

Hubungan antara Job Insecurity dengan Work Engagement Karyawan Bank Y

Naurah Aninda*, M. Ilmi Hatta

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*naurahan02@gmail.com, m.ilmihatta@gmail.com

Abstract. This study examines the relationship between job insecurity and work engagement among employees at bank Y. Organizations need dynamic and dedicated employees with high levels of engagement in their work [2]. Job insecurity is known to reduce work engagement and performance, highlighting the need for strategies to reduce insecurity and enhance engagement. The Job Demands-Resources (JD-R) theory is applied, as job demands and resources impact the level of work engagement. Although job insecurity has an influence, this relationship is complex and requires further investigation. The study employs a quantitative method with a correlational design, using the Job Insecurity Scale and UWES-9 as measurement tools. The results show a Pearson correlation of 0.033 between job insecurity and work engagement, indicating a very weak linear relationship between the two variables.

Keywords: *Job insecurity, Work engagement, Bank Employees.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji hubungan antara job insecurity dan work engagement pada karyawan bank Y. Organisasi memerlukan karyawan yang dinamis dan berdedikasi dengan tingkat engagement tinggi dalam pekerjaannya [2]. Job insecurity diketahui dapat menurunkan work engagement dan kinerja, sehingga diperlukan strategi untuk menguranginya dan meningkatkan engagement. Teori Job Demands-Resources (JD-R) digunakan karena aspek job demands dan resources mempengaruhi tingkat work engagement. Meskipun job insecurity berpengaruh, hubungan ini kompleks dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasi, menggunakan Job Insecurity Scale dan UWES-9 sebagai alat ukur. Hasil menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0.033 antara job insecurity dan work engagement, mengindikasikan hubungan linear yang sangat lemah antara kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: *Job insecurity, Work engagement, Karyawan Bank.*

A. Pendahuluan

Pada zaman modern saat ini, terdapat peningkatan jumlah organisasi yang berusaha untuk menjadi organisasi yang persisten atau kokoh dan sukses dalam jangka panjang karena organisasi yang persisten dianggap penting oleh pasar [1]. Organisasi membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi dan mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka, bersemangat, dan berusaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang bagus [2].

Work engagement sendiri didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif, terkait dengan pekerjaan, dan membina diri sendiri yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan larut pada pekerjaan [3]. Dari sudut pandang psikologis, *work engagement* dipandang sebagai wujud kehadiran psikologis dan energi penggerak dalam peran kerja seseorang. Hal ini diasumsikan menghasilkan hasil yang positif, memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan kemampuan maksimal mereka dalam pekerjaan, memungkinkan karyawan untuk mengeluarkan potensi penuh mereka dalam pekerjaan dan mendukung kinerja peran ekstra. Emosi positif yang terkait dengan keterlibatan kerja dapat menyebabkan perluasan kognitif dan penumpukan sumber daya pribadi, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja dan kesejahteraan kerja [2].

Karyawan yang terlibat memiliki faktor-faktor seperti, bekerja keras (*vigor*), terlibat (*dedicated*) dan merasa senang (*involved*) dalam pekerjaannya. Dalam hal ini mereka mirip dengan *workaholics*. Namun, berbeda dengan *workaholics*, pekerja yang terlibat tidak memiliki dorongan kompulsif yang merupakan ciri dari kecanduan apa pun, termasuk kecanduan terhadap pekerjaan. Bagi pekerja yang terlibat, bekerja adalah hal yang menyenangkan dan bukan suatu keharusan. Oleh karena itu, demi kejelasan konsep, alih-alih membedakan antara bentuk *workaholics* yang "baik" dan "buruk", lebih baik kita membedakan antara *workaholics* (yang secara intrinsik buruk) dan *work engagement* (yang secara intrinsik baik) [2]. Diketahui melalui Gallup Global Indicator of Employee Engagement (2022), bahwa hanya 25% karyawan Indonesia merasa *engaged* kepada pekerjaannya. Dan diketahui 69% karyawan Indonesia masuk kedalam kategori "*not engaged*" atau tidak merasa terlibat pada pekerjaan mereka [4].

Menurut BBC News Indonesia (2017), adanya ketidakpastian dalam pekerjaan (*job insecurity*) khususnya yang berkaitan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan, bisa menimbulkan stres dan penurunan keterlibatan kerja (*work engagement*) [5]. *Job insecurity*, didefinisikan sebagai timbulnya ketakutan atau kekhawatiran yang dikaitkan dengan persepsi pribadi tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan [6]. Terdapat tiga dimensi *job insecurity* menurut Adkins (2001), yaitu yang pertama adalah kemungkinan kehilangan pekerjaan, kedua adalah kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada perusahaan, termasuk segala kecemasan yang dimiliki karyawan terhadap kemungkinan perubahan negatif yang akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menghadapi ancaman yang dirasakan pegawai ketika terjadi perubahan dalam organisasi yang mengancam kelangsungan karirnya [7].

