

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah

Lies Ramadhanty*, Anna Rozana

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

*liesramadhanty@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. Engaged employees are very important organizational asset because it relates to employee performance and organizational management, that is the reason why organizations need employees that be able to invest in work (Bakker & Demerouti, 2018; Knight et al., 2017; Simpson, 2009). Several studies state that job insecurity has a strong influence on work engagement on employees (Bosman et al., 2005a; Wang et al., 2015). This study aims to determine the effect of job insecurity on the work engagement of honorary education staff at schools in District B that related to the existence of a Government Regulation which states that on November 23, 2023 there will be dismissal of honorary staff. This research use quantitative method with a causality research design using multiple regression techniques. The measurement scale uses the job insecurity scale (Ashford et al., 1989) and UWES-9 (Schaufeli & Bakker, 2004). Job insecurity give impact on work engagement of honorary school education staff in district B by 56% and the remaining 44% is influenced by other factors that not examined in this study. Job insecurity component that has the greatest influence on work engagement is the perceived threat to a total job component by 14.09%.

Keywords: *Job Insecurity, Work Engagement, Honorary Education Staff at School*

Abstrak. Karyawan yang *engage* merupakan aset organisasi yang sangat penting karena berkaitan dengan *performance* karyawan dan manajemen organisasi sehingga organisasi memerlukan karyawan yang mampu berinvestasi pada pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2018; Knight et al., 2017; Simpson, 2009). Beberapa penelitian menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang kuat dengan *work engagement* pada karyawan (Bosman et al., 2005; Wang et al., 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di sekolah pada Kabupaten B berkaitan dengan adanya Peraturan Pemerintah yang menyatakan bahwa pada tanggal 23 November 2023 mengenai pemberhentian tenaga honorer. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas menggunakan teknik *multiple regression*. Skala pengukuran menggunakan *Job Insecurity Scale* (Ashford et al., 1989) dan UWES-9 (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer sekolah di kabupaten B sebesar 56% dan sisanya yaitu 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Komponen *job insecurity* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah komponen *perceived threat to a total job* sebanyak 14.09%.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Work Engagement, Tenaga Kependidikan Honorer*

A. Pendahuluan

Karyawan yang *engage* merupakan aset organisasi yang sangat penting karena dapat menentukan *performance* karyawan (Bakker & Demerouti, 2018; Knight et al., 2017; Simpson, 2009). Pola pikir dan aksi individual karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi berperan besar dalam peningkatan *performance* organisasi (Ayu et al., 2015; Stairs & Galpin, 2009). *Work engagement* merupakan kondisi pikiran positif dan puas terhadap pekerjaan yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2000). *Work engagement* menunjukkan performa, tanggung jawab, dan kepedulian karyawan terhadap performansi pekerjaannya sehingga berkaitan dengan kinerja karyawan dan juga kepuasan *client* (Bakker & Leiter, 2010; Dew et al., 2012; Salanova et al., 2005; Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif seperti rasa bersyukur, bahagia, dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan lebih produktif. Sebaliknya karyawan dengan *work engagement* rendah akan memiliki semangat dan gairah bekerja yang lebih rendah serta pekerjaan dianggap tidak menyenangkan dan tidak bermakna sehingga menjadi kurang produktif dalam bekerja dan mudah melepaskan diri dari pekerjaan (Ayu et al., 2015; Schaufeli & Bakker, 2004).

Perkembangan penelitian mengenai *work engagement* sangat pesat karena *work engagement* berkontribusi pada loyalitas konsumen, produktivitas karyawan, *job attitude*, *business outcome*, serta kesehatan fisik dan mental karyawan (Robertson-smith & Markwick, n.d.). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menyebutkan bahwa sekitar 85% karyawan di dunia merasa tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Hasil penelitian di Asia Tenggara menunjukkan bahwa hanya 19% karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Apabila dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Tenggara, Indonesia merupakan negara dengan persentase karyawan tidak *engaged* paling tinggi (Gallup Inc., 2017; Topline et al., 2013). *Work engagement* juga harus diupayakan tetap tinggi agar karyawan terhindar dari fenomena *burnout* yaitu perasaan lelah secara fisik dan emosional seorang karyawan karena pekerjaannya (Jung & Yoon, 2016).

