

Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Keterikatan Kerja Pada PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep

Correlation Between Job Insecurity And Work Engagement At PPPK RRI Sumenep Public Broadcasting Institution

Elsya Rohainy Sakinah Putri

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: elsya.19148@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *job insecurity* dan keterikatan kerja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh sejumlah 68 pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala psikologi dengan berisikan skala keterikatan kerja dan skala *job insecurity*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Product Moment Pearson dengan dukungan IBM SPSS 26.0 for Windows. Hasil penelitian yang dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep menunjukkan adanya hubungan antara keterikatan kerja dengan *job insecurity*. Hasil dari uji hipotesis penelitian ini, menunjukkan hasil nilai korelasi koefisien sebesar $-0,902$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dari hasil data tersebut maka variabel *job insecurity* dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan berbanding terbalik dengan rendahnya keterikatan kerja. Serta berlaku pula sebaliknya, apabila *job insecurity* rendah maka keterikatan kerja tinggi.

Kata kunci : *Job insecurity*, Keterikatan kerja, PPPK

Abstract

This study aims to determine the correlation between job insecurity and work engagement. This research method is quantitative by determining the number of samples using a saturated sample technique of 68 PPPK employees of the RRI Sumenep Public Broadcasting Institute. The data collection technique used in this study is a psychological scale containing a work engagement scale and a scale job insecurity. The data obtained were analyzed using Product Moment Pearson with support for IBM SPSS 26.0 for Windows. The results of research conducted at the RRI Sumenep Public Broadcasting Institute show that there is a relationship between work engagement and job insecurity. The results of this research hypothesis test, showed the results of the correlation coefficient value of -0.902 with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). From the results of these data, the variables job insecurity and work engagement has a significant relationship with a negative direction. This shows that the higher job insecurity will be inversely related to low work engagement. And vice versa, when job insecurity low, then work engagement is high.

Key word : *Job insecurity*, *Work engagement*, PPPK

Article History	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 29-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	

Setiap sumber daya manusia dikatakan pengatur yang paling berperan dalam lembaga. SDM adalah suatu faktor di antara beberapa faktor yang memiliki peranan penting pada lembaga. Ketika sumber energi manusia pada lembaga bekerja dengan efisien, maka diyakini tujuan lembaga dalam melakukan perencanaan kerja dapat terpenuhi dengan kondisi yang masih berjalan. Menghasilkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik tidaklah gampang itu, lembaga harus mencari dan memilih pegawai berkualitas dengan jeli dan baik. Selain itu, lembaga berkewajiban untuk berbagi perhatian atau atensi lebih untuk menghasilkan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam bekerja, dengan demikian pegawai dapat merasa pekerjaan mereka adalah pengalaman yang menyenangkan dalam hidupnya (Noerant & Prihatsanti, 2018).

Pegawai adalah salah satu aspek yang ada dalam sebuah lembaga, dan dianggap selaku motor penggerak pertumbuhan di lembaga. Pegawai merupakan aset penting bagi kinerja pegawai yang optimal (Prahara, 2020). Posisi pegawai di masing-masing lembaga sangat dibutuhkan agar dapat bekerja lebih efektif dan optimal. Pada dasarnya setiap lembaga selalu membutuhkan dukungan pegawai yang dapat dipercaya dan memiliki pengetahuan cemerlang yang dapat terciptanya lembaga menggapai tujuan visi serta misinya. berkembangnya suatu lembaga maupun perusahaan yang mampu memberi keuntungan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mumpuni.

Sumber daya manusia sebisa mungkin harus dikelola sebaik-baiknya agar tercapai efisiensi dalam lembaga, karena salah satu fungsi pada lembaga dapat dikatakan sempurna dilihat dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat Instansi atau lembaga di Indonesia memberlakukan sistem kebijakan yaitu 2 jenis pegawai, yakni (PNS) Pegawai Negeri Sipil dan (PPP) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adanya perbedaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak terbatas hanya pada status pekerjaan, namun perihal lokasi kerja maupun karir untuk jenjang berikutnya (Noerant & Prihatsanti, 2018). Adanya perubahan mendasar atau inovasi yang muncul adalah masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai bagian dari aparatur sipil negara. Definisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai bagian dari aparatur sipil negara ialah masyarakat Indonesia yang sudah memiliki persyaratan tertentu, yang sudah dilantik berdasar pada kesepakatan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk menjalankan tugas sesuai Pasal 1 butir 4, UU ASN. Lebih lanjut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disebut PPPK.

