

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

NADYA PEPHAYOSA

178.600.462



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARO

Dipersiapkan dan disusun oleh
Nadya Pephayosa
17.860.0462

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 19 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Babby Hasmayani, S.Psi, M.Si)

Sekretaris

(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 19 Agustus 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hassanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadya Pephayosa

NIM : 17.860.0462

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan 19 Agustus 2022



Nadya Pephayosa

17.860.0462

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadya Pephayosa

NIM : 17.860.0462

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

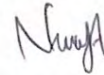
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 19 Agustus 2022



Nadya Pephayosa
17.860.0462

ABSTRAK

Hubungan Antara *Job insecurity* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo

NADYA PEPHAYOSA

17.860.0462

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *job insecurity* dan skala *work engagement* dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah PPPK DPRD Kabupaten Karo yang berjumlah 35 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,692$; $P = 0,000 < 0,05$, bahwa *job insecurity* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 47,8%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 52,2% dari faktor lain dari *work engagement* yang tidak dijelaskan dalam penelitian dan tidak terlihat dalam penelitian ini. Bahwa PPPK memiliki *job insecurity* yang tergolong tinggi dengan mean empiric = 135,09 > mean hipotetik = 112,5 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 10,444 dan *work engagement* PPPK tergolong rendah dengan mean empiric 62,37 > mean hipotetik = 85 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 7,317. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *job insecurity*, *work engagement*, PPPK.

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY AND WORK ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEES WITH A WORK AGREEMENT (PPPK) AT THE KARO COUNTY REPRESENTATIVE OFFICE

NADYA PEPHAYOSA

17.860.0462

This study aims to examine the correlation between *job insecurity* and *work engagement* in government employees with a work agreement (PPPK) at the Regional House of Representatives Office of Karo Regency. The scale used in this study is the *job insecurity* scale and the *work engagement* where the subject in this study is the PPPK DPRD Karo Regency, totaling 35 people. The data analysis method used in this study is *Product Moment correlation*, so the following results can be obtained: there is a significant positive relationship between *job insecurity* and *work engagement*. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.692$; $P = 0.000 < 0.05$, that *job insecurity* contributes to *work engagement* by 47.8%. From these results it is known that there are still 52.2% of other factors of *work engagement* that are not explained in the study and are not seen in this study. That PPPK has high *job insecurity* with empirical mean = 135.09 > hypothetical mean = 112.5 where the difference between the two means exceeds SD number = 10,444 and *work engagement* is low with empirical mean 62.37 > hypothetical mean = 85 where the difference both means exceed the number SD = 7,317. From the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: *job insecurity, work engagement, PPPK.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Job Insecurity dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Terima Kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayani, S.Psi, M.Si selaku ketua penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.

6. Terima kasih banyak kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
8. Terima kasih banyak kepada seluruh PPPK Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo yang telah bersedia menjadi sample dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Terima kasih kepada Bapak Petrus Ginting, S.Sos, selaku Sekretaris DPRD dan Ibu Roslina Br Bangun, SH selaku Kasubbag Kepegawaian yang turut membantu dan mempermudah peneliti melakukan riset di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo.
10. Yang teristimewa teruntuk Ibunda saya tercinta, terima kasih banyak atas doa dan dukungan selama masa pendidikan, serta terima kasih telah begitu sabar menunggu peneliti untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar sarjana.
11. Teruntuk abang Rifai, terima kasih banyak untuk segala kerja kerasnya dalam membantu Ibu menyediakan segala kebutuhan baik dalam pendidikan dan hal lainnya. Teruntuk Adik Beby, Tiara dan Salsa terima kasih sudah mau mendengarkan segala keluh kesah, memotivasi, dan memberikan semangat dalam menyelesaikan riset ini.
12. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.

13. Terima kasih untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
14. Teruntuk teman SMP saya Lena, Dwi dan Angel yang masih meluangkan waktunya untuk bertemu, bermain, serta bertukar pikiran walau dalam kesibukan masing masing.
15. Teruntuk teman dekat saya, Elza Rafika, Suriyatni Retno, Ummi Habibah Sirait, Syahdilla Mulyanda, Eriska Febriani, dan Siti Sarah Saragih terima kasih menemani, memotivasi, dan menegur selama masa perkuliahan.
16. Dan untuk Ara, terima kasih telah menemani, membantu, serta mendengar segala curhatan dan tetap mendorong saya agar menyelesaikan riset ini secepatnya.
17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no day off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin...

Medan, 19 Agustus 2022

Nadya Pephayosa

17.860.0462



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PRAKATA/MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pegawai	14
1. Pengertian Pegawai	14
2. Pegawai Non-PNS DPRD Kabupaten Karo.....	16
B. Work Engagement	18
1. Pengertian	18
2. Factor-Faktor Work Engagement	19
a. Job demands dan JobResources	19
b. Perceived Organizational Support	20
c. Psychological Capital	20
d. Job Insecurity	21

3. Dimensi Work Engagement	23
4. Ciri-Ciri Work Engagement	24
C. Job Insecurity	26
1. Definisi Job Insecurity	26
2. Factor-Faktor Job Insecurity	27
3. Dimensi Job Insecurity	28
4. Dampak Job Insecurity	30
a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru	31
b. Komitmen organisasi yang salah	31
c. Trust organisasi yang rendah	33
d. Kepuasan organisasi yang rendah	32
D. Hubungan Job Insecurity terhadap Work Engagement	33
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
D. Subjek Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Validitas dan Reliabilitas	42
G. Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian	45
B. Visi dan Misi Tempat Penelitian	45
C. Persiapan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	47
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	51
D. Pelaksanaan Penelitian	54
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
1. Uji Asumsi	55
2. Hasil Analisis <i>r Product Moment</i>	57
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	58
F. Pembahasan	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Job Insecurity</i>	48
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i>	50
Tabel 4.3 Skala <i>Job Insecurity</i> setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	53
Tabel 4.4 Skala <i>Work Engagement</i> setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	54
Tabel 4.5 Uji Normalitas	56
Tabel 4.6 Uji Linearitas	57
Tabel 4.7 Analisis <i>r Product Moment</i>	58
Tabel 4.8 Nilai Mean Hipotetik dan Empirik	60

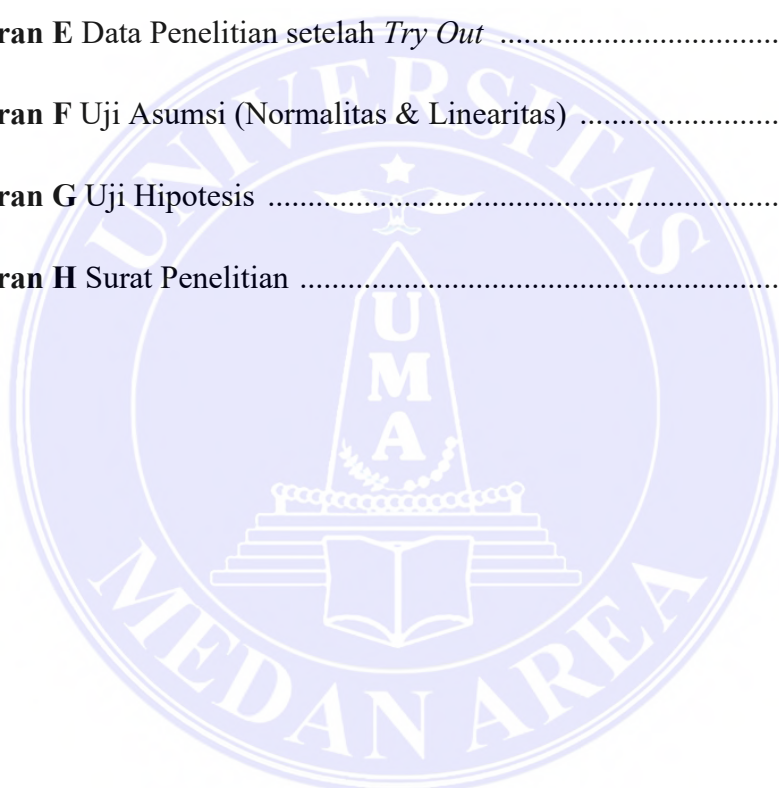
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Kurva Normal <i>Job Insecurity</i>	60
Gambar 4.2 Kurva Normal <i>Work Engagement</i>	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala <i>Job Insecurity</i>	73
Lampiran B Skala <i>Work Engagement</i>	77
Lampiran C Data Penelitian sebelum <i>Try Out</i>	81
Lampiran D Uji Validitas dan Reliabilitas	84
Lampiran E Data Penelitian setelah <i>Try Out</i>	90
Lampiran F Uji Asumsi (Normalitas & Linearitas)	93
Lampiran G Uji Hipotesis	97
Lampiran H Surat Penelitian	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di suatu instansi pemerintah. Apabila sumber daya manusia pada instansi pemerintah bekerja secara efektif, maka tujuan instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerja dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal mudah, instansi perlu merekrut dan menyeleksi sumber daya manusia dengan baik. Selain itu, instansi pemerintah harus memberikan perhatian khusus untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai selama bekerja, sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaannya merupakan pengalaman hidup yang menyenangkan.

