PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK ENGANGMENT* PADA *NON* – PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

OLEH :

SAHAT MARGANDA GEA

15.860.0293

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi	: Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada *Non* – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
Nama	: Sahat Marganda Gea
NPM	: 15.860.0293
Bagian	: Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi	Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Ka. Bagian	Dekan
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi	Prof.Dr.H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 17 Juni 2019

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat – Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
17 Juni 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

Prof.Dr.H.Abdul Munir M.Pd

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Dr.Hasanudin	
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi	
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi	
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi	

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Februari 2019

METERAI TEMPEL
DF4E2AHF08151129
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Tanda tangan

Sahat Marganda Gea

NPM : 15.860.0293

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sahat Marganda Gea
NPM	: 15.860.0293
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Noneksklusif (*Non – exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada *Non* – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:

Medan

Pada Tanggal :

17 Juni 2019

Yang menyatakan

(SAHAT MARGANDA GEA)

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK ENGANGMENT* PADA *NON* – PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

SAHAT MARGANDA GEA

NPM: 15 860 0293

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan 80 orang dengan status *non* – pegawai negeri sipil sebagai subjek penelitian. *Work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikkan dengan perilaku *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Job insecurity* adalah penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya mempertahankan kelanjutan pekerjaan tersebut. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat uji SPSS. Skala work engagement diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan UWES (*Utrecht work engagement scale*) Schaufeli & Bekker (2005), dan *job insecurity* diukur menggunakan skala yang dikembangkan Ashford, Lee & Bobko (1989). Hasil penelitian yang diperoleh bahwa ada pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (R=0,715). Yang artinya adalah *job insecurity* memberikan pengaruh sebesar 71,5% terhadap *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : *work engagement, job insecurity*

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRACT

The Influence of Job Insecurity toward Work Engagement on Non – Civil Servants in the North Sumatra Provincial Education Office

Oleh :

SAHAT MARGANDA GEA

NPM: 15 860 0293

This study aims to analyze the effect of job insecurity on work engagement with non- civil servants in the North Sumatra Provincial Education Office. This study used 80 people with the status of non – civil servants as subjects research. Work engagement is a feeling and a positive state of mind characterized by vigor, dedication and absorption. Job insecurity is appraisal of workers in a situation where they feel threatened and they are feel helpless to maintain the continuation of the work. This study was analyzed by using simple regression analysis techniques by using SPSS test equipment. The work engagement scale is measured using a scale developed based on UWES (Utrecht work engagement scale) Schaufeli & amp; Bekker (2005), and job insecurity measured using a scale developed by Ashford, Lee & amp; Bobko (1989). Results the research found that there is a negative influence between job insecurity and work engagement with non-civil servants at the North Sumatra Provincial Education Office (R=0,715). Which means that job insecurity has given an effect of 71,5% towards work engagement on non-civil servants of the North Sumatra Provincial Education Office.

Keyword : work engagement, job insecurity

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement Pada Non – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

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

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Univeristas Medan Area dan selaku dosen pembimbing II (dua) yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dan selaku dosen pembimbing I (satu) yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hasanudin selaku ketua penguji yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
7. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti..

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

8. Ayah, Mama, dan Kakak terkasih Mama Putra, Kakak Rejekia Gea serta Abang Ayah Nami yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik moril, material dan doanya kepada peneliti.
9. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan non – pegawai negeri sipil, yang telah membantu untuk perolehan data skripsi ini.
10. Anita Rosalinda Hasibuan terkasih, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
11. Sahabat terbaik aku Jimmy Nicolas Siahaan, Fristy Beryna Hutagalung, Yohana Stefani Siregar, Ika Dawaty Hutabarat, Lady Ginting, Yolanda Siregar, Theresia Dahlia Nababan, Maslidia Sritama Sitompul, Trisna Valentina Simbolon, yang telah memberikan semangat dan doa yang luar biasa kepada peneliti.
12. Seluruh teman – teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015 kelas D yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.
13. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini. Namun, peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti menerima dengan terbuka segala masukan-masukan kritik, saran, dan pendapat yang bersifat membangun guna memperbaiki Skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih atas perhatian pembaca, dan peneliti berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Medan, Februari 2019

Hormat peneliti,

Sahat Marganda Gea

NPM: 15.860.0293

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR ISI

Hal

LEMBAR PERSETUJUAN i

LEMBAR PENGESAHAN ii

ABSTRAK iii

ABSTRACT iv

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai 11
1. Pengertian Pegawai 12
2. Pegawai Non – PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 13
B. Work Engagement 15
1. Pengertian Work Engagement 15
2. Faktor – Faktor Work Engagement 17
a. Job Demands & JobResources 17
b. Perceived Organizational Support 19
c. Psychological Capital 19
d. Job Insecurity 20
3. Ciri – ciri Work Engagement 21
4. Dimensi Work Engagement 24
C. Job Insecurity 26
1. Pengertian Job Insecurity 26
2. Faktor – Faktor Job Insecurity 28
3. Dimensi Job Insecurity 30
4. Ciri – ciri Job Insecurity 32
5. Dampak Job Insecurity 32
a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru 33
b. Komitmen organisasi yang rendah 33

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

c. Kepuasan kerja yang rendah 34
d. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement 35
e. Kerangka Konseptual 36
f. Hipotesis 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Tipe Penelitian 38
B. Identifikasi Variabel Penelitian 38
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 39
D. Subjek Penelitian 40
E. Teknik Pengumpulan Data 42
F. Analisis Data..... 45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Orientasi Kancah Penelitian..... 47
1. Sejarah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 47
2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 48
B. Persiapan Penelitian 49
C. Pelaksanaan Penelitian 55
D. Analisis data dan Hasil Penelitian 59
E. Pembahasan 66

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 70
B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN 78

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 4.1 Distribusi Skala Work Engagement Sebelum Uji Coba.....50

Tabel 4.2 Distribusi Skala Job Insecurity Sebelum Uji Coba..... 52

Tabel 4.3 Distribusi Skala Work Engagement Setelah Uji Coba..... ...56

Tabel 4.4 Distribusi Skala Job Insecurity Setelah Uji Coba.....57

Tabel 4.5 Gambaran Responden.....59

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....61

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....62

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana.....62

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi R.....63

Tabel 1.10 Hasil Analisa Perhitungan Regresi.....64

Tabel 4.11 Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....65

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan data kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (Disdik Provsu), terdapat 3 jenis status pegawai di lingkungan Disdik Provsu, yaitupegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai dengan status honorer dan pegawai dengan status kontrak yang disalurkan melalui jasa *outsourcing*. Pengelompokan pegawai tersebut terjadi karena banyak dari pegawai yang masih bingung dengan status pegawai mereka saat ini di dalam lingkungan Disdik Provsu, jika dibandingkan dengan beban tugas yang mereka terima.