Setiap lembaga mampu melakukan strategi untuk menciptakan pandangan bahwa ia telah memberlakukan pegawai dengan sangat baik. Hal tersebut dapat membuat pegawai mempunyai sikap yang positif terhadap lembaga. Lembaga sangat membutuhkan pegawai yang berpikiran positif (proaktif), memiliki rasa tanggung jawab, serta rasa inisiatif yang tinggi (Noerant & Prihatsanti, 2018). Pegawai diwajibkan untuk dapat melaksanakan amanah (tugas) yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang telah disepakati oleh lembaga tersebut. Suatu lembaga tidak lagi sekedar mencari pegawai dengan kecerdasan, skill di atas rata-rata, tetapi yang perlu diketahui pegawai juga harus dapat bekerja dengan baik secara efektif,

semangat, aktif dan mempunyai keberkualitasan untuk dapat bersaing karena persaingan kerja yang begitu ketat setiap tahunnya.

Sebuah lembaga juga sangat butuh pegawai yang mempunyai dedikasi yang baik. Satu hal yang perlu untuk lebih difokuskan ialah terkait komitmen pegawai dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya di sebuah lembaga. Pegawai yang sepenuhnya dapat terlibat dari fisik sampai kognitif, dan sangat memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya mereka akan merasa berenergi dalam mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan mereka dalam bekerja. Keterikatan merujuk pada suatu perasaan menyeluruh seseorang terhadap pekerjaannya (Breugh, 2021). Adanya keterikatan yang baik dan tinggi pada pegawai maka menimbulkan rasa tanggung jawab dan rasa termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas yang terdapat di lembaga. Keterikatan Kerja juga memiliki dampak pada pertumbuhan lembaga, selain itu juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai saat mengerjakan pekerjaannya untuk menghasilkan hasil yang optimal (Puspitasari & Budiani, 2022). Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan Keterikatan kerja ialah perasaan individu yang memiliki sifat positif dan sangat benar terlibat penuh pada suatu pekerjaannya, hal tersebut dicirikan dengan sikap berupa *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Berbagai bidang pekerjaan di Sumenep salah satunya adalah di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia atau biasa disebut LPP RRI, LPP RRI memiliki status Perjan atau yang disebut Perusahaan Jawatan, yakni Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dalam hal ini tidak mengejar keuntungan. RRI dengan status perjan, berhasil menerapkan prinsip radio publik yang berdiri sendiri. Perjan ialah peralihan dari Lembaga Penyiaran Pemerintah menjadi Lembaga Penyiaran Publik saat masa reformasi. Sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 bahwa dalam hal ini misi RRI ialah "menyediakan pelayanan baik informasi, dunia pendidikan, hiburan, fokus sosial dan juga menjadikan budaya bangsa dengan menyelenggarakan siaran radio yang dapat menjangkau semua, untuk kepentingan bersama di NKRI".

Fenomena yang ditemukan di kantor Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep menunjukkan bahwa para pegawai PPPK memiliki keterikatan kerja yang kurang baik. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara sederhana peneliti yang mendapatkan data informasi terkait pegawai PPPK tidak mendedikasikan dirinya secara penuh dengan optimal dan maksimal ketika sedang bekerja, akan tetapi pegawai memperlihatkan sikap seperti jenuh, bosan, merasa lelah serta sulit untuk konsentrasi pada saat jam kerja di lembaga hak tersebutlah yang dapat berpengaruh pada keterikatan pegawai pada pekerjaannya.

Terlihat berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara sederhana dengan 5 pegawai PPPK. Subjek A, B, C mengatakan sulit fokus pada pekerjaannya karena ketika pada saat mereka mengerjakan suatu tugas beban tugas berikutnya datang yang menyebabkan pegawai PPPK merasa tertekan dan untuk berkonsentrasi terasa sulit. Dilihat dari dimensi *Vigor* dapat dipahami individu memiliki kemauan yang tinggi dan dalam menjalankan tugasnya. Subjek A, B, dan C menunjukkan kurangnya semangat akibat cemas karena adanya tekanan serta sulit konsentrasi dalam mengerjakan tugas.

Wawancara selanjutnya yaitu Subjek D, mengatakan terasa lama waktu berlalu berakhirnya kerja, dengan pernyataan dari subjek D "Jadi ketika lihat jam rasanya lama sekali berputar dan untuk berkonsentrasi ada aja halangannya kadang bosan jadi memegang HP melihat sosmed sampai lupa waktu kalau masih ada kerjaan". Masuk dalam aspek *Absorption*, dalam hal ini karakteristik ditandai dengan individu penuh konsentrasi dan adanya rasa senang saat bekerja sampai tidak terasa waktu cepat berlalu. Namun melalui pernyataan subjek D tidak menunjukkan aspek dari *absorption* itu sendiri.