Ketidakpastian mengenai keberlanjutan karir mereka sebagai tenaga kependidikan honorer dapat menyebabkan rasa tidak aman dalam pekerjaan (*job insecurity*) dan penurunan keterlibatan kerja (*work engagement*) [8]. Variabel *job insecurity* penting untuk diteliti agar dapat membantu mengidentifikasi pola perilaku yang terkait dengan tingkat *job insecurity* dan dampaknya pada produktivitas di dalam lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara *job insecurity* dan *work engagement*. Pada suatu penelitian *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *work engagement* [9] [10]. Beberapa penulis juga berpendapat bahwa karyawan kontrak atau musiman memiliki persepsi tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal ini berbeda dengan karyawan tetap yang memiliki penghasilan tetap setiap bulannya dan status yang memberikan rasa aman. Status sebagai karyawan kontrak sering kali membuat seseorang merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka menghadapi resiko kehilangan pekerjaan dan penghasilan ketika kontrak kerja mereka berakhir [2].

Namun, terdapat penelitian [6] tidak menemukan hubungan yang signifikan bahkan

melaporkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan tersebut dan membuat diri mereka lebih berharga bagi organisasi. Dan beberapa penelitian, seperti Maulana (2012) dan Khoiroh (2021), tidak menemukan korelasi diantara kedua variabel tersebut [11] [12].

Lebih lanjut, penelitian oleh Camgoz dkk. (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* meningkatkan niat untuk keluar (*turnover intentions*), dengan *work engagement* berperan sebagai mediator yang lebih kuat pada perempuan daripada laki-laki. Ini menunjukkan bahwa perempuan di sektor perbankan mungkin lebih sensitif terhadap ketidakamanan kerja, sehingga membutuhkan strategi engagement yang lebih spesifik untuk mempertahankan mereka. Ketidaksiharian hasil ini menciptakan gap penelitian yang signifikan, memerlukan studi lebih lanjut untuk memahami dinamika antara *job insecurity* dan *work engagement* serta implikasinya terhadap kinerja kerja [13].

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman kita mengenai mekanisme yang mendasari hubungan ini. Penelitian yang ada sering kali terbatas pada sampel atau konteks industri tertentu, yang mengurangi generalisabilitas temuan. Selain itu, kurangnya konsistensi metodologis antar studi membuat sulit untuk membandingkan hasil atau menarik kesimpulan yang koheren.

Pemilihan karyawan bank sebagai subjek penelitian mengenai *job insecurity* dan *work engagement* di tengah maraknya restrukturisasi dan penyusutan pegawai yang meningkat di sektor perbankan Indonesia adalah sebuah keunikan karakteristik penelitian ini. Bank Y yang dipilih sebagai subjek adalah Bank yang merupakan anak perusahaan dari salah satu Bank BUMN yang berfokus dalam ranah bank digital, alasan memilih karena Bank Y baru saja melakukan transformasi digital. Transformasi digital di ranah perbankan dapat menyebabkan naiknya *job insecurity* seperti pada penelitian Ika Yuanita (2022) menyatakan, *job insecurity* dapat menjadi moderator murni dan memiliki efek negatif, serta signifikan hubungannya dalam menjelaskan dampak digital banking terhadap karyawan Bank [14].

Penelitian untuk melakukan confirmatory research pada penelitian sebelumnya mengenai *job insecurity* terhadap *work engagement* pada karyawan bank. Lebih lanjut, penelitian ini akan menilai bagaimana persepsi hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* karyawan bank, yang memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan psikologis dan retensi karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Job insecurity* dan *Work engagement* pada Karyawan Bank”.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena melibatkan pengukuran dan analisis data untuk menganalisis variasi dalam suatu fenomena dengan tujuan mendapatkan hasil besaran variasinya.

Metode penelitian ini adalah non-eksperimen korelasional, bersifat korelasional karena tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hubungan dua arah dari kedua variabel penelitian yaitu *job insecurity* dan *work engagement*. Penelitian ini juga termasuk dalam kategori non-eksperimental karena memanipulasi yang dilakukan terhadap kedua variabel yang diteliti.