Work engagement dapat dijelaskan dengan model JD-R (*job demands* dan *job resources*), *job demands* adalah aspek pekerjaan yang memerlukan usaha dan berhubungan dengan beban psikologis seperti beban pekerjaan dan *emotional demands* (seperti konflik dengan atasan dan *bullying*). Ketika karyawan memenuhi tugas dari pekerjaan dan karyawan merasa pekerjaannya aman, maka akan terbentuk hubungan yang baik antar karyawan dan tempat bekerja (Colquitt et al., 2014; Conway & Coyle-Shapiro, 2012). Pemenuhan *demand* pekerjaan yang tinggi, dengan cara bekerja keras, bekerja lembur, dan mengatasi beban kerja yang berlebihan, dianggap sebagai suatu kewajiban karyawan (Eisenberger et al., 2001; Robinson et al., 2014; Shore & Barksdale, 1998). Ketika instansi pekerjaan telah memenuhi kebutuhan dari karyawan maka karyawan akan berkomitmen dan memiliki kinerja yang baik (Butena, 1998; Kraimer et al., 2005; Liu et al., 2010). Sebaliknya, ketika perusahaan tidak memberikan hak karyawan, maka karyawan akan mengalami *job insecurity* yang tinggi (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang membantu mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi *job demands*, dan menstimulasi perkembangan personal karyawan seperti *job control*, *support* sosial, dan *career opportunities* yang menyebabkan *outcome* organisasi yang positif (Bakker & Demerouti, 2018; Demerouti et al., 2001; Schaufeli, Wilmar B Bakker, 2013).

Job insecurity merupakan keadaan psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang berubah-ubah (De Cuyper et al., 2010; De Witte, 2005). Rasa takut akan masa kerja dan jaminan karir serta ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja dapat menyebabkan *job insecurity* pada karyawan. *Job insecurity* bisa memberikan dampak negatif bagi karyawan di dalam sebuah perusahaan, tingkat *job insecurity* yang tinggi akan membuat turunnya produktifitas, kepuasan kerja, komitmen, dan *trust* terhadap perusahaan, serta mempengaruhi kondisi psikologis karena perasaan stress dan frustrasi apabila individu tersebut merasa keinginan dan targetnya tidak terpenuhi (Goksoy, 2012; Sverke & Hellgren, 2002) (Goksoy, 2012; Sverke & Hellgren, 2002). Adanya *job insecurity* sering menyebabkan karyawan kontrak berupaya bekerja lebih baik

daripada karyawan tetap agar mendapatkan kontrak kerja dari perusahaan atau sebagai upaya untuk menghindari pemecatan dari perusahaan (Septiari & Komang Ardana, 2016; Wang et al., 2015).

Adanya rekonstruksi organisasi seperti *downsizing* akan membuat banyak karyawan kehilangan pekerjaan dan peningkatan penggunaan sistem pekerjaan kontrak yang membuat karyawan takut karena pekerjaan mereka bisa berakhir kapan saja (De Witte et al., 2015). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa karyawan kontrak cenderung memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap (Klandermans et al., 2010).

Beberapa penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan yang kuat dengan *work engagement* pada karyawan (Bosman et al., 2005b; Wang et al., 2015). Penelitian yang dilakukan di Italia dengan sampel karyawan di organisasi dan 55,9% sampel merupakan karyawan dengan *open ended contract* menyebutkan bahwa karyawan dengan *open ended contract* cenderung memiliki *work engagement* tinggi pada kondisi *job insecurity* rendah, namun apabila terjadi peningkatan *job insecurity* maka akan terjadi penurunan *work engagement* (Lo Presti & Nonnis, 2012). Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* ($p < 0,001$) pada karyawan kontrak dan karyawan kontrak sementara memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah dibandingkan karyawan permanen (Guarnaccia et al., 2018).

Berdasarkan analisis dari penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* (De Witte et al., 2015; Guarnaccia et al., 2018; Lo Presti & Nonnis, 2012). Peneliti melakukan penelitian pada salah satu jenis karyawan kontrak yang ada di Indonesia yaitu tenaga kependidikan honorer. Sektor pendidikan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan kualitas penerus bangsa Indonesia. Akan tetapi, ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) masih sangat kurang sehingga sekolah merekrut pegawai honorer (Nasir & Mujiati, 2020; Ufaira & Hendriani, 2019). Pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dari instansi pemerintah (Presiden Republik Indonesia, 2005).

Pada tanggal 28 November 2023 berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), tenaga honorer di instansi pusat maupun daerah akan resmi dihapuskan. Adanya ketidakpastian akan masa depan karir dan pekerjaan mereka sebagai tenaga kependidikan honorer berpotensi menimbulkan *job insecurity* dan penurunan *work engagement* (Wang et al., 2015). Penulis menemukan bahwa penelitian yang menggunakan subjek penelitian tenaga kependidikan honorer masih terbatas. Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan *work engagement* pada guru honorer menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($\text{sig.} = 0,960$) (Khoiroh, 2021). Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *job insecurity* dan *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di sekolah pada Kabupaten B.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas yang memprediksi pengaruh *job insecurity* sebagai *independent variable* (X) dan *work engagement* sebagai *dependent variable* (Y) pada tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B dengan kriteria merupakan tenaga kependidikan honorer yang aktif dan terdata di dapodik yang berjumlah 498 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling convenience non-random* dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 214 orang.