Selanjutnya wawancara dengan Subjek E yang mengatakan bahwa "Beban kerja yang cukup padat jadi ya mengerjakan asal mengerjakan saja kadang harus lembur jadi ngerjain tanpa rasa semangat dan tidak ada rasa bangga yang menggebu-gebu ketika pekerjaan selesai karena

pasti ada kerjaan lagi dan lagi, dan saya pun merasa tidak bisa berkontribusi maksimal pada pekerjaan saat ini bahkan tidak mampu memajukan RRI”. Mengacu pada aspek *dedication* dengan karakteristik sebagai individu dengan rasa keterlibatan yang kuat dicirikan dengan memiliki antusiasme yang baik, adanya rasa bangga, mendatangkan inspirasi, dan adanya rasa tertantang pada pekerjaannya. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan Subjek E menggambarkan aspek dedikasinya dalam bekerja masih rendah.

Diperoleh hasil dari penggalan data awal dengan via wawancara mewakili aspek keterikatan kerja masih terlihat rendah. Harusnya pegawai punya rasa keterikatan kerja yang bagus. Keterikatan kerja pegawai yang tinggi dapat menciptakan makna ataupun keberadaan pegawai pada suatu lembaga tersebut yang menjadikan pegawai memposisikan pekerjaan tersebut suatu hal yang berharga, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada lembaga tersebut. Pegawai dengan Keterikatan kerja tinggi dapat sangat terbuka pada suatu info terbaru, menjadi produktif, dan rela dan siap sedia untuk melaksanakan lebih dari yang dibayangkan.

Terdapat faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja, salah satu faktornya adalah *job insecurity*, hal ini dikarenakan *insecurity* memiliki konsekuensi negatif terhadap sikap organisasi, kesehatan pegawai, sikap kerja hingga putusya hubungan pekerja dengan perusahaan tersebut. Greenhalgh & Rosenblatt (2010) mengungkapkan *job insecurity* berdasar di atas dimensi keinginan yang berlanjut (*Desired continuity*), ancaman (*Threat*), melibatkan fitur kerja pada saat terancam (*Involves job features at risk*), ketidakberdayaan (*Powerlessness*) dapat diartikan ketidakberdayaan seseorang pada saat hilangnya kekuasaan dalam mempertahankan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan awal dari 5 subjek pegawai PPPK di dapatkan informasi bahwa mereka merasa tidak aman dengan adanya ancaman kontrak kerja PPPK bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang, merasa khawatir apabila masa kontrak akan berakhir sedangkan usia sudah tua, memiliki kekhawatiran adanya ancaman terkait jenjang karir promosi, posisi, dan upah, kekhawatiran sebab ingin posisi yang tetap terkait pekerjaan yang dijalani. Perasaan terancam secara tidak sadar menimbulkan perasaan *job insecurity* di kalangan pegawai. Susahnya mencari pekerjaan dan ketatnya persaingan menimbulkan gejolak dalam kehidupan seorang pegawai PPPK. Keadaan seperti inilah yang dikenal dengan *job insecurity* seperti ancaman, adanya rasa takut pada pegawai terhadap keberlangsungan di tempat kerjanya (Agoestyna & Mulyana, 2022).

Job insecurity dapat menyebabkan pegawai terlihat kurang produktif di tempat kerja, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja lembaga dalam jangka panjang. Pegawai tidak mampu mengatasi perubahan keadaan yang ditimbulkan oleh ancaman. Ketika pegawai merasa *insecure* mereka tidak akan termotivasi, merasa tak siap menghadapi perubahan sehingga mereka tidak dapat membuat perubahan pemikiran yang cemerlang dan terarah untuk menghadapi ancaman terhadap diri mereka sendiri. Berdasarkan fenomena yang ada sesuai kondisi lapangan dalam studi pendahuluan membuat peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih mendalam tentang keterikatan kerja dan *job insecurity*. Pegawai PPPK menjadikan suatu hal yang membuat peneliti tertarik untuk diteliti karena PPPK sebagai bagian dari terciptanya SDM yang berkualitas pada suatu lembaga, yang jika tidak ada pegawai PPPK kemungkinan pegawai PNS tidak mampu menuntaskan beban tugas yang ada. Adapun fokus penelitian ini difokuskan pada subjek pegawai PPPK yang berada di Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep. Pentingnya penelitian terkait pegawai PPPK ini akan dieksplorasi lebih lanjut dalam hal hubungan antara *job insecurity* dan keterlibatan kerja bagi pekerja PPPK untuk bertahan hidup di lembaga.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang data penelitiannya dalam bentuk angka (Sugiyono, 2019), lalu dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan pendekatan korelasional. Adapun pendekatan korelasi memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel berbeda. Dalam penelitian ini variabel yang akan diukur variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Sampel/populasi

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi ialah suatu bentuk penentuan wilayah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap subyek dengan menyesuaikan karakteristik penelitian (Sugiyono, 2019)

Sugiyono (2019) menjelaskan sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat menggambarkan populasi penelitian yang ada. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh ini digunakan karena seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian.