Pegawai merupakan salah satu faktor yang terdapat dalam suatu perusahaan, dan dianggap sebagai motor penggerak bagi perkembangan organisasi dan perusahaan. Pegawai pemerintah merupakan aset terpenting bagi kinerja pegawai yang maksimal. Peran pegawai di setiap instansi pemerintah sangat diperlukan agar dapat bekerja lebih efisien dan optimal untuk melayani dan mengayomi masyarakat. Menurut Kusdiarti (1999), yang menjelaskan bahwa pegawai merupakan aset penting yang diperlukan untuk

berpartisipasi dan menangani masalah dan bahkan diberi tanggung jawab untuk mencapai tujuan pemerintah.

Setiap instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang tidak hanya cerdas, kreatif, tetapi dapat mengabdikan dan mengayomi masyarakat dengan baik sehingga program pemerintah dapat langsung menjangkau masyarakat. Menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang asas-asas ketenagakerjaan, penafsirannya menyatakan bahwa suatu negara yang berfungsi dengan baik dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat.

Pegawai merupakan salah satu aset instansi pemerintah yang harus dikembangkan untuk menunjang kelangsungan dan keberhasilan instansi pemerintah tersebut. Setiap instansi membutuhkan dukungan dari karyawan yang terpercaya dan berpengetahuan luas yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan visi dan misinya (Dessler, 2010). Perkembangan instansi yang menguntungkan tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah bisnis selain faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dalam perusahaan, karena salah satu fungsi dalam perusahaan disebut manajemen sumber daya manusia (Hariandja & Marihot, 2002). Beberapa perusahaan di Indonesia menerapkan kebijakan terhadap 2 jenis pegawai, yaitu dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan PNS (Pegawai

Negeri Sipil). Perbedaan antara PNS dan PPPK tidak sebatas pada perbedaan status pekerjaan, tetapi juga dalam hal tempat kerja dan jenjang karir.

Di dalam instansi pemerintah terdapat berbagai bidang pekerjaan, salah satunya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo yang merupakan salah satu komponen lembaga pemerintahan di tingkat daerah yang bertanggung jawab dalam membentuk peraturan daerah dan penyusunan peraturan daerah, serta merekomendasikan pengangkatan atau pemberhentian gubernur. Dalam lembaga ini, aktivitas pegawai diasumsikan dapat berperan dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah. Akibatnya terdapat tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai DPRD Kabupaten Karo, antara lain tugas PPPK sebagai operator komputer yang bertugas mengetik, menerima email atau surat, menyiapkan dan memberikan laporan pertanggungjawaban Sub- Bagian tugas kepada Kepala Bagian.

Instansi pemerintah tidak lagi hanya mencari karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga calon karyawan yang mampu menanamkan dalam diri mereka untuk terhubung dan terlibat pada pekerjaan, dan berkomitmen tinggi pada standar kinerja yang berkualitas (Bakers, 2007). Instansi pemerintah juga membutuhkan karyawan yang berdedikasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah komitmen pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya pada suatu instansi pemerintah.

Wirawan (2009) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah faktor internal karyawan yaitu keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja (*work engagement*). Hal-hal yang menjadi faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan.

Agustin (2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya di perusahaan swasta, tetapi juga perusahaan negara (BUMN) maupun di instansi pemerintahan, bahkan organisasi. Dengan adanya *work engagement* yang tinggi pada setiap pegawai akan memunculkan motivasi, komitmen, keterampilan dan semangat dalam proses melakukan pekerjaan. *Work engagement* yang tinggi akan memberikan makna atau keberadaan pegawai dalam suatu instansi pemerintah yang berarti bagi kehidupan mereka pada tingkat yang paling dalam, sehingga meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Karyawan yang *work engagement*nya tinggi lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan lebih bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan.

Bakker, Arnold B., Simon L., Michael P (2011) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pemerintah memberikan dukungan, melibatkan, dan menciptakan lingkungan yang memelihara, karyawan lebih mungkin untuk bereaksi dengan menginvestasikan waktu dan energi serta melibatkan diri secara psikologis di tempat kerja. Keterikatan kerja yang rendah dapat

merugikan perusahaan karena dapat menurunkan kualitas dan reputasi. Lain halnya dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan tekun dan bersemangat. Keterikatan kerja yang tinggi ini dapat mendorong organisasi untuk maju ke depan sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Work engagement menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker (2002) adalah suatu konstruk motivasional yang menunjukkan suatu keadaan positif yang berkaitan dengan kebahagiaan dalam bekerja, penuh semangat dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dunia kerja saat ini menuntut karyawan yang memiliki keberanian untuk memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya, merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya, dan bekerja dengan penuh fokus dan keseriusan dalam pekerjaannya. Namun fenomena yang terjadi di DPRD Kabupaten Karo menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *work engagement* yang rendah.

Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti yang menemukan bahwa pegawai tidak mencurahkan seluruh tenaga, pikiran dan mentalnya untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal, namun sikap yang ditunjukkan seperti malas bekerja, merasa lelah dan tidak memaknai serta tidak berkonsentrasi pada saat bekerja yang dimana itu dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dalam pekerjaan. Mengenai aspek *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma & Bakker (2002), mengetahui bahwa kelelahan dan tidak memiliki energi merupakan bagian dari dimensi

vigor. *Vigor* menurut Schaufeli dkk (2002) adalah curahan energi dan pikiran yang kuat dalam proses bekerja, keberanian berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan bersabar menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu PPPK bahwa mereka kurang fokus pada pekerjaannya karena ketika mereka sedang menyelesaikan satu tugas, pekerjaan berikutnya datang, sehingga PPPK selalu dalam keadaan yang tertekan dan sulit berkonsentrasi untuk menyelesaikan suatu tugas. Berikut hasil wawancara dengan PPPK yang berinisial RG di DPRD Kabupaten Karo

“Kan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan jadi lama-lama susah untuk fokus dek, fokusnya teralihkan gitu sama tugas-tugas yang baru datang jadi gak semangat, ada banyak kerjaan yang harus diselesaikan sama waktunya juga terbatas, jadi mau gak mau ya kerjaan itu dikerjain asal selesai aja karena kadang ngerjain itu juga harus lembur jadi gak ada semangat-semangatnya ”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, hal ini terkait dengan dimensi *Absorption* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma dan Bakker (2002) yaitu sikap pegawai yang selalu fokus dan serius dalam bekerja. Dan sesuai dengan dimensi keterikatan kerja, peneliti juga menemukan bahwa PPKK mereka merasa kurang semangat ketika bekerja dan tidak mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan yang diberi, hanya menyelesaikan tugas yang memang harus dikerjakan saja tanpa rasa semangat, kurang fokus.

Schaufeli (2005) menggambarkan keterikatan kerja pegawai sebagai pikiran positif terkait pada pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme atau semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan fokus (*absorption*). Bordon &

Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa karyawan yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas pekerjaan mereka tetapi juga aktivitas yang dapat memajukan organisasi. Rendahnya *work engagement* sangat merugikan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat. Untuk itu, karyawan perlu memiliki tekad yang tinggi dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Bakker & Demerouti (2008) juga menambahkan bahwa karyawan dengan *work engagement* kerja yang tinggi melakukan yang terbaik, karena karyawan ini menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Schaufeli dkk (2008) menggambarkan tingkat *work engagement* yang tinggi sebagai keselarasan yang kuat pada kinerja pekerjaan dan masalah terkait pekerjaan lainnya dengan melibatkan secara kognitif dan emosional secara maksimal. Dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, karyawan lebih aktif dalam menghadapi situasi yang mencakup aspek kognitif dan afektif tanpa berfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung fokus pada tugas daripada tujuan atau hasil yang ingin dicapai, mereka hanya melakukan apa yang perlu dilakukan.

Hal ini sesuai dengan pandangan Herwit (Schaufeli & Bakker, 2003) yang menyatakan bahwa dengan *work engagement* yang tinggi, karyawan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. *Say* terus-menerus berbicara positif tentang organisasi tempat karyawan bekerja dengan rekan kerja lainnya, calon karyawan, dan juga dengan masyarakat.