Disdik Provsu merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat Provinsi Sumatera Utara yang bertanggungjawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di Provinsi Sumatera Utara. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan. Dengan demikian ada banyak tugas dan tanggungjawab yang ada pada Disdik Provsu tersebut. Sehingga dibutuhkan bantuan tenaga tambahan dari para pegawai yang diberi status *non* – PNS agar nantinya tugas dan tanggungjawab yang banyak tersebut dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, gejala yang terlihat pada lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu pada setiap aktivitas kegiatan yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara lebih dibebankan kepada pegawai yang berstatus *non* - PNS, para pegawai yang berstatus PNS lebih terlihat

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

tidak peduli dengan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kemudian dalam hal penggajian, sering sekali menjadi kendala bagi para pegawai yang berstatus *non* - PNS, gaji yang seharusnya mereka terima setiap bulannya, sering datang terlambat.

Jenis Pegawai PNS dan *non* - PNS, diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak. Undang-undang tersebut telah diubah menjadi Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana aparatur sipil negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dengan berlakunya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam Undang-Undang No.5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK). Tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak harus ada seleksi dan test sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjaring pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Dengan diberlakukannya pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat UU NO.5 tahun 2014. Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan bagi tenaga honorer apalagi tenaga honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

suatu saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan.

Berdasarkan ciri – ciri *work engagement* menurut Federman (2009) tentang bagaimana seorang karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi namun fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara bahwa yang pertama, para pegawai *non* – PNS kurang fokus dengan satu pekerjaan karena pada saat pegawai *non* – PNS sedang menyelesaikan pekerjaan yang satu sudah datang pekerjaan berikutnya sehingga pegawai *non* – PNS dalam keadaan stress dan kurang fokus di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Yang kedua para pegawai *non* – PNS juga sering merasa bahwa mereka bukanlah bagian dari organisasi tersebut karena mereka sering merasa bahwa cepat atau lambat mereka tidak akan lagi menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kemudian yang ke tiga fenomena yang terlihat bahwa para pegawai *non* – PNS ini merasa bahwa di dalam melakukan suatu lompatan dalam pekerjaan mereka sangat sulit sebab pegawai *non* – PNS ini merasa bahwa untuk tiba – tiba menjadi sebuah PNS itu adalah suatu hal yang sulit karena harus melewati proses yang sangat panjang. Selanjutnya yang terakhir fenomena yang terjadi bahwa pegawai *non* – PNS ini tidak siap dengan perubahan yang ada terlebih dalam pertukaran posisi pekerjaan karena ditakutkan di posisi pekerjaan yang baru dengan tim yang berbeda harus kembali beradaptasi dan mungkin saja dengan beban kerja yang lebih berat lagi, oleh karena itu pegawai *non* – PNS sangat takut dengan perubahan dengan tantangan yang lebih lagi, dengan demikian pegawai *non* – PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memiliki *work engagement* yang rendah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement,* salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah *job insecurity.* Fenomena berlakunya Undang-Undang yang baru menimbulkan gejolak ketidakpastian bagi pegawai honorer di seluruh Indonesia, yang dalam penelitian ini berdampak juga pada pegawai di Disdik Provsu. Ketidakpastian ini

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

disebut juga sebagai *job insecurity*. De Witte (2005) menjelaskan bahwa adanya ketidakpastian status pekerjaan (*unemployment*) merupakan pekerjaan yang termasuk ke dalam *job insecurity*. De Witte (2005) juga menjelaskan bahwa asal dari *job insecurity* adalah mereka yang menginginkan status pegawai, namun keadaan pekerjaan membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai (*unemployment*).

Adapun dampak dari *job insecurity* terhadap organisasi adalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi, ketidakpercayaan terhadap manajemen, resisten terhadap perubahan organisasi, menurunnya peforma bekerja, dan meninggalkan pekerjaan. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2003) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat mengakibatkan menurunnya komitmen pekerja terhadap organisasi. De Witte (2005) menjelaskan bahwa tenaga kerja yang mengalami *job insecurity* memiliki skor performa kerja yang rendah.

Dampak negatif yang ditimbulkan dari *job insecurity* tersebut dapat menurunkan tujuan dari organisasi. Hal ini disebabkan pegawai yang tidak merasa aman (*insecure*) memiliki dedikasi yang sedikit untuk memajukan organisasi (De Witte, 2005). Di dalam penelitian Schaufeli (2005) dijelaskan bahwa dedikasi dari seorang karyawan merupakan dimensi dari *work engagement* karyawan di dalam perusahaan. Schaufeli (2005) menjelaskan *work engagement* pegawai sebagai pikiran yang positif berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penuh konsentrasi (absorption).*Vigor* dikarakteristikkan sebagai level energi yang tinggi dan ketangguhan mental dalam bekerja, keinginan untuk menginvestasikan diri dalam satu pekerjaan, dan tetap persisten walaupun berada dalam pekerjaan yang sulit. *Dedication* adalah melibatkan diri secara penuh untuk bekerja dan pengalaman terhadap pekerjaan secara antusias, inspirasi, bangga dan penuh tantangan. *Absorption* dikarakteristikkan sebagai penuh konsentrasi, dan penuh bahagia dalam menjalankan pekerjaan.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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

Meskipun sudah terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada pegawai di organisasi pemerintah Belanda diatas, peneliti tetap ingin meneliti pengaruh kedua variabel tersebut pada kondisi dan karakter partisipan penelitian yang berbeda, yaitu pada pegawai *non* – PNS di Dinas Pendidikan Provsu. Penelitian mengenai pegawai *non* – PNS merupakan penelitian yang menarik perhatian peneliti karena pegawai *non* – PNS ini merupakan penggerak terhadap banyaknya aktivitas kegiatan pekerjaan di lingkungan Diknas Provsu, tanpa adanya pegawai *non* – PNS mungkin saja pegawai PNS tidak akan mampu melaksanakan banyaknya kegiatan pekerjaan yang ada. Penggerak dari organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena penggeraklah yang menjalankan fungsi dan tujuan dari keberadaan organisasi tersebut (Seniati, 2002). Oleh karena itu pegawai *non* – PNS penting untuk diteliti pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* agar mereka tetap mampu bertahan pada organisasinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada *Non* – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara"**.