Seluruh pegawai PPPK di Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep sebanyak 68 pegawai dijadikan subjek pada penelitian ini dengan karakteristik pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep yang sudah bergabung di RRI Sumenep minimal 1 tahun. Selanjutnya digunakan *try out* penelitian sebanyak 30 orang, dan sampel penelitian sebanyak 38 orang.

Pengumpulan data

Penelitian ini dalam mengumpulkan data menggunakan skala psikologi yang nantinya disebarkan via online menggunakan *google form* dengan menggunakan skala likert yang tersusun dalam empat pilihan jawaban. Menurut Yuliarmi (2019) skala likert adalah skala yang dipergunakan dalam hal mengukur pendapat, perilaku, dan pandangan terkait fenomena sosial oleh individu maupun kelompok.

Saat penyusunan skala keterikatan kerja dan *job insecurity* tersusun dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* ialah aitem yang menyatakan dukungan terhadap topik tersebut, sedangkan aitem *unfavorable* ialah aitem menyatakan tidak mendukung. Penelitian ini menyertakan empat pilihan respon jawaban dalam bentuk pertanyaan yang tersusun dari pilihan jawaban STS atau “Sangat Tidak Setuju”, TS atau “Tidak Setuju”, S atau “Setuju” dan SS atau “Sangat Setuju”. Nilai yang digunakan dalam jawaban di tetapkan dalam rentang 1 sampai 4.

Variabel keterikatan kerja yang dipilih oleh peneliti diukur dengan menggunakan skala keterikatan kerja Bakker dan Leiter (2010) yang tersusun dalam aspek *vigor*, *dedication*, *absorbtion*. Variabel *job insecurity* yang dipilih peneliti akan diukur memakai skala *job insecurity* yang dirancang peneliti berdasar pada aspek pembentuknya yakni: keinginan yang berlanjut (*Desired continuity*), ancaman (*Threat*), melibatkan fitur kerja pada saat terancam (*Involves job features at risk*), ketidakberdayaan (*Powerlessness*) yang diadaptasi oleh Greenhalgh dan Rosenblat (2010).

Analisis data

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas lalu uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas merupakan seberapa tepat suatu alat ukur mengukur apa yang diukur. Penelitian ini memakai teknik *corrected item-total correlation*. Aitem yang dinyatakan valid ditunjukkan dari uji daya beda berdasarkan *corrected item-total correlation* dengan batasan 0,30 yang diartikan aitem tersebut dapat dipergunakan jika mempunyai koefisien daya beda $>0,30$ sedangkan aitem yang mempunyai koefisien daya beda $<0,30$ maka harus di pikirkan kembali untuk di hapus atau dipertimbangkan sesuai kebutuhan (Azwar, 2017).

Menurut Azwar (2017) reliabilitas adalah istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu alat ukur dalam peroleh hasil pengukuran yang relatif sama atau konsisten ketika melakukan beberapa kali pengukuran. Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach untuk uji* reliabilitas, Koefisien alat ukur terdapat pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Memiliki reliabilitas yang baik apabila koefisien yang diperoleh mendekati angka 1,00, dalam hal ini menurut kesepakatan bersama apabila data di katakan reliabel pada dasarnya sudah mencapai atau menunjukkan angka $\geq 0,6$.

Sebelum melakukan uji korelasi *product moment* dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik *kolmogorov smirnov* jika nilai $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. (Sugiyono, 2019).

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterikatan kerja dengan *job insecurity* pada pegawai, dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0, penelitian ini dapat menggunakan teknik analisis uji hubungan atau korelasi *pearson product-moment* guna mengetahui hubungan dan kekuatan kedua variabel. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Rentang kuat dan rendahnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dapat positif atau negatif (Sugiyono, 2019).

Hasil

Langkah awal sebelum mengambil data ialah tryout dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan bantuan IBM SPSS 26.0 for windows menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Aitem yang dinyatakan valid ditunjukkan dari uji daya beda berdasar pada hasil *corrected item-total correlation* dengan adanya batas lebih dari 0,30 yang diartikan aitem tersebut dapat digunakan jika memiliki koefisien daya beda $>0,30$ selanjutnya jika aitem yang mempunyai koefisien daya beda $<0,30$ maka harus dihapus atau dipertimbangkan sesuai kebutuhan (Azwar, 2017). Berdasarkan hasil uji validitas penelitian ini dimana skala *job insecurity* diperoleh 28 aitem valid. Sedangkan pada skala keterikatan kerja diperoleh 31 aitem valid.