Peneliti juga menemukan hasil wawancara dengan PPPK bahwa mereka tidak sepenuhnya berbicara positif seperti ingin berhenti bekerja atau mengeluh kepada PPPK yang lain. *Stay* adalah berarti memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi lain. *Strive* adalah mendedikasikan banyak waktu, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Berikut beberapa hasil wawancara pada PPPK berinisial NS:

“kadang kepikiran kalau gaji gak seberapa tapi kerjaan segitu banyaknya pengen resign cuma bingung mau kerja apa kalau resign, kerja juga ngerasa was-was karena kepikiran bisa aja dikeluarkan tiba-tiba atau dipindahkan ke bagian lain, karena kalau kontrak kerja mau gak mau tiap tahun harus diikutin lagi jadi ngulang terus tapi itu juga gak jadi PNS”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa PPPK merasa cemas bahwa kontrak kerja bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebuah pekerjaan bisa jadi berada pada situasi yang tidak menentu. Keadaan tersebut bisa menyebabkan karyawan merasa tidak aman sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja cukup besar. Kondisi seperti inilah yang disebut dengan *job insecurity*.

Job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceivedim permanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Halungunan, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi input pekerjaan, salah satunya cenderung mempengaruhi ketidakamanan kerja, PPPK mengatakan bahwa masalah mengenai ketidakamanan pekerjaan yang mereka rasakan karena pangkat mengenai status yang masih belum jelas hingga saat ini, ini terjadi karena setiap tahun, PPPK harus mengikuti seleksi lagi, masa depan karyawan di organisasi semakin tidak menentu dan meragukan. Kondisi yang terlihat PPPK merasa untuk melakukan lompatan dalam pekerjaan sangat sulit karena sampai menjadi PNS merupakan hal yang sulit, karena harus melalui proses yang panjang. Seperti hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu PPPK berinisial S, berikut hasil wawancaranya:

“kakak disini udah kerja kurang lebih 15 tahun dek tapi sampai sekarang masih honor belum ada status pegawai yang berubah, gak ada promosi untuk naik jabatan atau apapun. Tapi ya gitu tiap tahun ikut seleksi lagi walaupun gaji sering macet, ngerasa takut kerja karena bisa dikeluarkan kapan aja makanya kadang kerja ya asal selesai gak ada ngasih perubahan lebih dari yang diharapkan”

De Witte (2005) juga menjelaskan bahwa sumber dari job insecurity adalah orang-orang yang menginginkan status pegawai, tetapi kondisi pekerjaannya membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai (*unemployment*). Dampak dari ketidakamanan kerja pada organisasi adalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi, hilangnya kepercayaan pada manajemen, penolakan terhadap perubahan organisasi, penurunan kinerja dan prestasi kerja. Sverke, Hellgren & Naswall (2003) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat menyebabkan berkurangnya komitmen karyawan

terhadap organisasi. Hasil penelitian mereka juga menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami job insecurity memiliki skor prestasi kerja yang rendah.

Dampak negatif dari ketidakamanan kerja dapat menurunkan tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa tidak aman (*unsafe*) kurang memiliki komitmen terhadap pertumbuhan organisasi (De Witte, 2005). Dalam penelitian Schaufeli (2005) dijelaskan bahwa dedikasi karyawan merupakan salah satu aspek dari komitmen karyawan dalam perusahaan. Schaufeli (2005) menggambarkan keterikatan kerja karyawan sebagai pemikiran positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan fokus (*absorption*). *Vigor* dicirikan oleh energi dan kemampuan yang tinggi di tempat kerja, keinginan untuk menginvestasikan diri di dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan yang sulit. Dedikasi adalah sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan dan menjalani pengalaman kerja yang antusias, menginspirasi, bangga, dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi dan fokus penuh dalam melakukan pekerjaan.

Meskipun telah ada penelitian yang menunjukkan hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pegawai organisasi pemerintah Belanda, peneliti masih ingin menguji antara kedua variabel dalam kondisi dan lingkungan partisipan yang berbeda yaitu PPPK di DPRD Kabupaten Karo. Kajian PPPK menjadi salah satu hal yang menarik bagi peneliti karena PPPK merupakan motor penggerak banyaknya aktivitas kerja di DPRD Kabupaten Karo, yang tanpanya ada PPPK mungkin para PNS tidak dapat menyelesaikan

banyaknya tugas yang ada. PPPK penting bagi organisasi, karena merupakan salah satu mesin yang menggerakkan fungsi dan tujuan organisasi (Seniati, 2002). Oleh karena itu, PPPK penting untuk dikaji perihal hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* agar mereka dapat bertahan dalam organisasi.

. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam suatu pemerintahan pencapaian tujuan tentunya tidak terlepas dari keberadaan pegawai, pegawai merupakan aset penting dalam perusahaan, namun untuk melibatkan seseorang *engagement* dalam pekerjaannya dibutuhkan yang namanya loyalitas, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh pegawai. Namun kondisi yang terjadi di DPRD Kabupaten Karo adalah PPKK merasakan kurangnya semangat (*vigor*), *dedication* dan *absorption* dan daya tarik kerja yang berujung pada kurangnya work engagement dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, fenomena alih status pada PPPK Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Karo adalah fenomena ketidakpastian jabatan atau *job insecurity*. De Witte (2005) juga menjelaskan bahwa sumber dari *job insecurity* adalah

orang-orang yang menginginkan status pegawai, tetapi kondisi pekerjaannya membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai (*unemployment*). Dalam kondisi saat ini, alasan PPPK melanjutkan pekerjaannya adalah karena mereka tidak punya pilihan lain selain memilih pekerjaan saat ini sambil berharap suatu saat dedikasi mereka akan diakui dan dihargai, dan diperhitungkan dari status pegawai mereka berubah dari PPPK menjadi PNS.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami penelitian ini dengan judul “Hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo”

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan lebih terarah, peneliti membatasi penelitian ini pada “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo, sehingga dengan batasan ini, akan lebih mudah bagi dalam membuat sebuah penelitian dan tidak memberikan kesan yang sangat luas dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Karo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan bersifat informatif bagi penelitian selanjutnya yang tertarik dengan variabel – variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi dan wawasan, serta dapat memberikan intervensi yang tepat kepada divisi manajemen sumber daya manusia di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas – tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah

memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balasan jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
- e. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mampu bekerja secara efektif.

2. Pegawai Non – PNS Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berperan sebagai wakil rakyat yang secara aktif mengawasi jalannya pemerintahan di daerah masing-masing dengan sebaik-baiknya. Dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah, untuk menyelenggarakan jalannya pemerintahan daerah. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mengatur seluruh kepentingan daerah, serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan urusan-urusan daerah. DPRD Kabupaten Karo merupakan salah satu institusi unsur penyelenggara pemerintahan ditingkat daerah yang bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan pembangunan dan perencanaan program-program pembangunan di daerah.

Berdasarkan peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 22 tahun 2015 tentang uraian tugas, fungsi dan tatakerja DPRD Kabupaten Karo, adapun tugas dan fungsi pada DPRD Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Mempunyai fungsi: a. pembentukan Perda; b. anggaran; dan c. pengawasan
2. Membentuk perda bersama bupati, membahas dan memberikan persetujuan rancangan perda mengenai APBD yang diajukan oleh Bupati dan melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan perda dan APBD

3. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Bupati kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian
4. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internasional di Daerah
5. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah
6. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah dan melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian pemerintah dalam setiap rencana kerja dalam melaksanakan fungsinya harus didukung aparatur sipil negara. Jumlah aparatur sipil negara yang memadai akan memberikan hasil yang optimal dalam pelaksanaan rencana kerja tersebut, oleh karena itu, kebutuhan atas aparatur sipil negara dalam instansi pemerintah merupakan hal yang penting.

Menurut Pasal 6 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

B. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Referensi berkaitan dengan *work engagement* merupakan konsep baru bagi dunia akademik karena konsep ini diawali oleh temuan para konsultan dari area pemecahan masalah produktivitas dan kualitas kerja. Pada dasarnya konsep *work engagement* dibentuk oleh dua konsep yang telah dikenal dalam ranah akademik yaitu komitmen organisasi dan *citizenship behavior* yaitu perilaku individu pekerja yang bersedia melakukan kegiatan melebihi tugas dan fungsi pokoknya untuk mewujudkan produktivitas dan kualitas kerja.