Alat untuk variabel *job insecurity* pada penelitian ini adalah *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, Bobko (1989). *Job insecurity scale* terbuat dari ukuran yang terdiri dari subskala yang menilai tiga komponen, yaitu pentingnya dan ancaman terhadap berbagai fitur pekerjaan (masing-masing 17 item), pentingnya dan ancaman terhadap pekerjaan itu sendiri (masing-masing 10 item), dan ketidakberdayaan untuk mencegah kerugian (3 item). Alat ukur ini memiliki total 57 item pertanyaan.

Alat ukur untuk variabel *work engagement* pada penelitian ini adalah *Utrecht Work engagement Scale-9 (UWES-9)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, Salanova (2006) dan telah diadaptasi oleh Kristiana, Fajrianti, Puwono (2018) kedalam bahasa Indonesia. *UWES-9* merupakan versi pendek dari *UWES-17* yang memiliki kualitas psikometrik yang setara dengan versi aslinya. Berdasarkan penilaian komparatif yang sistematis melalui

sejumlah studi psikometrik antara UWES-9 dengan UWES-7, Mills, Culbertson, dan Fullagar (2011) mendapat kesimpulan bahwa UWES-9 dianggap lebih disukai daripada UWES-17, karena dinilai sebagai versi yang lebih sederhana atau mudah, tetapi tetap mempertahankan reliabilitas dan validitasnya [15].

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan aktif Bank Y yang minimal sudah berkerja selama 2 tahun. Adapun jumlah pegawai aktif Bank Y berjumlah 413 orang. Menurut perhitungan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel minimum yang representatif dihitung dengan taraf kesalahan 10% dari jumlah keseluruhan populasi (413 pegawai) adalah 81 orang pegawai. Sampel dipilih menggunakan teknik *quota sampling*, karena kemampuannya untuk menghasilkan sampel yang mencerminkan karakteristik utama dari populasi dengan cara yang efisien dan mudah diimplementasikan.

Teknik analisis data untuk penelitian ini adalah uji korelasi menggunakan Pearson. Koefisien korelasi Pearson adalah ukuran kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara *Job insecurity* (X) dengan *Work engagement* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara *Job insecurity* dengan *Work engagement*, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Pearson. Nilainya berkisar dari -1 hingga 1, di mana nilai 1 menunjukkan hubungan linier positif sempurna, nilai -1 menunjukkan hubungan linier negatif sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan linier antara kedua variabel tersebut. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Antara *Job insecurity* (X) dengan *Work engagement* (Y)

<i>Korelasi antara Job insecurity dengan Work engagement</i>			
Variabel	Korelasi (r)	Sig (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Job insecurity</i>	0.033	0.765	Berkorelasi lemah
<i>Work engagement</i>			

Berdasarkan Hasil Output Korelasi Pearson menggunakan SPSS, *Job insecurity* dan *Work engagement* diketahui memiliki nilai korelasi 0.033 nilai ini terlalu dekat dengan 0 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear yang sangat lemah. Lalu nilai signifikan sebesar 0.762. Karena nilai sig (0.765) > 0.05 maka H₀ diterima, yang dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara variabel *Job insecurity* dan *Work engagement*.

Peneliti juga menguji korelasi antara indikator-indikator pada *job insecurity* dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment (Pearson) per-aspek, menyatakan bahwa variabel Y memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan X₂ (0.562) dan X₅ (0.381) yang berarti semakin besar nilai X₂ dan X₅ maka semakin besar nilai Y. Variabel Y juga memiliki hubungan negatif dengan X₃ (-0.383) dan X₄ (-0.289) yang berarti semakin besar nilai X₃ dan X₄ maka semakin kecil nilai Y. Namun, variabel Y tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan X₁ karena nilai signifikan X₁ lebih besar dari 0.05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* adalah bukan suatu masalah signifikan yang dialami oleh berbagai kelompok demografi karyawan Bank Y. Hal ini menunjukkan bahwa, perusahaan sudah dapat mengurangi perasaan tidak aman karyawan, seperti mengurangi tuntutan kontrak sementara, lebih mengerti kepribadian tiap karyawan, dan memberikan umpan balik yang positif, perintah yang tidak ambigu, dan lingkungan kerja yang lebih stabil.