B. Identifikasi Masalah

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat Provinsi Sumatera Utara yang bertanggungjawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan Sumatera Utara. Dengan demikian ada banyak tugas dan tanggungjawab yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tersebut. Sehingga dibutuhkan bantuan tenaga tambahan dari para pegawai yang diberi status *non* – PNS agar nantinya tugas dan tanggungjawab yang banyak tersebut dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, gejala yang terlihat pada lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu pada setiap aktivitas kegiatan yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara lebih dibebankan kepada pegawai yang berstatus *non* - PNS, para pegawai yang berstatus PNS lebih terlihat tidak peduli dengan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kemudian dalam hal penggajian, sering sekali menjadi kendala bagi para pegawai yang berstatus *non* - PNS, gaji yang seharusnya mereka terima setiap bulannya, sering datang terlambat. Kemudian untuk menjadikan seseorang *engagement* terhadap pekerjaannya diperlukan yang namanya kepuasan kerja dan kepuasan kerja berkaitan dengan *reward* yang di dapatkan oleh seorang pegawai. Hal ini yang menimbulkan kurangnya *vigor, dedication,* dan *absorption* terhadap pegawai yang berstatus *non* - PNS sehingga kurangnya *work engagement* terhadap pegawai *non* - PNS pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian fenomena alih status pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan fenomena ketidakpastian status pekerjaan atau disebut juga dengan istilah *job insecurity.* De Write (2005) menjelaskan bahwa adanya ketidakpastian dalam status pekerjaan *(unemployment)* merupakan pekerjaan yang termasuk ke dalam *job insecurity*. De Witte (2005) juga menjelaskan bahwa asal dari *job insecurity* adalah mereka yang menginginkan status pegawai, namun keadaan pekerjaan membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai *(unemployment)*.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Fenomena yang terjadi, alasan pegawai yang berstatus *non* - PNS tetap bertahan pada pekerjaan mereka karena tidak ada pilihan lain untuk memilih pekerjaan yang lain sambil berharap suatu saat nanti dedikasi mereka diperhitungkan dan status pegawai mereka berubah dari pegawai *non* - PNS menjadi pegawai PNS.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada variabel – variabel yang diteliti yaitu *work engagement, job insecurity* beserta dimensinya dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* adalah persepsi atau perasaan karyawan mengenai kemungkinan dirinya akan kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* mempunyai dua dimensi yaitu : *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity*

2. *Work engagement* adalah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan (Schaufeli, et.al, 2002). *Work engagement* pada penelitian ini terdiri atas dimensi semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan.

3. Adapun batasan atau karakteristik dari subjek penelitian yang hendak diteliti adalah para pegawai *non* – PNS pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dengan batasan ini, dapat memudahkan peneliti dalam membuat sebuah penelitian dan tidak memberikan kesan yang sangat meluas dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada *Non* – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada *non* - PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Sebagai informasi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang tertarik pada variabel – variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

a. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan tentang pengaruh dengan *job insecurity* terhadap *work engagement* pada *non*-PNS dinas pendidikan provinsi Sumatera Utara.

b. Sebagai informasi dan wawasan, terhadap bagian manajemen sumber daya manusia Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sehingga dapat memberikan intervensi yang sesuai dan menguntungkan pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Miftah Thoha memberikan pengertian bahwa pegawai adalah : "orang – orang yang telah memenuhi syarat tertentu diangkat dan ditetapkan atau ditugaskan dan dipekerjakan dalam jajaran organisasi formal untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan atas prestasi atau hasil kerja diberikan imbalan berupa gaji".

Dari defenisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas – tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balasan jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mampu bekerja secara efektif. Dari beberapa defenisi pegawai yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Menjadi anggota suatu usaha keja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.

3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.

4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.

5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

2. Pegawai *Non* – PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan Sumatera Utara.

Berdasarkan peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2017 tentang uraian tugas, fungsi dan tatakerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, adapun tugas dan fungsi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah wewenang provinsi di bidang kesekretariatan, bidang pendidikan dasar dan pendidikan khusus, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, pengendalian mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, pendidikan *non formal, informal* dan pendidikan anak usia dini, pendidikan luar sekolah.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Untuk menyelenggarakan tugasnya, dinas pendidikan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dan penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di pendidikan dasar dan pendidikan khusus, bidang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, pengendalian mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, pendidikan *non formal, informal* dan pendidikan anak usia dini, pendidikan luar sekolah.

3. Selain itu Dinas Pendidikan juga menyelenggarakan pelaksanaan pemberian ijin, pembinaan dan pelaksanaan pelayanan administrasi *eksternal* dan *internal*, serta pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Gubernur Sumatera Utara.

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

Menurut Pasal 6 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK atau yang sering disebuh pegawai *non* – PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintah mengenal pula tenaga honorer atau disebut *non* – PNS. Kebutuhan akan tenaga pegawai *non* – PNS dalam instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tersebut

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

untuk memenuhi kebutuhan pegawai tertentu. Hal tersebut demi tercapainya kelancaran dalam pelaksanaan sebagian tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan. Pembiayaan penghasilan pegawai *non* – PNS ini juga terbagi kedalam dua kategori yaitu dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

B. Work Engagement

1. Pengertian *Work Engagement*

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

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

Khan (1990,1992dalam Saks, 2006) menjelaskan bahwa *work engagement* berarti keadaan psikologis ada dalam menjalankan peran dan tugas dari pekerjaan dan organisasi. Rothboard (2001) dalam Saks, (2006) menjelaskan *work engagement* adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

komponen, yaitu *attention* dan *absorption.* Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaankognitifdanjumlahwaktudalamberpikirmengenaiperanyangharusialakukan.

Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008 mengemukakan, work *engagement* adalah kondisi yang positif, memuaskan, baik afektif dan motivasi dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai anti dari kelelahan kerja. Pegawai yang *engaged* memiliki tingkat energi yang tinggi, dan secara antusias *engaged* dalam pekerjaan mereka.

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

2. Faktor – Faktor *Work Engagement*

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

a. *Job Demands & Job Resources*

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

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

menerus. Apabila *job demands* memiliki dampak yang positif untuk *work engagement* maka seseorang akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, sebaliknya jika *job demands* memiliki dampak yang negatif untuk *work engagement* maka seseorang akan mengalami penurunan karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang di hadapi. Walaupun *job demands* bukanlah hal negatif, tetapi bisa berubah menjadi *stressors* ketika bertemu tuntutan yang memerlukan usaha besar dan oleh karena itu dapat menimbulkan respon negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout* (Schaufeli dan Bakker, 2004). Sejalan dengan pemahaman *job demands,* hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* diasumsikan memiliki hubungan yang negatif. Hal ini dikarenakan *work engagement* karyawan menurun akibat kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Demerouti, 2001).

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker, Demerouti, Hakanen dan Xanthopoulou, 2007). *Job resources* memiliki dampak positif pada *work engagement* ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Karyawan yang *engaged* dan memiliki kinerja yang baik mampu membuat *resources* mereka sendiri yang kemudian mendorong *engagement* dari waktu ke waktu dan menciptakan siklus yang menguntungkan (Bakker & Demerouti, 2008). Herbert (2011) menambahkan hasil lain mengenai *resources* yang dapat mempengaruhi *engagement*. *Resources* tersebut antara lain, tantangan yang optimal, umpan balik *(feedback)*, dan kebebasan dari evaluasi dapat memfasilitasi motivasi intrinsik. Umpan balik kinerja positif meningkatkan *engagement*, sedangkan umpan balik kinerja negatif menurunkan *engagement*.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

b. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Gokul, Sridevi dan Srinivasan (2012) menemukan bahwa *work engagement* menjadi mediator pada hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen affektif. Hal ini menunjukkan, pada saat karyawan mempresepsikan bahwa organisasi mendukung mereka, maka karyawan akan menjadi lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukanoleh Grace dan Hadi (2013), *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja seseorang.

c. *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Harapan adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resilensi adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans,Youssef, dan Avolio,2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujlasih dan Prihatsanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement.* Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement-nya*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keadaan mental

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

positif berhubungan dengan kesejahteraan peekrjanya dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam pekerjaan mereka masing-masing.

d. *Job Insecurity*

Ashford, Lee & Bobko (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* yang dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Boseman, J., Rothmann, S., dan Buitendach., JH (2005) menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan. Sementara itu Moshoeu, A.N (2011) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pegawai di Afrika Selatan.