Khan (dalam Kular, 2008) menjelaskan *work engagement* sebagai proses memanfaatkan diri anggota organisasi terhadap perannya di dalam bekerja. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosi selama bekerja. Khan (1990), menjelaskan aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan aspek kognitif adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Aspek yang terakhir adalah aspek emosional, yaitu perasaan pegawai tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Khan (dalam Saks, 2006) menjelaskan bahwa *work engagement* berarti keadaan psikologis ada dalam menjalankan peran dan tugas dari pekerjaan dan organisasi. Sedangkan Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008 mengemukakan, *work engagement* adalah kondisi yang positif, memuaskan,

baik afektif dan motivasi dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai anti dari kelelahan kerja. Pegawai yang *engaged* memiliki tingkat energi yang tinggi, dan secara antusias *engaged* dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi - definisi *work engagement* yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan *work engagement* adalah perilaku seorang pegawai yang dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Dengan demikian pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan peningkatan produktivitas dan nantinya berdampak pada pencapaian nilai dan tujuan dari organisasi.

2. Faktor – Faktor *Work Engagement*

Schaufelli & Bakker (2010) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan model psikologis (*psychological capital*).

a. *Job Demands & Job Resources*

Job demands atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs 2003). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus-menerus.

Job resources memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou, 2007). *Job resources* memiliki dampak positif pada *work engagement* ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Umpan balik kinerja positif meningkatkan *engagement*, sedangkan umpan balik kinerja negatif menurunkan *engagement*.

b. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan, pada saat karyawan mempresepsikan bahwa organisasi mendukung mereka, maka karyawan akan menjadi lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Grace & Hadi (2013), *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja seseorang.

c. *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujlasih & Prihatsanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara

psychological capital dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*-nya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keadaan mental positif berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaanya dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan mereka masing-masing.

d. Job Insecurity

Ashford, Lee & Bobko (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* yang dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Boseman, J., Rothmann, S., dan Buitendach., JH (2005) menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan.

Menurut Luthans (2006) tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

1. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

2. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan. Gallup (dalam Luthas, 2006) Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu. Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sejalan dengan pemahaman *job demands*, hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* diasumsikan memiliki hubungan yang negatif dan *job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi . Gallup (dalam Luthas, 2006) Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu dalam. Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu.

3. Dimensi *Work Engagement*

Berdasarkan definisi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma & Bakker (2005), dimensi dari *work engagement* adalah:

a. *Vigor*

Vigor adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk menginvestasikan usaha dalam satu pekerjaan. Mereka akan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan di dalam pekerjaan.

b. *Dedication*

Dedication dikarakteristikan dengan perasaan yang signifikan, antusias, inspirasi, bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki perasaan signifikan adalah karyawan yang memiliki keberartian atas keberadaan dirinya didalam pekerjaan.

c. *Absorption*

Absorption adalah memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan. Mereka yang memiliki *absorption* didalam pekerjaan adalah mereka yang merasakan bahwa waktu berlalu begitu cepat. Mereka susah dipisahkan dari pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* sebuah motivasi positivities, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat

pikiran positif yang berhubungan dengan tiga aspek yaitu adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan uraian diatas maka, apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi hargadirinya.

4. Ciri – Ciri *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

1. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. *Strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Hal berbeda ditunjukkan oleh karyawan yang merasa tidak terikat dengan pekerjaannya, dimana karyawan menunjukkan sikap menunda pekerjaan, sering merasa lelah dan bosan pada pekerjaan, tidak memiliki perencanaan kerja yang baik serta pengerjaan tugas tidak maksimal dan kurang inovasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya

C. Job Insecurity

1. Definisi Job Insecurity

Menurut Ashford dkk (dalam Sandi, 2014) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*, secara umum *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Suciati dkk, 2014) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Selain itu, Smithson & Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai keadaan psikologis individu dalam memandang sebuah pekerjaan dimana hal tersebut bisa menjadikan rasa tidak aman dan bingung dikarenakan situasi lingkungan dan juga jenis pekerjaan yang berubah ubah sehingga menyebabkan kebingungan pada karyawan. O'Neill & Sevastos (2013)

mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja adalah pengalaman kognitif dan afektif seseorang atas keadaan yang tidak menentu dan berubah ubah dan juga banyak aspek lain menyebabkan keadaan tersebut. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan merasakan ketidak amanan dan juga ketidak nyamanan di dalam pekerjaan nya yang di sebakn oleh terancamnya posisi pekerjaannya di dalam perusahaan

Dapat disimpulkan bahwasanya *job insecurity* merupakan penilaian pekerja terhadap suatu keadaan di mana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut.

2. Faktor – Faktor Job Insecurity

Menurut Ashford dkk (dalam Novliadi, 2009) mengkategorikan faktor-faktor penyebab *job insecurity* kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan. Menurut Deston & Wisdom (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Menurut Susanto (dalam Novliadi, 2009)

menyatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (*managing change*).

b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

c. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi job insecurity misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi job insecurity terdiri dari kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual dan jabatan, serta karakteristik personal pekerja.

3. Dimensi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), terdapat dua dimensi dasar yang menyusun konstruk *job insecurity*, yaitu tingkat keparahan ancaman (*severity of threat*) dan ketidakberdayaan untuk melawan ancaman tersebut (*powerlessness*). Ashford, Lee & Bobko (1989) kemudian mengembangkan dua dimensi dasar ini menjadi lima dimensi, yaitu :

a. Ancaman dari beragam aspek pekerjaan.

Aspek – aspek pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, memperoleh kenaikan gaji, pengawasan, dll. Semakin banyak aspek pekerjaan yang dianggap terancam oleh seorang individu, maka akan semakin besar *job insecurity* yang individu itu rasakan.

b. Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam

Dimensi ini mengukur seberapa penting aspek – aspek pekerjaan yang dianggap terancam. Apabila aspek pekerjaan yang dianggap terancam semakin penting, maka akan semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

c. Ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Ancaman dari keseluruhan pekerjaan adalah beragam peristiwa yang dapat berpengaruh secara negatif pada keseluruhan pekerjaan, seperti dipecat dan diberhentikan untuk sementara waktu.

d. Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Dimensi ini mengukur seberapa penting peristiwa – peristiwa yang berpengaruh secara negatif terhadap keseluruhan pekerjaan. Semakin penting peristiwa – peristiwa tersebut, maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

e. Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya dan tidak memiliki

kekuatan untuk melawan ancaman – ancaman yang muncul, maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kalimat dalam konstruk *job insecurity* adalah ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat dimensi sebelumnya (Ashford et. Al., 1989). Dengan demikian, individu yang merasa mampu menghadapi ancaman tingkat ketidakberdayaan rendah tidak akan merasa tidak aman dan gelisah walaupun mereka merasakan adanya ancaman pada aspek kerja atau keseluruhan kerjanya.

4. Dampak *Job Insecurity*

Menurut Ashford dkk (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Perasaan *job insecurity* dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi.

Berdasarkan penelitian Ashford (dalam Novliadi, 2009) diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan

a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti stressor yang lain, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri atau sebuah usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Novliadi, 2009) orang yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan demi alasan yang masuk akal. Hal ini akan masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan karir yang lebih aman.

b. Komitmen organisasi yang rendah

Menurut Ashford dkk (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa orang yang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu menunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan yang tinggi. Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak diantara mereka. Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

c. Trust organisasi yang rendah

Menurut Ashford dkk (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Hubungan ini akan terjadi karena karyawan yang insecure akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka akan berkurang.

d. Kepuasan kerja yang rendah

Menurut Ashford dkk (dalam Novliadi, 2009) menyatakan bahwa persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif terhadap pekerjaan dan tugas. Orang yang merespon secara efektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif mempresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak *job insecurity* sepertinya hanya dialami pekerja. Namun, reaksi yang ditimbulkan pekerja atas dampak tersebut juga akan mempengaruhi kinerja mereka di

organisasi. Oleh karena itu *job insecurity* pada akhirnya juga berdampak pada efektivitas organisasi.

D. Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement*

Ketika karyawan tidak merasa terpaksa dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya, maka mereka akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat) dengan pekerjaan (*job*) nya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Bakker & Leiter, 2010).