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat work

engagement yang tinggi. Tingkat work engagement yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Y merasa terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. work engagement adalah variabel penting yang menunjukkan tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Hasil dari uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* sangat lemah. Artinya, perubahan dalam tingkat *job insecurity* tidak menghasilkan perubahan yang berarti kepada tingkat *work engagement*. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh mayoritas karakteristik responden yang sudah memiliki tingkat *job insecurity* rendah dan tingkat *work engagement* yang juga tinggi. Selain itu, nilai signifikan yang dihasilkan jauh lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini bukanlah yang dapat diandalkan untuk menyimpulkan hubungan antara kedua variabel ini. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*, diterima. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh mayoritas karakteristik responden yang sudah memiliki tingkat *job insecurity* rendah dan tingkat *work engagement* yang juga tinggi. Ukuran sampel yang kecil juga dapat menyebabkan kekuatan statistik yang tidak mencukupi, sehingga sulit untuk mendeteksi hubungan meskipun hubungan itu ada (Button et al., 2013).

Dikarenakan hasil korelasi yang tidak menunjukkan hubungan, peneliti mencoba untuk menguji semua indikator *job insecurity* secara individu untuk melihat hubungannya dengan variabel *work engagement*. Pertama, dari hasil uji ulang tersebut didapatkan bahwa indikator “Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan” (X1) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Kedua, indikator “Kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan” (X2) dan “ketidakberdayaan” (X5) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan karyawan akan kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan dan rasa ketidakberdayaan dalam pekerjaan berpengaruh meningkatkan *work engagement*. Dan terakhir, untuk indikator “Pentingnya kehilangan pekerjaan” (X3) dan “Kemungkinan kehilangan pekerjaan” (X4) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut dapat menurunkan *work engagement*. Dengan pengujian ulang ini kita dapat memahami bahwa tidak seluruh indikator *job insecurity* tidak berhubungan dengan *work engagement*, masih terdapat indikator-indikator lain yang dapat membantu dalam memahami hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan Bank Y, maka terdapat kesimpulan bahwa :

1. Job insecurity pada mayoritas karyawan Bank Y dinyatakan termasuk kedalam kategori rendah.
2. Work engagement pada sebagian besar karyawan Bank Y dinyatakan termasuk kedalam kategori tinggi.
3. Terdapat hubungan linear positif yang sangat lemah diantara variabel Job insecurity dan Work engagement. Namun jika dilihat secara individual terdapat indikator dari job insecurity yang berhubungan dengan variabel work engagement, yaitu hubungan positif dalam indikator “kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan” dan “ketidakberdayaan” kepada variabel work engagement. Dan juga, hubungan negatif dalam indikator “pentingnya kehilangan pekerjaan” dan “kemungkinan kehilangan pekerjaan” kepada variabel work engagement.

Acknowledge

Peneliti akan menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. M. Ilmi Hatta, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti, Stephani Raihana H, S.Psi, M.Psi selaku dosen wali peneliti, Pihak Human Capital Bank Y, Keluarga peneliti, Teman kuliah peneliti, dan seluruh pihak yang sudah membantu peneliti.

Daftar Pustaka

- [1] Di Fabio, A. (2017). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01534>
- [2] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- [3] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of *work engagement* with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- [4] Gallup. (2022). *Global Indicator : Employee Engagement*. Diakses dari <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>. (diakses pada 17 mei 2024)
- [5] BBC News Indonesia. (2017). *Apakah ketakutan akan PHK bisa membuat kita bekerja lebih keras?*. Diakses dari : <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-40083345>. (diakses pada 26 Februari 2024)
- [6] Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of *job insecurity*: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- [7] Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of *Job insecurity* during a Financial Crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483. <https://doi.org/10.1177/1059601101264004>
- [8] Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (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),
- [9] Pephayosa, N. (2022). Hubungan antara *Job insecurity* dengan *Work engagement* pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- [10] 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.
- [11] Maulana, S. (2012). Hubungan Antara *Job insecurity* dan *Work engagement* pada Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Indonesia.
- [12] Khoiroh, A. (2021). Hubungan *Job insecurity* Terhadap *Work engagement* Dengan Internal *Locus of control* Sebagai Moderator Pada Guru Honorer. *TARBIYA ISLAMIA: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 11(2), 11-20.
- [13] Camgoz, S. M., Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., & Kumbul Guler, B. (2016). *Job insecurity* and *Turnover* Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of *Work engagement*. *Sex Roles*, 75(11-12), 583-598. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- [14] Yuanita, I., & Sumiarti, E. Digital Banking: Its Impact on *Job insecurity* and Turnover Intention of Employees in BNI Regional South Jakarta.
- [15] Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- [16] Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 131-138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- [17] Kurnia, S. N., & Mardawan, O. (2023). Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 109-116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>
- [18] Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational

Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130.
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>