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

1. Perasaan berarti

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

2. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpaancaman.

3. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumbersumber yang memeberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Gallup (dalam Luthas, 2006) Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individudalam. Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja denganindividu.

3. Dimensi *Work Engagement*

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

1. Vigor

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

2. Dedication

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

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

keberartian adalah memberikan kemampuan yang ia miliki terhadap pekerjaan. Adapun perasaan antusias adalah perasaan yang penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. Mereka merasa terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan, bangga dan tertantang.

3. Absorption

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

Luthan (2006) dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja menurut beberapa pakar:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunujukan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan keprcayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah – masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi hargadirinya.

Menurut Development Dimensions International (DDI) Dalam Bakker & Leiter (2010), terdapat 3 dimensi dalam *work engagement*, yaitu:

a. Cognitive

Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi

b. Affective

Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasidimana ia bekerja.

c. Behavioral

Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa a*work engagement* sebuah motivasi positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positf yang berhubungan dengan tiga aspek yaitu adanya *vigor, dedication*, dan *absorption.*

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

4. Ciri – ciri *Work Engagement*

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

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

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

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

C. Job Insecurity

1. Definisi *Job Insecurity*

Pada akhir tahun 1970an, terjadi perubahan besar – besaran di lingkungan organisasi, meliputi turunnya perekonomian dunia, restrukturisasi usaha industri, perubahan teknologi, dan kompetisi global antar organisasi (Howard, dalam Sverke & Hellgren, 2002). Perubahan ini menyebabkan organisasi melakukan pemutusan hubungan kerja dalam jumlah yang besar dan mengubah status beberapa pekerja tetap menjadi pekerja paruh waktu. Akibatnya, timbul rasa tidak aman dan tidak berdaya pada pekerja atas kelanjutan pekerjaannya di masa depan. Sejak saat itulah, konstruk *job insecurity* mulai mendapatkan banyak perhatian dan mulai banyak di teliti sehingga timbul banyak konsep teori mengenai konstruk ini.

Ashford, Lee & Bobko (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* yang dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan tersebut.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Grennhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan bahwa *job insecurity*sebagai *"perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatned job situasion"* yang berartiperasaan tidak berdaya untuk memelihara keinginan melanjutkan pekerjaan dalam situasi kerja yang mengancam. Kehilangan keberlanjutan dalam situasi kerja yang mengancam. Kehilangan keberlanjutan dalam situasi

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

kerja dapat berupa kehilangan pekerjaan itu sendiri secara permanen atau kehilangan beberapa aspek penting dari pekerjaan tersebut.

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan kerja karena ancaman dari situasi pekerjaan. Ancaman yang timbul dari situasi pekerjaan terdiri dari dua hal, yaitu hilangnya seluruh pekerjaan dan hilangnya beberapa aspek dari pekerjaan, seperti kesempatan untuk promosi dan memperoleh kenaikan gaji. Selain itu Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) juga mengenalkan istilah ketidakberdayaan sebagai elemen penting dalam *job insecurity*. Ketidakberdayaan adalah perasaan tidak berdaya dan tidak mampu yang dialami individu dan melawan ancaman – ancaman dari situasi pekerjaan, serta dapat memperburuk pengalaman pekerja dalam menghadapi ancaman dari situasi pekerjaan.

De Witte (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan terancam kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang berhubungan dengan ancaman tersebut. *Job insecurity* merupakan persepsi *subyektif*. Situasi objektif yang sama (misalnya, perintah dari perusahaan) mungkin diinterpretasian dengan cara yang berbeda oleh para karyawan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak aman *(insecure)* bagi beberapa karyawan, padahal keberlanjutan pekerjaan mereka (secara objektif) tidak beresiko.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Ashford, Lee & Bobko (1989) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaantersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan dapat mengendalikan individu untuk tangung jawab di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, dan ketika

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

dirasakan kurangnya kontrol perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai akan mengalami *job insecurity.*

2. Faktor – Faktor *Job Insecurity*

Selain penelitian yang dilakukan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), penelitian lain juga menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *job insecurity* pada pekerja. Berikut adalah penjelasannya :

1. Perubahan besar dalam organisasi

Perubahan besar yang dapat terjadi dalam organisasi antara lain *merger*, *downsizing*, reorganisasi, dan munculnya teknologi baru (Greenhalg & Rosenblatt, 1984). Perubahan – perubahan tersebut menyebabkan nasib pekerja di masa depan menjadi tidak aman serta tidak tentu, sehingga muncul *job insecurity* pada pekerja (Schweiger & Ivancevich, dalam Ashford, dkk, 1989).

2. Faktor demografis

Faktor demografis yang dapat menyebabkan munculnya *job insecurity* adalah usia, gender, status pernikahan, dan pendidikan. Menurut De Witte (dalam Sverke, dkk, 2006), pekerja yang berada dalam rentang usia 30 hingga 40 tahun cenderung untuk merasakan *job insecurity* lebih besar daripada pekerja yang berusia lebih tua. Pekerja pria juga cenderung untuk merasakan *job insecurity* lebih besar daripada pekerja wanita. Hal ini berkaitan dengan peran tradisional, dimana pria adalah pencari nafkah bagi keluarganya. Selain itu, pekerja dengan pendidikan rendah juga cenderung untuk merasakan *job insecurity* lebih besar, karena hanya memiliki sedikit pilihan dalam menentukan pekerjaan selanjutnya dan terlau bergantung pada pekerjaan yang dimiliki saat ini (Sverke,dkk 2006).

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran berkaitan dengan kurangnya informasi yang dimiliki pekerja mengenai tuntutan dan prosedur pekerjaan (Katz & Kahn, dalam Ashford, dkk, 1989). Ketika pekerja kurang mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya, ia akan merasa cemas dalam mengerjakan pekerjaannya. Kecemasan inilah yang akan memperbesar *job insecurity*yang dirasakan.

4. Status pekerjaan

Status pekerjaan yang dimiliki pekerja dapat menyebabkan timbulnya *job insecurity*. Menurut Sverke,dkk (2006), pekerja kontrak atau pekerja *part – time* akan merasakan *job insecurity* lebih besar dibandingkan pekerja tetap atau pekerja *full – time*.

5. Perbedaan individual

Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984), perbedaan individu mempengaruhi pengalaman *job insecurity* yang dirasakan serta reaksi yang ditujukan oleh individu terhadap pengalaman tersebut. Perbedaan individu yang berpengaruh adalah *locus of control*, *self-esteem* dan *negative affectivity*. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung untuk mengalami *job insecurity* lebih tinggi daripada individu dengan *locus of control* internal (Ashford,dkk, 1989).