Sebuah penelitian menyatakan bahwa takut kehilangan pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat atau lebih *engaged* secara aktif dengan pekerjaan untuk mengatasi ancaman (Sverke & Hellgren 2003). Sebagai contoh karyawan mungkin berpikir bahwa dengan meningkatkan upaya kinerja mereka, maka mereka dapat menurunkan kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini dapat diasumsikan bahwa jika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, maka mereka tidak mengalami *job insecurity* saat melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan (Mauno,

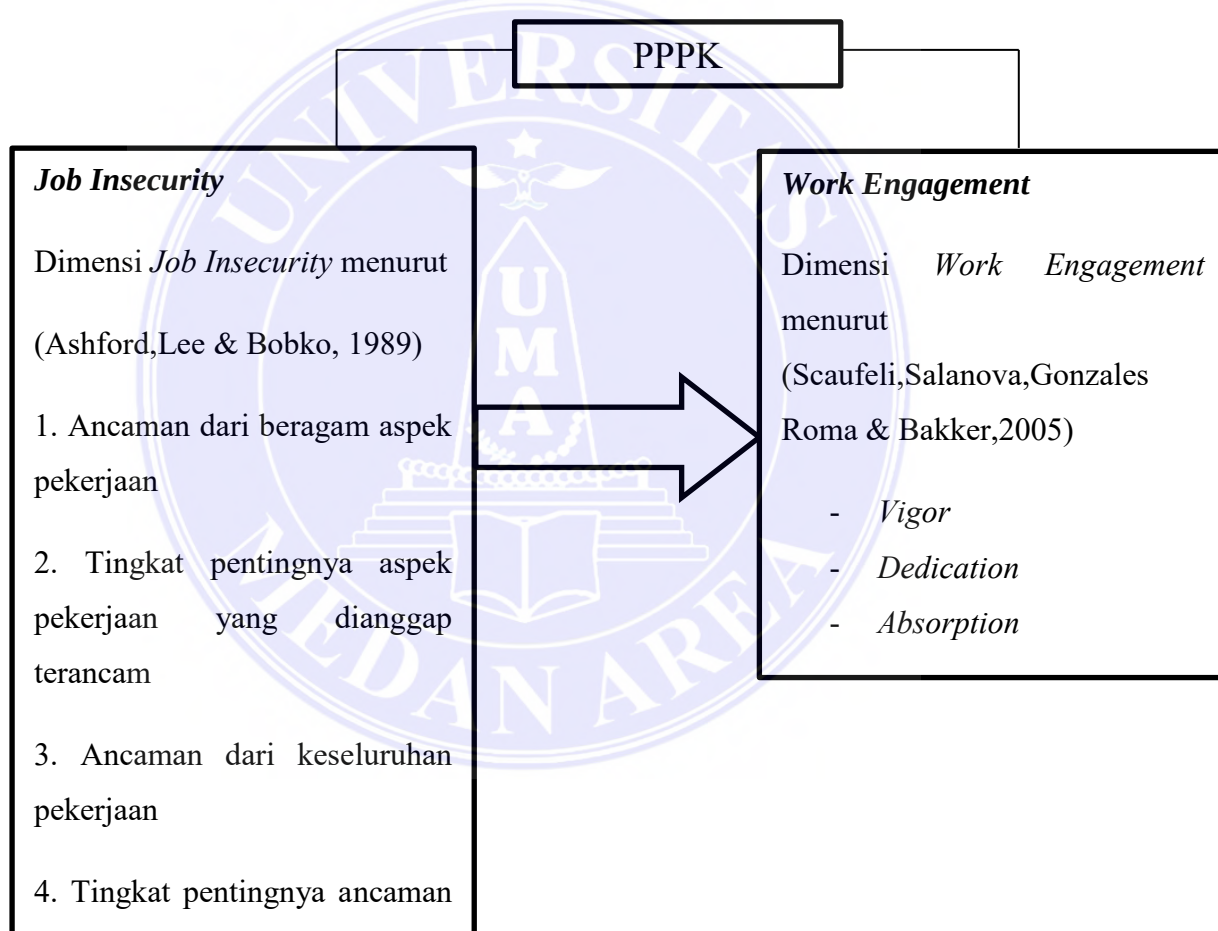
Kinnunen, Makikangas & Natti 2005). Semua faktor dari *job insecurity* yang telah dipaparkan diatas menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) melemahkan *work engagement* karena individu yang merasa dalam posisi ketidakamanan dalam bekerja akan memiliki *vigor*, *dedication* dan *absortion* yang sedikit untuk memajukan tujuan dari organisasi, dimana ketiga dimensi tersebut merupakan dimensi dari work engagement.

De Cuyper & De Witte (2005) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. De Cuyper & De Witte (2005) juga telah membandingkan hubungan antara *job insecurity* dengan kontrak ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian mereka di dapatkan data bahwa *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak temporer lebih tinggi daripada *job insecurity* pada tenaga kerja permanen.

Penelitian mengenai hubungan *job insecurity* dan *work engagement* telah dilakukan oleh Bosman, J., Rothman, S., Buitendach., J. H (2005) dengan meneliti hubungan *job insecurity*, *burnout* dan *work engagement* pada pegawai di organisasi pemerintah Belanda. Berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan informasi bahwa terdapat hubungan *job insecurity* dengan *burnout* yang diindikasikan dengan adanya emosi negatif yang ditimbulkan dari *job insecurity* tersebut. Berdasarkan dari penelitian mereka menjelaskan bahwa *burnout* juga berhubungan dengan *work engagement* karena dimensi *burnout* merupakan lawan dari dimensi *work engagement*.

Dengan demikian hubungan antara *work engagement* dan *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan secara statistik, meskipun hubungannya lemah dan memiliki efek yang kecil.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada PPPK dengan asumsi, *job insecurity* PPPK tinggi maka *work engagement* nya rendah, atau sebaliknya *job insecurity* PPPK rendah maka *work engagement* tinggi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (X) : *Job Insecurity*
2. Variabel tergantung (Y) : *Work Engagement*

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu definisi operasional variabel:

1. *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan dapat mengendalikan individu untuk tanggung jawab di tempat

kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, dan ketika dirasakan kurangnya kontrol perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai akan mengalami *job insecurity*.

2. Work Engagement

Work engagement adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang melibatkan energi, dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan mereka yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus PPPK di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo yang berjumlah 35 karyawan. Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam populasi penelitian harus menentukan siapa dan apa yang akan dijadikan populasi.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling, Menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, dengan demikian berdasarkan teori maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala dengan alasan berikut :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Dalam penelitian ini terdapat dua skala ukur yaitu job insecurity dan work engagement.

1. Skala *Job Insecurity*

Secara teoritis, pengukuran *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan skala sikap sebagai alat ukur dari *job insecurity*. Skala sikap sebagai alat ukur job insecurity telah mengalami beragam perkembangan, skala yang dibuat tanpa memperhatikan psikometri, hingga skala yang didasarkan pada teori (Sverke & Hellgren, 2002). Caplan, Cobb, French, Van Harrison, & Pinneau (1975) membuat Caplon Scale yang mengukur *job insecurity* menggunakan konstruk teori yang sederhana, hampir tidak mengalami perkembangan psikometri, dan sangat jarang digunakan.

Johnson, Messe, & Crano (1984) kemudian membuat Johnson Scale yang menggunakan pengukuran global dan sederhana. Namun, penggunaan dua alat ukur ini dinilai berbahaya dan memiliki resiko yang besar. Hal ini dikarenakan *job insecurity* merupakan konstruk yang kompleks dan tidak bias diukur menggunakan pengukuran yang sederhana, serta dikhawatirkan tiap responden akan memberikan respon yang sama

dalam melihat aspek yang berbeda dalam fenomena job insecurity (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Berdasarkan hal tersebut, maka mulai dikembangkanlah alat ukur multidimensional. Ashford, dkk (1989) membuat alat ukur berdasarkan konstruk teori dari Greenhalgh & Rosenblatt (1984), yang mengukur beragam dimensi dan terdiri dari 57 item. Alat ukur yang dibuat oleh Borg & Elizur (1992) membedakan antara *cognitive job insecurity* (kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan) dan *affective job insecurity* (ketakutan akan kehilangan pekerjaan). Sementara itu, Hellgren, Sverke, & Isaksson (1999) membuat alat ukur yang membedakan *quantitative job insecurity* (kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan) dan *qualitative job insecurity* (kekhawatiran mengenai hilangnya aspek pekerjaan yang penting).

Penggunaan alat ukur yang multidimensional ini dinilai sebagai hal yang positif. Berdasarkan meta – analisis yang dilakukan oleh Sverke, dkk (2002) diperoleh hasil bahwa alat ukur *job insecurity* yang multidimensional lebih mampu menunjukkan pengalaman *job insecurity* yang dialami oleh responden dan memiliki content validity yang lebih tinggi daripada alat ukur yang menggunakan single – item atau pengukuran global. Selain itu, alat ukur multidimensional dinilai lebih reliable dan valid (Gorsuch dkk, dalam sverke 2002). Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan digunakan alat ukur adaptasi dari Ashford, dkk (1989) job insecurity scale yang merupakan alat ukur multidimensional.

2. Skala Work Engagement

Dalam penelitian ini, variabel work engagement diukur dari adaptasi (Schaufeli & Bakker, 2005) dengan berdasarkan tiga dimensi, yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Skala ini menggambarkan perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi work engagement pada subjek, dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah work engagement.