Selanjutnya Reliabilitas. Reliabilitas aitem kedua skala diuji menggunakan *Alpha cronbach*. Koefisien alat ukur terdapat pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila koefisien yang diperoleh mendekati angka 1,00, dalam hal ini menurut kesepakatan bersama apabila data dikatakan reliabel pada dasarnya sudah mencapai atau menunjukkan angka $\geq 0,6$. Hasil try out pada penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas skala *job insecurity* senilai 0,952 yang menandakan skala *job insecurity* reliabel.

Selanjutnya uji reliabilitas pada skala keterikatan kerja senilai 0,962 yang menandakan skala keterikatan kerja reliabel.

Penelitian ini melibatkan 38 orang pegawai PPPK yang bekerja di Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memakai IBM SPSS 26.0 for windows, dalam rangka mendapat hasil *descriptive statistics* dari data yang sudah terkumpul.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>JOB INSECURITY</i>	38	66	97	82,37	9,003
KETERIKATAN KERJA	38	50	79	64,79	9,242
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif yang berpacu pada tabel 4.1 terdapat nilai minim, max, mean, dan standar deviasi dengan sampel sebanyak 38. Pada variabel *job insecurity* dihasilkan nilai rendah sebesar 66, nilai tertinggi sebesar 97, mean 82,37 dan standar deviasi sebesar 9,003 dan pada variabel keterikatan kerja dihasilkan nilai terendah sebesar 50, nilai tertinggi sebesar 79, rata-rata 64,79 dan standar deviasi senilai sebesar 9,242.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik *kolmogorov smirnov* jika nilai $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. (Sugiyono, 2019).

Berikut hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *job insecurity* dan keterikatan kerja dengan bantuan dari IBM SPSS 26.0 for windows.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data		
Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,200	Berdistribusi normal
Keterikatan Kerja	0,200	Berdistribusi normal

Hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa setiap variabel nilai signifikansinya bernilai 0,200 maka ditarik kesimpulan dimana variabel *job insecurity* dan keterikatan kerja sudah berdistribusi normal.

b. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dan keterikatan kerja pada pegawai PPPK, dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi.

Berikut interval hubungan dengan mengacu pada pedoman ini:

Tabel 3. Kategorasi Interval

Hubungan Interval	Tingkat Korelasi
Sangat rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20-0,399
Cukup	0,40-0,599
Tinggi	0,60-0,799
Sangat tinggi	0,80-1,00

Berikut uji korelasi *product moment*:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Product Moment

Correlations		JOB INSECURITY	KETERIKATAN KERJA
JOB INSECURITY	Pearson Correlation	1	-,902**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
KETERIKATAN KERJA	Pearson Correlation	-,902**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

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

Berdasarkan uji hipotesis variabel *job insecurity* dan keterikatan kerja pada tabel diatas diperoleh hasil uji korelasi *product moment* Sig (2- tailed) sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Variabel dapat dikatakan memiliki suatu hubungan apabila nilai signifikansinya (<0,05), bisa ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan signifikan.

Pada tabel 4.4 juga mencerminkan koefisien korelasi -,0,902 yang berarti nilai interval korelasi dalam penelitian ini berada pada rentang 0,80 - 1,00 yang disimpulkan mempunyai tingkat korelasi dengan signifikansi yang sangat tinggi, dimana hasil nilai koefisien r

memperlihatkan terdapat arah hubungan negatif, dan dianggap semakin tinggi skor *job insecurity* semakin rendah keterikatan kerja pun kebalikannya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi keterikatan kerjanya.

Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkapkan hubungan antara *job insecurity* dengan keterikatan kerja pada pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan diujikan pada 38 pegawai PPPK dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0. didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dapat diartikan masing – masing variabel yaitu variabel *job insecurity* dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji korelasi memakai *product moment* menggunakan SPSS 26.0 for windows, menghasilkan korelasi senilai $-0,902$ yang memiliki kekuatan hubungan yang sangat tinggi sesuai pedoman interval hubungan rentang 0,80 - 1,00. Nilai koefisien r memperlihatkan terdapat arah negatif, artinya arah hubungan kedua variabel yaitu *job insecurity* dan keterikatan kerja berjalan tidak searah. Berdasarkan pernyataan tersebut di anggap semakin tinggi skor *job insecurity* semakin rendah keterikatan kerja pegawai, pun sebaliknya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi keterikatan kerja yang pegawai rasakan tersebut.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) mengungkapkan keterikatan kerja adalah keadaan seseorang yang memiliki pikiran terbuka dan benar-benar adanya keterlibatan dengan pekerjaannya tersebut. Hal ini dapat diketahui jika pegawai memiliki tingkat energi dan semangat yang tinggi dalam pekerjaannya maka akan bekerja secara optimal dan maksimal.

