakan emosi negatif dan menceritakan mengenai masalahnya maupun juga memiliki harga diri yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui data deskriptif bahwa hanya aspek intensitas menangislah pria memiliki kecenderungan yang lebih rendah dibanding wanita. Terlebih lagi wanita cenderung lebih mudah untuk mengutarakan emosinya dan berfokus pada hubungan sosial ditempat kerja sehingga melalui proses ini mampu menetralkan tingkat stres yang dialami ditempat kerja (Maddock & Parkin, 1993; Narayanan et al, 1993). Melalui proses psikologis yang lebih baik pada gender wanita menunjukkan bahwa akan memberikan pengaruh juga terhadap kondisi kesehatan fisik. Hasil ini menunjukkan bahwa gender berhasil memoderasi pengaruh antara psychological wellbeing dan kesehatan fisik.

KESIMPULAN

Melalui hasil analisa dari pengolahan data yang ada menunjukkan hipotesis pertama hingga ke empat secara signifikan diterima. Melalui hasil yang ada menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh dukungan supervisor sebagai job resources dan job insecurity yang merupakan job demand terhadap kondisi psychological wellbeing. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja secara psikologis menjadi penting untuk penentu kondisi psychological wellbeing. Hal ini penting dikarenakan kondisi psychological wellbeing telah mempengaruhi kondisi kepuasan kerja dan kesehatan fisik yang sangat penting bagi produktifitas perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan fungsi penting job resources yang pada khususnya disini adalah dukungan

supervisor sebagai penyeimbang job demand yang harus diterima individu pada khususnya disini adalah kondisi job insecurity individu sehingga kondisi psikologis bisa tetap terjaga.

Penelitian ini juga menunjukkan gender terbukti telah memoderasi pengaruh antara kondisi psychological wellbeing dan kesehatan fisik. Hal ini diikuti dengan fakta bahwa wanita lebih mudah memiliki kebahagiaan dibandingkan pria yang menunjukkan bahwa baik pria dan wanita tidak ada perbedaan penerimaan beban kerja namun mengarah pada proses pengelolaan informasi dan motivasi.

Penelitian ini juga memiliki berbagai keterbatasan penelitian yaitu masih terbatasnya output penelitian yang hanya berdasarkan kepuasan kerja dan kesehatan fisik dan belum merupakan output organisasi secara nyata seperti produktifitas atau kinerja. Selain itu keterbatasan penelitian juga ada pada pengukuran job insecurity. Penelitian ini belum secara menyeluruh mengukur secara komprehensif dan mendetail sehingga analisa yang dilakukan bisa lebih mendalam. Penelitian ini juga masih terbatas pada pengkajian faktor eksternal dari individu yang memiliki potensi untuk dikaji melalui faktor internal individu khususnya pada sektor buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A. (2014). Management and shocks to worker productivity: evidence from air pollution exposure in an Indian garment factory. *Unpublished Working Paper, University of Michigan*.

Arnold, A. E., Coffeng, J. K., Boot, C. R., van der Beek, A. J., van Tulder, M. W., Nieboer, D., & van Dongen, J. M. (2016). The relationship between job satisfaction and productivity-related costs: a longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(9), 874-879.

Aguinis, H. (2004). *Regression analysis for categorical moderators*. Guilford Press.

Ackroyd, S., Kirkpatrick, I., & Walker, R. M. (2007). Public management reform in the UK and its consequences for professional organization: A comparative analysis. *Public administration*, 85(1), 9-26.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

Böckerman, P., Ilmakunnas, P., & Johansson, E. (2011). Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data. *Labour Economics*, 18(4), 547-554.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.

Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B., & Andy Wood, J. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311-321.

Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.

Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being.

Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2011). Supervisor-nurse relationships, teamwork, role ambiguity and well-being: Public versus private sector nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(2), 143-164.

Barnett, R. C., Brennan, R. T., & Marshall, N. L. (1994). Gender and the relationship between parent role quality and psychological distress: A study of men and women in dual-earner couples. *Journal of Family Issues*, 15(2), 229-252.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.

Bonnet, U., Specka, M., Leweke, F. M., Nyhuis, P., & Banger, M. (2007). Gabapentin's acute effect on mood profile—A controlled study on patients with alcohol withdrawal. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 31(2), 434-438.

Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.

Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.

Doi, Y. (2005), "An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese workers", *Industrial Health*, Vol. 43, pp. 3-10.

Diener, E., & Larsen, R. J. (1984). Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses. *Journal of personality and social psychology*, 47(4), 871.

Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.

De Neve, J. E., & Ward, G. (2017). Does Work Make You Happy?. *Harvard Business Review*.

Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J., & Henly, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. *Nursing research*, 33(2), 97-101.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The *job demands-resources* model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

De Witte, H. (2005). *Job insecurity*: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of *job insecurity* perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452-459.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.

Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.

Gavin, J. F., & Kelley, R. E. (1978). The psychological climate and reported well-being of underground miners: An exploratory study. *Human Relations*, 31(7), 567-581.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (Ninth Edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall

Gross, J. J., & John, O. P. (1998). Mapping the domain of expressivity: multimethod evidence for a hierarchical model. *Journal of personality and social psychology*, 74(1), 170.

Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.

Halbesleben, J.R.B. and Buckley, M.R. (2004), "Burnout in organizational life", *Journal of Management*, Vol. 30, pp. 859-79.

Headey, B. (1991). Distributive justice and occupational incomes: Perceptions of justice determine perceptions of fact. *British Journal of Sociology*, 581-596.

Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American psychologist*, 60(6), 581.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.

Kuncoro, Mudrajad. (2013). Indonesia's textile and its products industry : Recent development and challenges. *International Journal of Business and Economic Development* 1 (3), 60-74

Kaleka, A. (2002). Resources and capabilities driving competitive advantage in export markets: guidelines for industrial exporters. *Industrial Marketing Management*, 31(3), 273-283.

Kim, B. P., Murrmann, S. K., & Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 612-619.

Lazuras, L. (2006). Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece. *British Journal of Special Education*, 33(4), 204-209.

Mason, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.

McCreary, D. R., Saucier, D. M., & Courtenay, W. H. (2005). The drive for muscularity and masculinity: Testing the associations among gender-role traits, behaviors, attitudes, and conflict. *Psychology of Men & Masculinity*, 6(2), 83.

Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 1059-1075.

McNeilly, K., & Goldsmith, R. E. (1991). The moderating effects of gender and performance on job satisfaction and intentions to leave in the sales force. *Journal of Business Research*, 22(3), 219-232.

Maddock, S., & Parkin, D. (1993). Gender cultures: Women's choices and strategies at work. *Women in management review*, 8(2).

Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 63-73.

Nolan, J. P., I. C. Wichert and B. J. Burchell (2000). "Job insecurity, psychological well-being and family life" in *The Insecure Workforce*, edited by E. Heery and J. Salmon. London, Routledge.

Orpen, C. (1978). Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 530.

Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender differences in the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 57-71.

Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Dodge, K. L. (1994). Gender differences in coping with stress: When stressor and appraisals do not differ. *Personality and social psychology bulletin*, 20(4), 421-430.

Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and applied social psychology*, 1(1), 37-64.

Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American psychologist*, 55(1), 110

Sheridan, J. E., & Vredenburgh, D. J. (1978). Predicting leadership behavior in a hospital organization. *Academy of Management Journal*, 21(4), 679-689.

Stout, J. K. (1984). Supervisors' structuring and consideration behaviors and workers' job satisfaction, stress, and health problems. *Rehabilitation Counseling Bulletin*.

Seltzer, J., & Numerof, R. E. (1988). Supervisory leadership and subordinate burnout. *Academy of management Journal*, 31(2), 439-446.

Shumaker, S. A., & Hill, D. R. (1991). Gender differences in social support and physical health. *Health psychology*, 10(2), 102.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

Salanova, M., Agut, S. and Peiro', J.M. (2005), "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 1217-27.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books Inc.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

Smith, D. B., & Plant, W. T. (1982). Sex differences in the job satisfaction of university professors. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 249.

Taris, T.W. and Feij, J.A. (2004), "Learning and strain among newcomers: a three-wave study on the effects of job demands and job control", *Journal of Psychology*, Vol. 138, pp. 543-63.

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration.

Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress- buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.

Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model.

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219

Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.

Wright & Cropanzano. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol 5 (1), 84-94

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.

Wickramasinghe, G. L. D. (2016). Effects of gender on work-related attitudes: study of lean implemented textile and apparel manufacturing firms. *The Journal of The Textile Institute*, 107(7), 854-863.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.

Ward, M. E., & Sloane, P. J. (2000). Non- pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male And Female Academics In Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303.

Wahyuni, S. and David W. Nadapdap (2015), Critical review on Labor Factors and Country Competitiveness: Comparison between Indonesia and Jordan, *International Journal of Business and Social Research*, Vol 5, Issue 5, May 2015

Zheng, Connie, Soosay, Claudine and Hyland, Paul. (2008), Manufacturing to Asia : who will win the emerging battle for talent between Dragons and Tigers?, *Journal of manufacturing technology management*, vol. 19, no. 1, pp. 52-72