Metode pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google form*. Kuesioner berdasarkan alat ukur variabel *job insecurity* adalah *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, Bobko dan sudah diadaptasi dan diuji coba (Bashori &

Meiyanto, 2019). *Job Insecurity Scale* berjumlah 57 item. Alat ukur variabel kedua, *work engagement* adalah UWES-9 yang telah diadaptasi dan diuji coba (Kristiana et al., 2019). UWES-9 merupakan alat ukur multidimensional dengan 9 item.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada Tenaga Kependidikan Honoror di Sekolah

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada Tenaga Kependidikan Honoror di Sekolah, yang diuji menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1,2 dan 3.

Tabel 1. Hasil Data Distribusi Frekuensi *Job Insecurity*

No	Kategori <i>Job Insecurity</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Rendah	56	26,2 %
2.	Tinggi	158	73,8%
	Total	214	100%

Berdasarkan tabel 1, didapatkan data bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *job insecurity* tinggi 158 orang (73.8%), dan 56 orang (26.2%) memiliki tingkat *job insecurity* rendah. Nilai *job insecurity* yang tinggi ini menunjukkan bahwa para tenaga kependidikan honoror memiliki rasa insecure terhadap pekerjaan mereka. Saat *job insecurity* tinggi maka pekerja merasa terancam dan memiliki perasaan tidak berdaya untuk melakukan apapun sebagai upaya mempertahankan pekerjaannya juga meningkat (Ashford et al., 1989). Dalam penelitian ini pemberhentian honoror secara serentak pada tanggal 23 November 2023 adalah salah satu ancaman kehilangan keseluruhan pekerjaan (total job) yang menyebabkan tenaga kependidikan honoror merasa tidak ada masa depan yang jelas untuk keberlangsungan pekerjaan. Semakin tenaga kependidikan honoror merasa tidak berdaya, maka akan semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh tenaga kependidikan honoror.

Tabel 2. Hasil Data Distribusi Frekuensi *Work Engagement*

No	Kategori <i>work engagement</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1	Rendah	162	75,7%
2	Tinggi	52	24,3%
	Total	214	100 %

Berdasarkan tabel 2, didapatkan data bahwa mayoritas responden penelitian sebanyak 162 orang (75.7%) memiliki tingkat *work engagement* rendah dan 52 orang (24.3%) memiliki tingkat *work engagement* tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada tenaga kependidikan honoror mayoritas rendah. *Work engagement* berperan sebagai pikiran yang positif, pemenuhan pekerjaan, dan pengalaman menyenangkan bagi para karyawan. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Jika tenaga kependidikan honoror memiliki tingkat *work engagement* rendah maka tenaga kependidikan tidak merasa tertarik, tidak tenggelam dalam pekerjaan, dan tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan sehingga honoror mudah terdistraksi segala sesuatu disekeliling mereka dan sering pulang sebelum waktu yang ditentukan. Tenaga kependidikan tidak mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi, atau menantang serta

mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan tenaga kependidikan honorer memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F hitung	Sig.
<i>Regression</i>	11.956	5	2.391	52.953	.000b
<i>Residual</i>	9.393	208	0.045		
Total	21.349	213			

Tabel 4. Hubungan Antara Iklan Le Minerale (X) dengan Kesadaran Merek (Y)

Variabel	r_s	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,784	3,558	1.984	Ho ditolak	Kuat	61,47 %

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.000 Sig. < 0.05, maka dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* (*perceived threat to a various job features, the severity Of the threat to job, perceived threat to a total ,the severity of the threat to a total job* dan *powerlessness*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y *work engagement*. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan Ha diterima dan Ho ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.748a	0.560	0.549	0.213

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh yang diberikan *job insecurity* (*perceived threat to a various job features, the severity of the threat to job, perceived threat to a total job, the severity of the threat to a total job, dan powerlessness*) secara simultan terhadap *work engagement*. Koefisien determinasi dapat diketahui melalui r square yaitu 0.560 dikali 100%, dan diperoleh hasil sebesar 56% sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 56% dan sisanya yaitu 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t hitung	Sig.
(Constant)		12.860	.000
X1 <i>Perceived threat to various job features</i>	-0.150	-2.567	.011
X2 <i>The severity of the threat to job features</i>	-0.128	-2.220	.027

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	hitung	
X3 <i>Perceived threat to a total job</i>	-1.409	-8.130	.000
X4 <i>The severity of the threat to a total job</i>	-0.911	-3.868	.000
X5 <i>Powerlessness</i>	-0.287	-5.432	.000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5, didapatkan data bahwa memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* tenaga kependidikan honorer sekolah di Kabupaten B adalah komponen *perceived threat to a total job* memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan koefisien regresi (*B*) -1.409 maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap *Y work engagement*. Setiap penambahan 1 nilai akan menurunkan *Y work engagement* sebesar 1.409 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H3 diterima dan Ho ditolak.