Dengan demikian dapat disimpulkan telah dijelaskan bahwa *job insecurity* dirasakan oleh karyawan dalam situasi kerja yang dianggap mengancam. *Job insecurity* dapat diangap sebagai kesenjangan antara apa yang diharapkan karyawan, dan apa yang ditawarkanperusahaan yang mengarah kepada upaya yang menyebabkan penurunan kinerja.

6. Dimensi *Job Insecurity*

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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

1. Ancaman dari beragam aspek pekerjaan.

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

2. Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam

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

3. Ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

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

4. Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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

5. Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan ancaman – ancaman yang muncul, maka semakin besar *job insecurity* yang dirasakan.

Job insecurity melibatkan sebuah ketakutan atau perasaan tidak aman akan kehilangan sebuah pekerjaan. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan inilah yang dianggap sebagai salah satu dimensi *job insecurity* atau lebih tepatnya membentuk dimensi afektif dari *job insecurity*. Oleh karena itu, *job insecurity* merupakan kombinasi dari ketakutan akan kehilangan suatu pekerjaan dan persepsi mengenai kemungkinan peristiwa tersebut benar – benar terjadi (Borg dan Elizur dalam Sverke at al, 2006). Dengan demikian, dimensi dari job insecurity tersebut adalah:

a. *Affective Job Insecurity* : perasaan takut akan kehilangan suatu pekerjaan.

b. *Cognitive Job Insecurity* : pikiran atau persepsi kemungkinan kehilangan suatu pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kalimat dalam konstruk *job insecurity* adalah ketidakberdayaan (*powerlesness*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat dimensi sebelumnya (Ashford et. Al., 1989). Dengan demikian, individu yang merasa mampu menghadapi ancaman tingkat

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

ketidakberdayaan rendah tidak akan merasa tidak aman dan gelisah walaupun mereka merasakan adanya ancaman pada aspek kerja atau keseluruhan kerjanya.

6. Ciri – ciri *Job Insecurity*

Hanya menanyakan apakah individu "berpikir" bahwa mereka akan kehilangan pekerjaan atau tidak, tidak menghasilkan informasi mengenai bagaimana mereka "merasakan" situasi tersebut. Hal tersebut tidak menggambarkan *job insecurity* dianggap sebuah masalah atau tidak, misalnya, apakah kemungkinan kehilangan pekerjaan menimbulkan kesulitan atau ketidaknyamanan bagi individu. Mungkin saja individu menganggap kemungkinan dirinya akan kehilangan suatu pekerjaan tinggi, namun tidak menimbulkan ketakutan atau kekhawatiran mereka mengenai masa depan. Hal tersebut dikarenakan karakteristik individu dan strategi *coping* yang berbeda yang diterapkan individu, juga tergantung dari seberapa pentingnya pekerjaan tersebut bagi individu. Ciri – ciri yang focus pada kecemasan mengindikasikan bagaimana persepsi dari kemungkinan kehilangan pekerjaan mempengaruhi perasaan karyawan.

7. Dampak *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford dkk, 1989) mengkonseptualisasikam *job insecurity* sebagai suatu sumber strees yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat daristress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatic, seperti tidak bisa tidur dan kehilangan selera makan. Taber, Walsh dan Cooke (dalam Ashford dkk, 1989) menyatakan bahwa perasaan *job insecurity* dapat meningkatkan permasalahan somatic dan hipertensi. Berdasarkan penulisan Ashford dkk (1989), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi pada karyawan akan berhubungan dengan:

a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Ketegangan yang dipengaruhi *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover.* Seperti *stressor* dan yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri pada sebuah usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja. Karyawan yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan mereka dengan alas an yang masuk akal. Hal ini masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan untuk berkarir ke tempat yang lebih aman (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ashford dkk,1989).

b. Komitmen organisasi yang rendah

Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan terhadap perusahaan. Karyawan berharap perusahaan dapat diandalkan dalam menegakkan akhir dari kontrak psikologis diantara mereka (Buchanan, dalam Ashford dkk, 1989). Penerimaan *job insecurity* mungkinmerefleksikanpersepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan dalam bahaya dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif (Romzek dalam Ashford dkk, 1989).

a. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan (Forbes dalam Ashford dkk, 1989). Hubungan ini akan terjadi

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

karena karyawan yang *insecure* akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka berkurang.

b. Kepuasan kerja yang rendah

Persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Dalam penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon afektif terhadap pekerjaan beserta tugas-tugasnya. Karyawan merespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif mempresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut (Hackman & Oldman dalam Ashford dkk, 1989).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak *job insecurity* sepertinya hanya dialami pekerja. Namun, reaksi yang ditimbulkan pekerja atas dampak tersebut juga akan mempengaruhi kinerja mereka di organisasi. Oleh karena itu *job insecurity* pada akhirnya juga berdampak pada efektivitas organisasi.

D. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement*

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

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata "cukup baik", mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

dicapai serta akan mengambil keputusan untuk mengkoreksi jika diperlukan (Bakker dan Leiter, 2010).

Sebuah penelitian menyatakan bahwa takut kehilangan pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat atau lebih *engaged* secara aktif dengan pekerjaan untuk mengatasi ancaman (Sverke & Hellgren 2003). Sebagai contoh karyawan mungkin berpikir bahwa dengan meningkatkan upaya kinerja mereka, maka mereka dapat menurunkan kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini dapat diasumsikan bahawa jika karyawan memilii *work engagement* yang tingi, maka mereka tidak mengalami *job insecurity* saat melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan (Mauno, Kinnunen, Makikangas & Natti 2005).