Berpikiran sama pada definisi yang diungkapkan Bakker & Albrecht (2018) yang menjelaskan bahwasanya keterikatan kerja merupakan gambaran sikap yang diperlihatkan oleh pegawai yang mampu terlibat penuh pada pekerjaannya dan adanya rasa terikat yang diperlihatkan dalam antusiasme tinggi, kurang suka mengabaikan pekerjaan, serta bisa bekerja secara optimal. Bakker dan Albrecht (2018) mengungkapkan ketika pegawai di lembaga mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, suatu lembaga pada akhirnya dengan gampang dapat tercapainya tujuan-tujuan yang diimpikan.

Penelitian didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan Bekker dan Leiter (2010), dimana keterikatan kerja memiliki aspek 1 semangat (*vigor*), aspek 2 dedikasi (*dedication*), aspek 3 penghayatan (*absorbtion*). Sesudahnya meneliti 38 pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep memperoleh skor mean untuk tiap-tiap aspek variabel keterikatan kerja, mulai dari aspek *vigor* sebesar 2,11, aspek *dedication* sebesar 1,98 dan aspek *absorbtion* sebesar 2,16.

Sesuai teori aspek *vigor* dalam penelitian mengungkapkan perasaan yang terdapat pada diri pegawai yang berfokus pada rasa kemauan yang tinggi seperti semangat dalam bekerja, yang membuat individu mampu bekerja dengan giat, dan mampu tetap bertahan pada keadaan sulit sekalipun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat diketahui mean hasil aspek *vigor* yang telah diperoleh bernilai 2,11. Diketahui mayoritas responden pada aspek ini menunjukkan gambaran aspek *vigor* yang rendah dimana para pegawai PPPK kurang menunjukkan rasa semangat, ketekunan yang tinggi dan ketahanan diri dalam bekerja.

Teori Aspek kedua yaitu *dedication*, hal ini ini dapat diartikan perasaan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan secara penuh yang mampu membuat pegawai memiliki rasa antusias dan bangga, dan tertantang pada pekerjaannya. Adanya penelitian oleh Mawarni dan Mulyana (2020) yang mengungkapkan bahwa pegawai dikatakan mempunyai keterikatan apabila pada saat mengerjakan pekerjaannya pegawai tersebut mampu memperlihatkan hasil kerjanya dengan optimal. Akan tetapi mean hasil pada aspek ini lebih rendah ketika dibanding dengan aspek-aspek yang lain yaitu senilai 1,98. Berdasarkan data yang sudah didapat mayoritas responden pada aspek ini menunjukkan gambaran aspek *dedication* yang rendah yang terlihat dari para pegawai yang tidak memiliki rasa antusias terhadap pekerjaannya, tidak merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan kurang menunjukkan rasa kontribusi dengan baik untuk kemajuan LPP RRI Sumenep.

Teori aspek terakhir keterikatan kerja yaitu *absorbtion*, hal ini menggambarkan adanya konsentrasi penuh yang diperlihatkan pegawai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja, membuat pegawai merasa jam kerjanya cepat berlalu. Diketahui hasil rata-rata aspek ini sebesar 2,16. Data yang sudah diperoleh mayoritas responden menunjukkan aspek *absorbtion* yang rendah yang ditunjukkan dari pegawai yang sulit berkonsentrasi pada saat bekerja, kurang menunjukkan totalitas dalam bekerja, dan merasa ketika bekerja waktu berjalan begitu lama.

Beberapa faktor yang mempunyai kontribusi pada keterikatan kerja pegawai ialah seperti adanya rasa nyaman, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi melalui persepsi negatif tentang *job insecurity* yang dimana kondisi mental kerja seseorang terhalang karena akumulasi kognitif atau pandangan subjektif yang dibentuk oleh situasi yang mengancam.

Selain dampak negatif psikologis pada individu, *job insecurity* memiliki dampak lain. *Job insecurity* dapat berdampak negatif terhadap sikap lembaga, kesejahteraan pegawai, sikap dalam kerja, dan terpecahnya hubungan pegawai dengan lembaga. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa situasi organisasi dan perusahaan salah satunya adalah keamanan dalam bekerja mempengaruhi keterikatan kerja pegawai dalam hal reaksi dari pribadi tersebut.

Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) *Job insecurity* adalah perasaan pegawai tentang ketidakberdayaan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan karena adanya keadaan yang merasa terancam. Individu yang merasa adanya ancaman ini menjadikan pegawai merasakan *job insecurity* dalam bekerja. Meningkatnya kesulitan dalam mencari pekerjaan dan persaingan yang ketat menambah kekhawatiran kehidupan para pegawai.