F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Sebuah ketepatan alat ukur haruslah menghasilkan validitas yang sangat akurat. Maka dari itu validitas sebuah alat ukur diukur sesuai dengan variabel yang sesuai dan mengenai pada hal-hal yang sangat berkaitan. Dalam penelitian ini menggunakan Validitas Isi (*Content Validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat

ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga item-item yang telah dikembangkan memang mengukur (*representatif*) bagi apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengarah kepada kepercayaan sebuah alat ukur untuk dapat mewakili hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang ingin diukur. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument ini sudah baik, reliable, dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Arikunto, 2006).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk mengetahui realibilitas alat ukur (skala) maka digunakan rumus koefisien *alpha cronbach*.

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan uji ini untuk menguji hipotesis hubungan / korelasi antara satu variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono 2003).

Sebelum dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*., maka perlu dilakukan uji normalitas sebaran dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak menurut penelitian Noor (2011). Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Suatu alat ukur dapat dikatakan signifikan apabila $\alpha = 0,05$ dalam penelitian Noor (2011). Hal tersebut berarti bahwa jika nilai $p > 0,05$, maka sampel yang digunakan oleh peneliti berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$, maka sampel yang digunakan oleh peneliti bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono & Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan simpulan dan saran mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian selanjutnya dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* di DPRD Kabupaten Karo dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) = - 0,692 dengan $P = 0,000$, artinya ada hubungan negatif *job insecurity* dengan *work engagement*, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *work engagement* pada PPPK DPRD Kabupaten Karo. Koefisien determinasi hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* ditunjukkan dengan nilai *R Square* (r^2) sebesar 0,478, angka tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, *job insecurity* memiliki sumbangan efektif sebesar 47,8% terhadap *work engagement*. Dan sisanya sebesar 52,2% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti *job demands*, *job resources*, *perceived organizational support*, dan *psychological capital*.

2. Mean Hipotetik *Job Insecurity* adalah 112,5, sedangkan mean empirisnya 135,09 dengan SD 10,444. Melihat mean empiris lebih besar dibandingkan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki *job Insecurity* yang tinggi. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mean teoritik *work Engagement* sebesar 85, sedangkan mean empiris dari *work engagement* sebesar 62,37 dengan SD sebesar 7,317. Melihat mean hipotetik lebih kecil dibandingkan mean empiris maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki *work engagement* yang tergolong rendah.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Responden

Bagi *non* – pegawai negeri sipil atau PPPK diharapkan dapat meningkat *work engagement* dengan cara memfokuskan pada tujuan pekerjaan, sehingga ketika merasakan bahwa mereka memiliki arti di organisasi hal tersebut dapat menurunkan rasa *job insecurity* dan meningkatkan *engagement*, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan bersemangat. *Job Insecurity* selayaknya dapat dianggap sebagai dorongan motivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai kemajuan organisasi.

2. Bagi Organisasi

Saran bagi organisasi yang memiliki kebijakan mengontrak pegawai, diharapkan organisasi lebih memperhatikan PPPK agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan emosi yang positif dan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada. *Job insecurity* yang dialami oleh pegawai harus menjadi perhatian pejabat yang berwenang, karena dalam menunjang kinerja, pegawai membutuhkan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Reward yang tidak setara, dalam hal ini penghargaan tidak diberikan kepada karyawan yang bekerja, dan menumpuknya tanggung jawab pekerjaan dalam satu orang seringkali menimbulkan konflik. Untuk menghindari hal tersebut, diharapkan pejabat yang berwenang dapat melibatkan pegawai PNS dan bukan hanya non – PNS dalam pengambilan kebijakan, pembagian tanggung jawab sesuai fungsi dan jabatan serta memberikan jobdesk secara jelas agar pegawai merasa terhubung dan mempunyai tanggung jawab. Dengan demikian ini akan membantu meningkatkan *work engagement* pegawai dan menurunkan *job insecurity*.

3. Masukan pada peneliti selanjutnya yang tertarik melanjutkan penelitian ini untuk meneliti faktor – faktor lain yang terkait dengan *job insecurity* dan *work engagement* seperti *job demands*, *job resources*, *perceived organizational support*, dan *psychological capital*, dan hendaknya menggunakan populasi atau sampel yang lebih banyak sehingga dapat memperkuat hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin D. 2012. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur pada Pekerja Shift di PT Krakatua Tirta Industri Cilegon". Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- A.W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali. Moh. Mahfud MD, 1988, Hukum Kepegawaian Indonesia, Yogyakarta, Liberty
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No.4.803-829.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E.(2007). „The job demands-resources model: state of the art“. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328.
- Bakker, A.B. 2009. Building engagement in the workplace. *Building Engagement*, 8-23
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, 187-200.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Bosman, J., Rithman, S., & Buitendach, J.H. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity. Republic of South Africa: North West University.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). „Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?“, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4):78–86.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 1-6.
- Federman, Bard. (2009). Employee Engagement : A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty. San Fransisco: Jossey Bass.
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gea, Sahat Marganda. 2019. “Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engangment pada Non-Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Goksoy. A., (2012). The impact of job insecurity, role ambiguity, self monitoring and perceived fairness of previous change on individual readiness for c change. *Journal of global strategic management*. V.6. N.1. 102-111.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*. 1984, Vol . 9, No.3438-448.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Hadi, Sutrisno.(2000). Metodologi Penelitian, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. 33.
- Herispon, Herispon. (2020). Modul Olah Data Dengan SPSS 23.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Julius, Siregar ; Rosalina Br Karo ; Mutiara, Br Ginting ; Budiyo ; Mirawati, Br Karo. Profil Dan Visi Misi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo 2004-2009 .2004
- Kahn, W.A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *Academy of Management Journal*, Vol. 33,4 pg. 692.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. and Truss, K. (2008) Employee Engagement: A Literature Review. Kingston University, Kingston.
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 22 TAHUN 2015 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo.
- Kugelberg, Clarissa & Lewis, Suzan & Smithson, Janet. (2001). Into work: job insecurity and changing psychological contracts.
- Lo Presti, Alessandro & Nonnis, Marcello. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics and Methodology in Applied Psychology*. 19. 97-113. 10.4473/TPM19.2.3.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. & Natti, J. (2005). „Psychological consequences of fixed term employment and perceived job insecurity among health care staff”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 14(3):209–237.
- Nugroho, D., Mujiasih, E., Prihatsanti., U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.12 No.2 Oktober 2013.

- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Novita, Wiranti Witri. 2018. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement pada Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349.
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara job insecurity dengan work engagement pada guru honorer sma negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(3), 43-55.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara. hange. *Journal of global strategic management*. V.6. N.1. 102-111.
- Riadi, E. (2016). Statistik Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS) (Ed. - 1; Cet. -2.). Yogyakarta.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of employee engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- 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*, 25, 293-437.

- Seniati, Liche. (2010). PENGARUH MASA KERJA, TRAIT KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN DOSEN PADA UNIVERSITAS INDONESIA. Seri Sosial Humaniora (Social Humanities Series); Vol 10, No 2 (2006):
- Setiawan, R. & Hadiano, B. Job Insecurity dalam Organisasi. Jurnal. Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Sugiyono. (2003). Metode penelitian administrasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian). Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata. 2000. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT raja Grafindo
- Sverke, Magnus., Hellgren, Johnny. (2003). Does Job Insecurity Lead to Impaired Wellbeing or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects using Latent Variable Modelling. John Wiley & Sons Publication : Journal of Organizational Behavior, Vol.24, No.2 (Mar.,2003),pp.215-236.<http://www.jstor.org/stable/4093660>.
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). SPSS untuk Penelitian / V. Wiratna Sujarweni ; editor, Florent (Ed.1 Cet. 1.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. Journal of applied psychology, 100(4), 1249.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



LAMPIRAN A
SKALA JOB INSECURITY

Skala I

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama Bekerja :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Semakin besar gaji yang saya terima maka semakin penting posisi pegawai di dalam DPRD Kabupaten Karo.				
2	Saya tidak banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan.				
3	Saya dapat mengatasi hal-hal negatif yang timbul dari pekerjaan saya				
4	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya				
5	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak terlalu penting bagi kehidupan saya.				
6	Prosedur kerja yang diterapkan DPRD Kabupaten Karo membuat saya sulit untuk berkembang				
7	Nasib saya dipegang penuh oleh DPRD Kabupaten Karo.				
8	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya.				
9	Instansi mempunyai kuasa penuh terhadap para pegawai.				
10	Gaji menandakan kesuksesan seseorang dalam bekerja.				
11	Bagi saya, pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang biasa saja.				
12	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada DPRD Kabupaten Karo ini.				
13	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.				