Dalam penelitian ini, diajukan hipotesis “terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B”. Pada uji analisis yang dilakukan, didapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan honorer di Kabupaten B. Oleh karena itu, hasil penelitian dapat diartikan semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah pula *work engagement* dan pengaruh yang diberikan *job insecurity* terhadap *work engagement* adalah sebesar (*R square* = 0,560) atau 56% dan 44 % sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. 73,8% tenaga kependidikan honorer di sekolah Kabupaten B memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.
2. 75,7% tenaga kependidikan honorer di sekolah Kabupaten B memiliki tingkat *work engagement* yang rendah.
3. *Job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* tenaga kependidikan honorer sekolah di kabupaten B sebesar 56% dan sisanya yaitu 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Komponen *job insecurity* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* tenaga kependidikan honorer sekolah di Kabupaten B adalah komponen *perceived threat to a total job* sebanyak 14,09%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] 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. <https://doi.org/10.5465/256569>
- [2] Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. *E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), Handbook of Wellbeing.*, 1–13.

- [4] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- [5] Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2019). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 25. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- [6] Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005a). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199>
- [7] Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005b). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199>
- [8] Butena, C. (1998). *SOCIAL EXCHANGE UNDER FIRE: DIRECT AND MODERATED EFFECTS OF JOB INSECURITY ON SOCIAL EXCHANGE*.
- [9] Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599–618. <https://doi.org/10.1037/a0036374>
- [10] Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- [11] De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 57–73. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400104>
- [12] De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- [13] De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). *Job Insecurity, Health and Well-Being*. 109–128. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- [14] Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [15] Dew, J., Britt, S., & Huston, S. (2012). Examining the Relationship Between Financial Issues and Divorce. *Family Relations*, 61(4), 615–628. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2012.00715.x>
- [16] Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- [17] Gallup Inc. (2017). *State of the global work place: employee engagement insights for business leader wordwile*.
- [18] Goksoy, A. (2012). the Impact of Job Insecurity, Role Ambiguity, Self Monitoring and Perceived Fairness of Previous Change on Individual Readiness for Change. *Journal of Global Strategic Management*, 1(6), 102–102. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2012615790>
- [19] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

- [20] Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- [21] Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- [22] Khoiroh, A. (2021). Hubungan Job Insecurity Terhadap Work Engagement Dengan Internal Locus of Control Sebagai Moderator Pada Guru Honorer. *TARBIYA ISLAMIA: Jurnal Pendidikan Dan ...*, 11, 1–10. <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/tarbiya/article/view/1591>
- [23] Klandermans, B., Hesselink, J. K., & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>
- [24] Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- [25] Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>
- [26] Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- [27] Liu, J., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Wu, W. (2010). Abusive supervision and subordinate supervisor-directed deviance: The moderating role of traditional values and the mediating role of revenge cognitions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 835–856. <https://doi.org/10.1348/096317909X485216>
- [28] Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2), 97–113. <https://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>
- [29] Nasir, N., & Mujiati, M. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) di Rural Area. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(1), 37–53. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v20i1.4383>
- [30] Presiden Republik Indonesia. (2005). Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005*, 1999.
- [31] Robertson-smith, G., & Markwick, C. (n.d.). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*.
- [32] Robinson, S. L., Kraatz, M. S., Rousseau, D. M., Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (2014). *CONTRACT: A LONGITUDINAL STUDY*. 37(1), 137–152.
- [33] Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- [34] Schaufeli, Wilmar B Bakker, A. B. (2013). Work Engagement: A Critical Assessment of the Concept and Its Measurement. In *Handbook of Positive Psychology Assesment* (pp. 273–330).
- [35] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work FO IS TI. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>

- [36] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- [37] Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1369166&val=989&title=PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI>
- [38] Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(SUPPL.), 731–744. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(1998\)19:1+<731::aid-job969>3.0.co;2-p](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(1998)19:1+<731::aid-job969>3.0.co;2-p)
- [39] Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- [40] Stairs, M., & Galpin, M. (2009). Positive Engagement: From Employee Engagement to Workplace Happiness. In *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (Issue April 2018). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0013>
- [41] Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- [42] Topline, F., Job, P., Jones, J., & Saad, L. (2013). *GALLUP NEWS SERVICE JUNE WAVE 1 confidence you , yourself , have in each one -- a great deal , quite a lot , some , or very little ? First , ... Quite Great Quite Some Very None No n The military Small business The police The church or organized religion . 1–4.*
- [43] Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2019). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia A Literatur Review. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 1689–1699.
- [44] 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), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- [45] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 21-26.