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

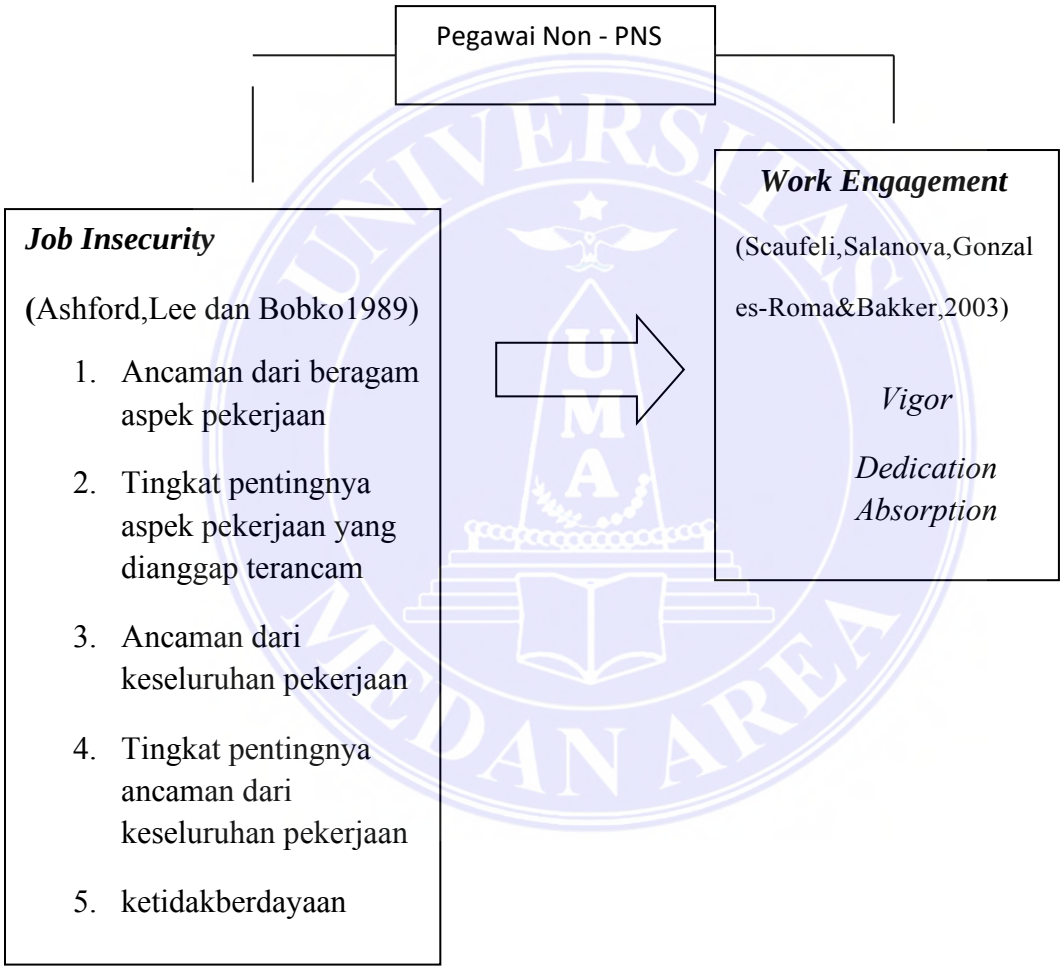
De Cuyper dan De Witte (2005) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. De Cuyper dan De Witte (2005) juga telah membandingkan hubungan antara *job insecurity* dengan kontrak ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian mereka di dapatkan data bahwa *job insecurity*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

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

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

E. Kerangka Konseptual

Variabel 1 **Variabel 2**



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis adanya pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dengan asumsi jika *work engagement* terhadap *non* – PNS tinggi, maka *job*

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

insecurity rendah, atau sebaliknya jika *work engagement* terhadap *non* – PNS rendah maka *job insecurity* tinggi.

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjeniskan penelitian kuantitatif, dimana variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y), yaitu *job insecurity* (variabel X) dengan *work engagement* (variabel Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2012). Kumar (2005) menjelaskan bahwa tipe penelitian ini termasuk penelitian terapan (*applied research*). Secara khusus dalam penelitian ini akan menyelidiki pengaruh antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada *non* – PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

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

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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

1. *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan dapat mengendalikan individu untuk tangung jawab di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, dan ketika dirasakan kurangnya kontrol perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai akan mengalami *job insecurity.*Definisi operasional dari *job insecurity* adalah skor total yang didapatkan dari alat ukur adaptasi dari Ashford, dkk (1989)*job insecurity scale* yang merupakan alat ukur multidimensional. Peneliti mengukur berdasarkan dimensi yang telah diadaptasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh dari masing - masing dimensi yang diukur maka semakin tinggi *job insecurity*.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah perilaku seorang pegawai yang dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Dengan demikian pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan peningkatan produktivitas dan nantinya berdampak pada pencapaian nilai dan tujuan dari organisasi. Definisi operasional dari *work engagement* adalah skor total yang didapatkan dari alat ukur *UWES* versi 17 (Schaufeli & Bakker, 2003). Peneliti akan mengukur berdasarkan dimensi yang telah diadaptasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh dari ketiga dimensi yang diukur maka semakin tinggi *work engagement*.

D. Subjek Penelitian

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai *Non* – PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

A. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel atau sampling yaitu *purposive sampling* yang merupakan bagian dari *non – probability sampling design*. Menurut Kumar (2005), *non – probabilitysampling design* adalah desain pengambilan sampel yang tidak mengikuti teori probabilitas dalam pemilihan elemen dari populasi sampel. *Purposive sampling* menurut Kumar (2005) adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti memiliki penilaian tersendiri mengenai siapa yang dapat menyediakan informasi terbaik untuk mencapai tujuan penelitian, sehingga peneliti hanya menghampiri orang – orang yang menurutnya memiliki informasi yang dibutuhkan dan akan membaginya.

Dengan demikian peneliti membuat karakteristik pastisipan dalam penelitian ini yang mendasari pemilihan sampel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Utara

Pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Utara menjadi kriteria pertama dalam subjek penelitian ini karena fenomena yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah fenomena *work engagement* yang terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

2. Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan status *non* – PNS

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan status kepegawaian *non* – PNS adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan status *honorer* dan *outsourching.* Karena terdapat masalah – masalah *job insecurity* yang terjadi pada pegawai *non* – PNS Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, masalah ketidakjelasan status dan proses pengangkatannya sehingga menimbulkan masalah terhadap *work engagement.*

3. Usia dan Masa Kerja

Yang menjadi subjek penelitian yaitu dewasa madya yaitu rentang usia 40 sampai 60 tahun. Dalam Hurlock (2003), usia dewasa madya adalah puncak karir dan usia yang sudah memikirkan masa depan, masa dimana perlu mulai menyiapkan masa pensiun baik secara keuangan maupun psikologis.Selanjutnya masa kerja diatas 5 tahun. Pada masa kerja ini dimana sudah cukup berorientasi dalam pekerjaan, dan pada masa ini termasuk tahap maintenance stage atau tahap pemeliharaan (Mcelory, Morrow & Rude,2010).

B. Sampel (Sampling)

Dengan demikian berdasarkan karakteristik yang telah dibuat peneliti, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus di jawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2010) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

laporan atau hal – hal yang diketahuinya. Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu :

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur – unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasarkan asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi,2000). Dalam penelitian ini terdapat dua skala ukur yaitu *job insecurity* dan *work engagement.*

1. Skala *Job Insecurity*

Secara teoritis, pengukuran *job insecurity* dapat dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan skala sikap. Akan tetapi, dalam penelitian ini akan digunakan skala sikap sebagai alat ukur dari *job insecurity.* Skala sikap sebagai alat ukur *job insecurity* telah mengalami beragam perkembangan, mulai dari global *construct*, skala yang dibuat tanpa memperhatikan psikometri, hingga skala yang didasarkan pada teori (Sverke & Hellgren, 2002). Caplan, Cobb, French, Van Harrison, dan Pinneau (1975) membuat Caplon Scale yang mengukur *job insecurity* menggunakan konstruk teori yang sederhana, hampir

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

tidak mengalami perkembangan psikometri, dan sangat jarang digunakan. Johnson, Messe, dan Crano (1984) kemudian membuat Johnson *Scale* yang menggunakan pengukuran global dan sederhana. Namun, penggunaan dua alat ukur ini dinilai berbahaya dan memiliki resiko yang besar. Hal ini dikarenakan *job insecurity* merupakan konstruk yang kompleks dan tidak bias diukur menggunakan pengukuran yang sederhana, serta dikhawatirkan tiap responden akan memberikan respon yang sama dalam melihat aspek yang berbeda dalam fenomena *job insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt,1984).