14	DPRD Kabupaten Karo tidak akan memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan.				
15	Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
16	Saya dapat mempertahankan posisi saya di instansi ini.				
17	Saya merasa khawatir dengan bertambahnya jenis pekerjaan dari waktu ke waktu yang diberikan oleh instansi tempat saya bekerja saat ini.				
18	Peraturan yang ditetapkan tidak memberatkan saya dalam bekerja.				
19	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik.				
20	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di DPRD Kabupaten Karo ini.				
21	Saya tidak berdaya ketika menandatangani kontrak baru sebagai karyawan outsourcing yang baru dan masa kerja yang dihitung mulai dari nol lagi.				
22	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat.				
23	Saya merasa tidak bisa berbuat apa – apa mengenai peraturan yang ada di DPRD Kabupaten Karo.				
24	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja.				
25	Saya bangga dengan pekerjaan saya.				
26	Saya menerima gaji penuh selama bekerja.				
27	Saya tidak akan dipandang rendah oleh keluarga apabila kehilangan pekerjaan ini.				
28	Gaji yang diterima tidak mencerminkan kinerja dalam bekerja.				
29	DPRD Kabupaten Karo bisa saja melakukan pengurangan				

	pegawai secara tiba – tiba.				
30	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.				
31	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja.				
32	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras pegawai.				
33	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di DPRD Kabupaten Karo.				
34	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa instansi akan mempertahankan saya.				
35	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang.				
36	Saya merasa kurang nyaman bekerja karena adanya peringatan bahkan sanksi pemberhentian bagi yang melanggar peraturan.				
37	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji.				
38	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja.				
39	Saya merasa khawatir instansi akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain.				
40	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima.				
41	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan DPRD Kabupaten Karo.				
42	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke bidang pekerjaan yang lain.				
43	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya.				
44	DPRD Kabupaten Karo bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba.				
45	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan DPRD Kabupaten Karo.				



LAMPIRAN B
SKALA WORK ENGAGEMENT

Skala II

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

Angket ini didasarkan untuk penelitian tugas akhir kuliah pada jurusan Psikologi, Universitas Medan area. Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia di dalam dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya sangat dibutuhkan dalam pengisian angket ini karena sangat membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

Petunjuk pengisian :

Semua aitem ditulis dalam bentuk PERNYATAAN, silahkan memilih salah satu alternative respon yang sudah disediakan pada pilihan jawaban dari pernyataan.

Berilah tanda check-list (√) pada penilaian pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.

Alternative pilihan respon tersebut adalah :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi anda.

Contoh Pengisian

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat cinta dengan pekerjaan saya		√		

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat merasa penuh energi saat bekerja.				
2	Saya merasa terlibat dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3	Saya dapat bekerja dengan waktu yang lama				
4	Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				
5	Bagi saya, pekerjaan saya tidak memiliki arti dan tujuan yang jelas				
6	Saya suka menunda nunda pekerjaan				
7	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
8	Setiap pagi saya tidak bersemangat untuk berangkat kerja.				
9	Saya merasa tidak bergairah dengan pekerjaan saya.				
10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.				
11	Saya merasa energi saya habis ketika bekerja				
12	Saya sangat antusias melakukan pekerjaan saya				
13	Saya selalu berpikiran hal lain diluar pekerjaan saat bekerja				
14	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menginspirasi.				
15	Saya tidak mengeluarkan usaha yang lebih banyak baik secara fisik maupun mental untuk membantu instansi menjadi lebih sukses				
16	Bagi saya, waktu terasa begitu cepat ketika saya sedang bekerja.				
17	Saya akan berhenti bekerja ketika saya mengalami kesulitan				
18	Saya tidak pernah melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan instansi				
19	Bagi saya, banyaknya pekerjaan tidak akan membuat saya berhenti untuk bekerja				
20	Saya menolak melakukan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.				

21	Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor				
22	Saya menghindari tantangan ketika bekerja				
23	Saya senang menjadi bagian dari pekerjaan dan instansi ini.				
24	Saya kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.				
25	Saya akan tekun bekerja meskipun mengalami kesulitan				
26	Pekerjaan ini kurang mengembangkan potensi dalam diri saya				
27	Saya tidak antusias untuk melakukan usaha-usaha lebih dari yang diminta				
28	Saya tidak mengerahkan kemampuan saya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
29	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya				
30	Saya menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
31	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun saya harus bekerja lebih lama.				
32	Saya sulit mengalihkan perhatian dari pekerjaan saya				
33	Saya senang membuat terobosan baru di dalam menjalankan tugas				
34	Saya berusaha yang terbaik dalam bekerja untuk memajukan instansi				
35	Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				



LAMPIRAN C

DATA PENELITIAN SEBELUM TRY OUT

Pernyataan Job Insecurity																																																		
Initial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	Jumlah	
PR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	148		
AR	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	163			
AS	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149		
MM	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	160		
AR	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	148		
PA	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	158		
LS	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	166		
NP	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149		
AS	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148		
AJ	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148	
IT	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	
WI	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	144	
AN	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	161
RA	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	151		
SA	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	163	
RT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
PL	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	146	
NS	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
NRD	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	155		
UV	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	160		
SH	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	161	
S	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	145		
VL	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	166		
AL	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	166	
VE	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	153		
SLY	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	146	
LP	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	151		
UM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
L	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	188	
AS	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	156		
AD	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	166
P	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
B	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
SP	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
K	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: Work Engagement

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	35

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,09	,445	35
aitem_2	2,31	,718	35
aitem_3	2,00	,420	35
aitem_4	2,09	,373	35
aitem_5	2,14	,494	35
aitem_6	2,17	,382	35
aitem_7	2,06	,236	35
aitem_8	2,46	,611	35
aitem_9	2,00	,485	35
aitem_10	2,03	,453	35
aitem_11	1,97	,453	35
aitem_12	2,09	,373	35
aitem_13	2,14	,355	35
aitem_14	2,17	,382	35
aitem_15	2,17	,453	35
aitem_16	1,91	,373	35
aitem_17	2,09	,507	35
aitem_18	2,06	,236	35
aitem_19	2,03	,382	35
aitem_20	2,43	,502	35
aitem_21	2,11	,323	35
aitem_22	2,17	,382	35
aitem_23	2,40	,497	35
aitem_24	2,03	,296	35
aitem_25	2,14	,430	35
aitem_26	2,00	,343	35
aitem_27	1,97	,382	35
aitem_28	2,14	,355	35
aitem_29	2,09	,373	35
aitem_30	2,20	,406	35
aitem_31	2,11	,583	35

aitem_32	2,20	,531	35
aitem_33	2,06	,236	35
aitem_34	2,46	,505	35
aitem_35	2,34	,482	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	72,74	51,314	,487	,902
aitem_2	72,51	49,787	,426	,905
aitem_3	72,83	51,264	,528	,901
aitem_4	72,74	50,903	,671	,900
aitem_5	72,69	50,810	,506	,902
aitem_6	72,66	52,173	,416	,903
aitem_7	72,77	53,240	,384	,904
aitem_8	72,37	51,182	,350	,905
aitem_9	72,83	51,382	,431	,903
aitem_10	72,80	50,459	,614	,900
aitem_11	72,86	51,303	,479	,902
aitem_12	72,74	51,726	,512	,902
aitem_13	72,69	52,516	,384	,903
aitem_14	72,66	52,350	,383	,903
aitem_15	72,66	51,232	,491	,902
aitem_16	72,91	52,434	,378	,904
aitem_17	72,74	51,138	,444	,903
aitem_18	72,77	51,887	,788	,901
aitem_19	72,80	51,047	,627	,900
aitem_20	72,40	51,659	,375	,904
aitem_21	72,71	51,151	,728	,900
aitem_22	72,66	52,350	,383	,903
aitem_23	72,43	51,782	,362	,904
aitem_24	72,80	52,224	,540	,902
aitem_25	72,69	52,045	,385	,904
aitem_26	72,83	51,734	,560	,901
aitem_27	72,86	51,538	,534	,901
aitem_28	72,69	52,575	,372	,904
aitem_29	72,74	51,608	,535	,902
aitem_30	72,63	52,358	,357	,904
aitem_31	72,71	51,269	,361	,905
aitem_32	72,63	50,534	,503	,902
aitem_33	72,77	52,534	,594	,902
aitem_34	72,37	53,534	,112	,908
aitem_35	72,49	51,904	,357	,904