Terdapat empat aspek *job insecurity* Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) terdiri dari; a) *Desired continuity* (keinginan yang berlanjut), aspek ini memiliki keterkaitan situasi dimana pegawai ingin posisi yang tetap terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, percaya akan kemampuan dalam diri dan berharap mendapat jabatan yang lebih baik, b) *Threat* (ancaman), aspek ini terkait tingkat ancaman yang dirasakan pegawai, c) *Involves job feature at risk* (melibatkan fitur kerja pada saat terancam), aspek ini terkait pegawai merasa ada ancaman terhadap fitur pekerjaan seperti posisi, upah, serta jenjang karir promosi pada lembaga tersebut, d) *Powerlessness* (ketidakberdayaan), aspek ini berkaitan dengan pegawai saat menghadapi situasi terancam tetapi tidak berdaya untuk menyelesaikan atau mengatasi ancaman tersebut.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan terhadap data penelitian sebanyak 38 pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep memperoleh skor rata-rata untuk setiap aspek variabel *job insecurity* yaitu: aspek *Desired continuity* (keinginan yang berlanjut)

sebesar 3,64, *Threat* (ancaman) sebesar 3,85, *Involves job feature at risk* (melibatkan fitur kerja pada saat terancam) sebesar 3,05, *Powerlessness* (ketidakberdayaan) sebesar 3,93.

Aspek *Desired continuity* (keinginan yang berlanjut) mempunyai skor sebesar 3,64. Aspek ini terdapat kaitannya dengan pegawai ingin posisi berkelanjutan dalam pekerjaannya, berharap adanya kesempatan promosi jabatan, dan percaya akan kemampuan yang ada dalam diri. Dari data yang diperoleh mayoritas pegawai PPPK dilihat dari aspek ini tidak terlalu ingin posisi yang berkelanjutan di tempat kerjanya saat ini, tidak terlalu berambisi untuk mendapat promosi jabatan, dan merasa kurang percaya akan kemampuan yang dimiliki dalam dirinya, pegawai mempunyai kontrol untuk melihat kondisi sekitar namun ada hal yang sulit dikontrol oleh pegawai seperti ketidakbebasan dalam hal menentukan penyelesaian target tugas. Selanjutnya aspek *Threat* (ancaman) mempunyai skor sebesar 3,85. Aspek ini terkait dengan pegawai merasa adanya ancaman di pekerjaannya, kemungkinan terdapat peningkatan beban kerja, dan dimana pegawai merasa diabaikan dan sulit beradaptasi di tempat kerja. Pada aspek ini sesuai dengan kondisi di lembaga tersebut dimana pegawai merasa kontrak kerja tidak diperpanjang secara permanen, lalu pegawai merasa akan ada kemungkinan meningkatnya tanggungan dan beban kerja dan terdapat kemungkinan pegawai merasa *job insecurity* karena merasa terabaikan karena lembaga lebih memperhatikan pegawai dengan status jabatan yang lebih tinggi dan pegawai juga merasa sulit beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Aspek ketiga yaitu *Involves job feature at risk* (melibatkan fitur kerja pada saat terancam) mempunyai skor sebesar 3,05, aspek ini berkaitan dengan anggapan upah, promosi sebagai keberhasilan dan standart kesuksesan, rasa khawatir mengenai kehilangan pekerjaan yang berpengaruh pada diri pegawai, dan pegawai merasa tidak mampu bersaing dengan pegawai lain yang lebih kompeten. Sesuai kondisi pegawai PPPK di lembaga tersebut dimana mayoritas mengungkapkan bahwa upah, dan promosi sebagai standar kesuksesan, lalu sesuai kondisi di lembaga tersebut pegawai PPPK merasa dengan berubahnya kebijakan yang tiba-tiba membuat pegawai merasa cemas ketika tidak bekerja lagi sementara mencari kerjaan sangat sulit, dan pegawai merasa tidak mampu bersaing dengan pegawai lain. . Pemutusan masa kerja dapat menimbulkan pandangan dan pemikiran yang cemas dan menggagu keberlangsungan hidup individu. Herawati (2021) mengungkapkan bahwa dengan adanya isu pemutusan hubungan kerja pegawai merasa terancam terhadap diri dan kesejahteraannya, serta pegawai mengalami gangguan psikis, motorik, fisik, dan kognitif disebabkan ketakutan akan hal-hal yang tidak mengenakkan pada lembaga. Aspek terakhir *Powerlessness* (ketidakberdayaan) mempunyai skor sebesar 3,93. Aspek ini berkaitan dengan kondisi di lembaga dimana pegawai merasa tidak berdaya menghadapi situasi di tempat kerja, merasa kesulitan untuk mengatasi ancaman yang dirasakan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa nilai mean *job insecurity* lebih tinggi dibanding dengan nilai keterikatan kerja jadi dari hal tersebut dapat dikatakan mayoritas pegawai panik dan cemas akan kelangsungan pekerjaan dan pihak lembaga kurang dapat meminimalisir situasi dan kondisi yang dapat mengganggu karyawan PPPK tersebut. Status pegawai yang tidak aman menciptakan kondisi negatif bagi pegawai karena mempengaruhi keterikatan kerja. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menjadi sumber stres kerja dan berdampak negatif terhadap karyawan dan lembaga melalui keterlibatan kerja yang rendah (Guarnaccia et al., 2018).