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

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

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Skala *Work Engagement*

Work engagement diukur menggunakan pengembangan dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003). Meliputi dedikasi yang sebagian besar terdiri dari reverse item pada MBI (Maslach Burnout Inventory). Misalnya, "Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan bekerja" (semangat) vs "Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain pada pekerjaan" (kelelahan). "Saya antusias dengan pekerjaan saya" (dedikasi) vs "Saya menjadi kurang antusias dengan pekerjaan saya" (sinisme). Sehingga skala ini dirumuskan dari item MBI yang dilengkapi dengan item untuk dimensi semangat dan dedikasi, serta 7 item baru pada dimensi penghayatan dalam pekerjaan untuk membentuk Uwes (Schaufeli & Bakker,2003).

UWES merupakan perkembangan alat ukur terbaru untuk mengukur *work engagement*. Hal tersebut terlihat dari beberapa penelitian terbaru yang juga menggunakan Utrecht Work Engagement Scale yang dikembangkan oleh Schaufeli, et al (2003) untuk mengukur *work engagement*.

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah Utrecht Work Engagement Scale yang dikembangkan oleh Schaufeli, et al (2003).

F. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan suatu analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono,2012). Analisis regresi sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 17.0 for windows.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing – masing variable telah menyebar secara normal.Pada penelitian ini pengukuran normalitas menggunakan teknik *One-sample Kolmogorov Smirnov*. Data penelitian dapat dikatakan menyebar secara normal jika nilai $p > 0.05$ (Field,2009).

2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel tergantung.Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik uji F dengan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows*. Hasil analisis memenuhi persyaratan uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $p < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak (Sugiyono, 2012).

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB V

SIMPULAN dan SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan pada hasil – hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pada non – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,628 > 3,9). Hasil analisis tersebut memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $p < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin rendah *work engagement non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, begitu juga sebaliknya semakin tinggi *work engagement* yang dirasakan maka semakin rendah *job insecurity* pegawai tersebut.

2. *Job insecurity* memiliki korelasi sebesar 0,437 terhadap *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

3. Hasil analisis regresi sederhana juga menunjukkan nilai koefisien determinan (R-Square) sebesar 0,715 atau 71,5% yang artinya adalah *job insecurity*

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

memberikan pengaruh sebesar 71,5% terhadap *work engagement* pada *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, sedangkan

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

4. sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

5. Dengan demikian *non* – pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memiliki *work engagement* yang rendah serta memiliki *job insecurity* yang tinggi.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Responden

   Bagi *non* – pegawai negeri sipil diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* dengan cara meningkatkan motivasi dalam diri sendiri saat bekerja, agar hal tersebut dapat menurunkan rasa *job insecurity*, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan bersemangat. *Job Insecurity* hendaknya dapat dianggap sebagai pemacu semangat pegawai untuk memberikan usaha lebih demi mencapai kemajuan organisasi.

2. Bagi Organisasi

   Saran bagi organisasi yang memiliki kebijakan mengontrak pegawai, diharapkan organisasi lebih memperhatikan *non* – PNS agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan emosi yang positif dan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada. *Job insecurity* yang dialami oleh pegawai seharusnya menjadi perhatian pejabat yang berwenang, karena dalam menunjang kinerja, pegawai membutuhkan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Ketidakmerataan reward dalam hal ini imbalan yang diberikan bukan kepada pegawai yang bekerja, serta menumpuknya tanggung jawab pekerjaan pada satu orang seringkali menimbulkan konflik. Untuk menghindari itu diharapkan pejabat yang berwenang dapat melibatkan pegawai PNS dan bukan hanya *non* – PNS dalam

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

pengambilan kebijakan, memberikan tanggung jawab sesuai fungsi dan jabatan serta memberikan kejelasan jobdesk agar pegawai merasa terikat dan mempunyai tanggung jawab. Dengan demikian ini akan membantu meningkatkan *work engagement* pegawai serta menurunkan *job insecurity* pada pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk meneliti faktor – faktor yang lain yang berhubungan dengan *job insecurity* dan *work engagement* organisasi tersebut kemudian lebih baik jika jumlah sampel yang lebih seimbang seperti pada bagian jabatan, bagian pekerjaan. Karena pada penelitian ini jumlah subjek yang ada tidak seimbang. Dan ada baiknya bagi peneliti selanjutnya mengikuti perhitungan dari skala asli.. Dalam mengadakan penelitian selanjutnya agar melakukan observasi dan wawancara lebih tajam sehingga data penelitian akan lebih akurat.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989*)*. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Subtantive Test. *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No.4.803-829.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vacational Behavior*, 62, 341-356.

Bakker, A.B. & Demerouti, E.(2007). 'The job demands-resources model: state of the art'. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309–328.

Bakker AB, Demerouti E, Hakanen JJ, Xanthopoulou D. (2007). *Job resources* Boost Work engagement, Particularly When *Job demands* Are High. *Journal of Educational Psychology*2:274–284.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, 187-200.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Toward a Model of Work Engagement. *Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 13 No. 3. Pp. 209-223.

Bakker, A., & Leiter, M, P. (2010). *Work engagement : A hand book of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bosman, J., Rithman, S., & Buitendach, J.H. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity. *Repunlic of South Africa: North West University.*

Dalal, R.S., Baysinger, M., Brummel, B.J. and LeBreton, J.M. (2012). The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes and

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Trait Affect as Predictors of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E295-E325.

Demerouti, E. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86. No.3 499-512.

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). 'Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?', SA *Journal of Industrial Psychology,* 31(4):78–86.

De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecendents And Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 1-6.

Federman, Bard. (2009). *Employee Engagement : A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. SanFransisco:Jossey Bass.

Field, A., (2009). *Discovering Statistics Using SPSS Third Edition*. Washington DC. SAGE Publication Inc.

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Gallup. (2012). *U.S. Managers Boast Best Work Engagement.* 1 November 2016. http://www.gallup.com

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*. V.6. N.1. 102-111.

Gokul, A. Sridevi, G. & Srinivasan. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Work Engagement And Affective Commitment. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231-6779/July-Dec 2012.

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Grace, M.S., Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No 2 Agustus 2013.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*. 1984, Vol . 9, No.3438-448.

Hadi, Sutrisno.(2000). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Halungunan, H. (2015). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self - Efficacy* pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi*. FPUNNES 2015

Hewitt, A. (2013). *Indonesia Companies Need to Capitalize on Improving Employee Engagement Trends.* 1 November 2016. http://www.aon.com

Iswanto, F & Agustina, I.(2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2).38-45.

Kahn, W.A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33,4 pg. 692.

Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2017 tentang uraian tugas, fungsi dan tatakerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Kingston University Working PaperSeries*.

Kumar, Ranjit .(1999). *Research Methodology*. USA: SAGE Publication

Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. *Universitas Muhamadiyah Malang*. Malang, Jawa Timur. Vol. 02, No.2

Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007). 'Emerging positive organisational behaviour', *Journal of Management*, 33(3): 321–349.