Scale: Job Insecurity

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	45

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,46	,561	35
aitem_2	3,00	,243	35
aitem_3	3,03	,296	35
aitem_4	3,29	,519	35
aitem_5	2,86	,648	35
aitem_6	3,03	,453	35
aitem_7	3,14	,430	35
aitem_8	3,14	,494	35
aitem_9	2,40	,553	35
aitem_10	3,03	,453	35
aitem_11	2,94	,338	35
aitem_12	3,06	,338	35
aitem_13	3,37	,490	35
aitem_14	3,03	,296	35
aitem_15	3,00	,243	35
aitem_16	2,97	,382	35
aitem_17	3,17	,453	35
aitem_18	3,00	,420	35
aitem_19	3,03	,382	35
aitem_20	2,77	,490	35
aitem_21	3,00	,243	35
aitem_22	3,29	,519	35
aitem_23	3,06	,338	35
aitem_24	2,97	,382	35
aitem_25	2,86	,430	35
aitem_26	2,86	,430	35
aitem_27	3,23	,490	35
aitem_28	2,46	,561	35
aitem_29	3,06	,236	35
aitem_30	3,14	,355	35
aitem_31	2,91	,284	35
aitem_32	2,54	,817	35
aitem_33	3,00	,420	35
aitem_34	2,89	,404	35
aitem_35	3,31	,530	35
aitem_36	3,06	,338	35
aitem_37	3,00	,243	35

aitem_38	2,74	,505	35
aitem_39	3,09	,284	35
aitem_40	3,03	,382	35
aitem_41	3,14	,355	35
aitem_42	3,00	,420	35
aitem_43	2,83	,514	35
aitem_44	3,06	,236	35
aitem_45	2,86	,355	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	131,63	104,946	,333	,945
aitem_2	132,09	105,904	,625	,944
aitem_3	132,06	106,114	,473	,944
aitem_4	131,80	103,871	,467	,944
aitem_5	132,23	99,299	,725	,942
aitem_6	132,06	101,938	,759	,942
aitem_7	131,94	102,703	,711	,943
aitem_8	131,94	104,761	,403	,945
aitem_9	132,69	104,045	,419	,945
aitem_10	132,06	102,703	,673	,943
aitem_11	132,14	104,714	,615	,943
aitem_12	132,03	105,205	,542	,944
aitem_13	131,71	105,269	,355	,945
aitem_14	132,06	106,644	,385	,945
aitem_15	132,09	105,316	,744	,943
aitem_16	132,11	104,516	,565	,944
aitem_17	131,91	102,434	,703	,943
aitem_18	132,09	104,787	,479	,944
aitem_19	132,06	105,938	,381	,945
aitem_20	132,31	104,163	,467	,944
aitem_21	132,09	105,316	,744	,943
aitem_22	131,80	101,753	,675	,943
aitem_23	132,03	104,323	,672	,943
aitem_24	132,11	104,928	,511	,944
aitem_25	132,23	105,652	,367	,945
aitem_26	132,23	105,123	,428	,944
aitem_27	131,86	103,773	,507	,944
aitem_28	132,63	104,240	,395	,945
aitem_29	132,03	107,029	,410	,945
aitem_30	131,94	106,173	,380	,945
aitem_31	132,17	106,323	,457	,944
aitem_32	132,54	97,373	,685	,943
aitem_33	132,09	103,257	,661	,943
aitem_34	132,20	104,459	,540	,944
aitem_35	131,77	101,946	,641	,943
aitem_36	132,03	105,205	,542	,944
aitem_37	132,09	105,316	,744	,943
aitem_38	132,34	104,879	,381	,945

aitem_39	132,00	106,529	,421	,944
aitem_40	132,06	104,408	,579	,943
aitem_41	131,94	105,408	,486	,944
aitem_42	132,09	105,610	,382	,945
aitem_43	132,26	102,726	,585	,943
aitem_44	132,03	106,911	,434	,944
aitem_45	132,23	104,829	,568	,944





LAMPIRAN E
DATA PENELITIAN SETELAH TRY OUT

- Access From (repository.uma.ac.id)22/9/22

Permataan Job Insecurity																																																	
No	Initial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	JUMLAH		
1	NS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133		
2	ES	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	140	
3	S	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136	
4	NM	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	143	
5	IMK	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139	
6	YC	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137	
7	LC	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137	
8	EM	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	142		
9	FKS	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135	
10	RL	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	144	
11	PA	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
12	RG	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	162
13	WDB	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	
14	JS	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	148	
15	FMS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
16	AS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141
17	TBS	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	138	
18	AK	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	146	
19	H	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	152	
20	DR	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
21	EN	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
22	M	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128		
23	LS	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
24	RT	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	140		
25	RS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
26	HM	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
27	E	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
28	RLM	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
29	MIN	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	97		
30	SH	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
31	S	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
32	RE	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133		
33	RB	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
34	MB	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	126	
35	ISS	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	122		

Pernyataan Work Engagement																																					
No	Initial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JUMLAH
1	NS	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	74
2	ES	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
3	S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
4	NM	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	78
5	IMK	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
6	YC	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
7	LC	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
8	EM	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	67
9	FKS	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	70
10	RL	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	69
11	PA	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	72
12	RG	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	67
13	WDB	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78
14	JS	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	67
15	FMS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
16	AS	3	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
17	TBS	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	67
18	AK	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	59
19	H	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	64
20	DR	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
21	EN	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	69
22	M	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	68
23	LS	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	66
24	RT	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	63
25	RS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
26	HM	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	67	
27	E	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	68	
28	RLM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	72	
29	MIN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	84		
30	SH	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	74	
31	S	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	73	
32	RE	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	73	
33	RB	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	74	
34	MB	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	65
35	ISS	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	69	



LAMPIRAN F

UJI ASUMSI (NORMALITAS DAN LINEARITAS)

MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes		
Output Created	18-MAR-2022 18:56:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
	Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Job Insecurity	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

Report

Work Engagement

Job Insecurity	Mean	N	Std. Deviation
97	103,00	1	.
122	78,00	1	.
126	65,00	1	.
127	89,00	1	.
128	74,33	3	5,033
129	73,00	1	.
130	73,00	2	1,414
131	70,50	2	,707
132	73,50	2	2,121
133	70,00	3	1,000
135	69,00	1	.
136	70,00	1	.
137	69,50	2	2,121
138	71,50	2	7,778
139	69,00	1	.
140	71,33	3	1,528
141	78,00	1	.
142	71,00	1	.
143	76,00	1	.
144	66,00	1	.
146	61,00	1	.
148	69,00	1	.
152	65,00	1	.
162	68,00	1	.
Total	58,37	35	7,317

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1690,838	23	73,515	6,253	,002
Work Engagement * Job Insecurity	Between Groups	Linearity	870,813	1	870,813	74,064	,000
		Deviation from Linearity	820,026	22	37,274	3,170	,260
	Within Groups		129,333	11	11,758		
	Total		1820,171	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Job Insecurity	-,692	,478	,964	,929



LAMPIRAN G
UJI HIPOTESIS

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		18-MAR-2022 18:57:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Job Insecurity	135,09	10,444	35
Work Engagement	62,37	7,317	35

Correlations

		Job Insecurity	Work Engagement
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	-,692**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Work Engagement	Pearson Correlation	-,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN H
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 124/FPSI/01.10/1/2022

26 Januari 2022

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kasubbag Kepegawaian
Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nadya Pepha Yosa

NPM : 178600462

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo, Jl. Veteran No. 43 Padang MAS, Kabanjahe Kabupaten Karo** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


An. Atika S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs

- Arsip


BAK-PT


CERMATAN


PTN NPT



PEMERINTAH KABUPATEN KARO
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN KARO

Jln. Veteran No. 14 Telp. 20450 - 20354 Kabanjahe 22111

Kabanjahe, 8 Maret 2022

Nomor : 174 / 353 / Set.DPRD/III/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Prihal : Selesai melaksanakan Penelitian

Kepada Yth. :
Dekan Fak. Psikologi
Universitas Medan Area
di -

Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 124/FPSI/01.10/I/2022, tanggal 26 Januari 2022 perihal Riset dan pengambilan Data, atas nama

Nama : NADYA PEPHA YOSA
NPM : 178600462
Jurusan : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor DPRD Kabupaten Karo.

sekalitan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar telah menyelesaikan Penelitian dan Pengumpulan data pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karo selama 5 hari kerja terhitung mulai tanggal 01 s/d 8 Maret 2022. Perlu disampaikan bahwa data dan informasi yang diperoleh selama Penelitian hanya diperkenankan untuk kepentingan Akademis (Ilmiah).

Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya dan diucapkan terima kasih.

Pt. SEKRETARIS DPRD KABUPATEN KARO



PETRUS GINTING, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19690318 199001 1 001