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil *job insecurity* dan keterikatan kerja ada hubungan yang signifikan antara variabel *job insecurity* dengan variabel keterikatan kerja pegawai. Adapun hasil penelitian ini mendukung penelitian Penelitian Getahun Asfaw dan Chang (2019) dengan judul "*The Association Between Job Insecurity and Engagement of*

Employees at Work” yaitu penelitian tentang hubungan antara *job insecurity* dan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dan keterlibatan karyawan, dengan hasil yang didapat bahwa adanya hubungan langsung antara *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dengan menurunnya keterlibatan (*engagement*). Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan negatif yang membuktikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah keterikatan kerja pada pegawai di tempat kerja. Salah satu perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah jumlah subjek yang digunakan lebih banyak dari penelitian ini. Tidak hanya itu, adanya penelitian yang lain yang dipakai sebagai referensi dukungan bagi peneliti saat ini dimana penelitian Yu. Et.al (2020) menunjukkan terdapat adanya korelasi negatif antara *job insecurity* pekerja Cina dan keterlibatan kerja, dan ketidakamanan kerja disebabkan oleh pengaruh emosi negatif di tempat kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara *Job Insecurity* dengan Keterikatan Kerja pada pegawai PPPK Lembaga Penyiaran Publik RRI Sumenep. Diperoleh berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan keterikatan kerja dilihat dari koefisien (r_{xy})= $-0,902$ dan signifikansinya $0,000$ yang berarti kurang dari $0,05$ artinya arah hubungan negatif antara kedua variabel yang ada menjelaskan jika semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah keterikatan kerja begitu sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil yang didapat peneliti memberikan saran terkait pihak terkait bagi lembaga yaitu dengan mengetahui informasi terkait *job insecurity* dan keterikatan kerja yang dapat menjadikan lembaga menentukan kebijakan yang tepat untuk mempertahankan tingkat keterikatan kerja yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui aspek *absorption* dalam keterikatan kerja menunjukkan rata-rata yang lebih rendah jika dibandingkan dengan aspek lainnya. Melalui hal ini, diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan cara memfokuskan pada tujuan pekerjaan, sehingga ketika merasakan bahwa mereka memiliki arti di lembaga 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 lembaga. Pegawai harus memiliki keterikatan kerja yang tinggi yang nantinya akan mengurangi rasa *job insecurity*.

Penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan keterikatan kerja. Masukan pada peneliti berikutnya diharapkan melakukan penelitian untuk meneliti faktor-faktor selain variabel *job insecurity*, yang dapat mempengaruhi variabel keterikatan kerja.

Daftar Pustaka

- Agoestyna, C. Y., & Mulyana, P. O. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 1–11.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Keterikatan Kerja: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology press.
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian dengan analisis NVIVO, SPSS, dan AMOS*. Penerbit Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tr4m7>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of Keterikatan Kerja. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96–110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civiller, A., & Salerno, A. (2018). *The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health*.
- Herawati, N. Si. (2021). *Hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi karyawan PT. bumi karyatama raharja*. Universitas medan area.
- Kahn, W.A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *Academy of Management Journal*, Vol. 33,4 pg. 692.
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07. No. 01, 1–7.
- Moshoeu, A N, & Geldenhuys, D. J. (2019). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), 22–43. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/5832>
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 354–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20107>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Puspitasari, R. D., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt . Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Putranto, A. S. T. (2015). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Civil Service Journal*, 9 (2 November).

- 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.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (26th ed.)*. Alabeta.
- Turner, P. (2019). Employee engagement in contemporary organizations: Maintaining high productivity and sustained competitiveness. In *Employee Engagement in Contemporary Organizations: Maintaining High Productivity and Sustained Competitiveness*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-36387-1>
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Vieira dos Santos, J., Gonçalves, S. P., Silva, I. S., Veloso, A., Moura, R., & Brandão, C. (2022). Organizational and Job Resources on Employees' Job Insecurity During the First Wave of COVID-19: The Mediating Effect of Keterikatan Kerja. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733050>
- Winasis, S., Wildan, U., & Sutawidjaya, A. H. (2020). Impact of digital transformation on employee engagement influenced by work stress on Indonesian private banking sector. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, August, 1238–1250.
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su122310081>
- Yuliarmi, N. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2019). *Metode Riset Jilid 2. Bali: CV. Sastra Utama*.