Luthans, F., Avolio, B.J, Arvey, J.B., & Norman, S.M (2007). Positive psychological capital: measurment and relationship with performance and satisfaction. *Personal psychology*, 60, 541-572.

Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior.* America: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Maulana, S. (2012). Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Dosen *Non*-Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Indonesia. *Skripsi*. FPSI UI2012.

Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. & Natti, J. (2005). 'Psychological consequences of fixed term employment and perceived job insecurity among health care staff', *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 14(3):209–237.

Moshoeu, A., N. (2011). Job Insecurity, Organizational Commitent and Work Engagement among Staff in a Tertiary Institution. *Republic of South Africa: North West University.*

Nugroho, D., Mujiasih, E., Prihatsanti., U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.12 No.2 Oktober 2013.

Rothbar, N., P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family. *Kellogg Graduate School of Management*. Northwestern University

Rothman, S., Joubert, J.H.M. (2007). *Job demands, Job Resorces, Burnout and Work Engagement of Managers at a platinum mine in the North West Province.* North West University: Republic of South Africa.

Saks, A.M. (2006). Antecendents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21* (6), 600-619.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of employee engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3* (1), 71-92.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2005). The measurement of employee engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3* (1), 71-92.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004*)*. Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-simple study. *Journal of Organizational Behavior, 25,* 293-315.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.)*, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10 – 24). New York: Psychology Press.

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht University.

Seniati, Ali Nina L. (2002). *Pengaruh Masa Kerja, Trait kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis, terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia.* Depok: UniversitasIndonesia.

Setiawan, Agus. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian *Village* Hotel.Bali: UniversitasUdayana.

Sugiyono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sverke, M., Hellgren,N. (2002). Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or vice Versa Estimation of Cross-Lagged Effects UsingLatentVariable Modelling: *Journal of organizational behavior* , Vol.24, No,2 pp.215236.

Sverke, Magnus., Hellgren, Johnny. (2003). *Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-being or Vice Versa?Estimation of Cross-Lagged Effects using Latent Variable Modelling.* John Willey & Sons Publication : Journal og Organizational Behavior, Vol.24, No.2 (Mar.,2003),pp.215-236.http://www.jstor.org/stable/4093660.

Sverke, M., Hellgren, J.& Naswall, K. (2006). *Job insecurity a literature review*. Stockholm: SALTSA

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

Undang – Undang Republik Indonesia pasal 6 Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Aparatur Sipil Negara.

https://media.neliti.com/media/publications/35424-ID-kedudukan-danperlindungan-hukum-tenaga-honorer-setelah-berlakunya-undang-undang.pdf. diunduh pada tanggal 12 Januari 2019 pukul 13.48 WIB.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil NegaraUndang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER

Selamat pagi/siang/sore/malam,

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area semester akhir yang sedang mengadakan penelitian untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Psikologi. Untuk itu, saya membutuhkan sejumlah data yang hanya diperoleh dengan adanya kerjasama dari Anda untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian dan masing – masing bagian memiliki instruksi yang sama. Oleh karena itu,**bacalah instruksi terlebih dahulu pada masing – masing bagian** sebelum mengisi kuesioner dan mohon **pastikan Anda mengisi seluruh bagian dari kuesioner ini agar jangan sampai ada yang terlewati.**

Dalam pengisian kuesioner ini, semua **jawaban yang anda berikan adalah benar** sejauh jawaban tersebut sesuai dengan kata hati Anda dan setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Pengisian kuesioner ini **tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda** dalam Dinas Pendidikan ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan Anda mengisi kuesioner ini sesuai **dengan keadaan Anda yang sebenarnya.** Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas pribadi Anda serta hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian ini. Bantuan yang Anda berikan akan sangat berarti bagi penelitian yang saya lakukan.

Atas bantuan dan kerjasama yang Anda berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya.

Sahat Marganda

SURAT PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Dengan ini menyatakan SETUJU untuk menjadi partisipan penelitian ini. Hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Medan, Februari 2019

Peneliti, Yang membuat

Pernyataan. Ttd.

Ttd

_____ _____

Skala I

Identitas Diri

Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia : tahun

Pendidikan terakhir :

Lama Bekerja :

Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian

Pada angket ini terdapat 60 pernyataan. Bacalah dan pahami baik – baik setiap pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dikanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya.

Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut keterangan pilihan jawaban yang tersedia :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian

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

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Semakin besar gaji yang saya terima maka semakin penting posisi pegawai di dalam Dinas Pendidikan.				
2.	Saya tidak banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan				
3.	Nasib saya dipegang penuh oleh Dinas Pendidikan.				
4.	Saya merasa tidak bisa berbuat apa – apa mengenai peraturan yang ada di Dinas Pendidikan.				
5.	Bagi saya, dalam bekerja masih banyak hal yang lebih penting dari pada promosi jabatan				
6.	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji.				
7.	Saya menerima gaji penuh selama bekerja.				
8.	Kehilangan pekerjaan membuat saya merasa tidak berharga				
9.	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang.				
10.	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan.				
11.	Saya dapat mempertahankan posisi saya di Dinas Pendidikan ini.				
12.	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi.				
13.	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada Dinas Pendidikan ini.				
14.	Saya merasa kurang nyaman bekerja karena adanya peringatan bahkan sanksi pemberhentian bagi yang melanggar peraturan.				
15.	Saya yakin Kepala Bidang akan menilai baik kinerja saya karena saya sudah bekerja optimal.				
16.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya walaupun tidak mengikuti arahan Kepala Bidang.				
17.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja.				
18.	Saya adalah orang yang bertanggung jaab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di Dinas Pendidikan ini.				
19.	Peraturan yang ditetapkan tidak memberatkan saya dalam bekerja.				
20.	Bagi saya Kepala Bidang mempunyai pengaruh yang besar dalam pekerjaan.				
21.	Dinas Pendidikan ini bisa saja melakukan pengurangan pegawai secara tiba – tiba.				
22.	Bagi saya, bekerja dalam tim hanya akan memperlambat pekerjaan.				

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

23.	Saya merasa khawatir jika Kepala Bidang menilai saya kurang optimal dalam bekerja padahal saya sudah bekerja optimal.				
24.	Saya takut kerja keras yang sudah saya tunjukkan selama ini masih dinilai kurang oleh pihak Dinas Pendidikan.				
25.	Kebijakan Dinas Pendidikan untuk memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan terlalu berat.				
26.	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa Dinas Pendidikan akan mempertahankan saya.				
27.	Beban kerja yang tingi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
28.	Saya bangga dengan pekerjaan saya.				
29.	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik.				
30.	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat.				
31.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting.				
32.	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.				
33.	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja.				
34.	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya.				
35.	Tercapainya target kerja merupakan hasil kerja keras Kepala Bidang dalam membimbing pegawai.				
36.	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja.				
37.	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras pegawai.				
38.	Bagi saya, Kepala Bidang tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya.				
39.	Gaji menandakan kesuksesan seseorang dalam bekerja.				
40.	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan Dinas Pendidikan.				
41.	Saya merasa khawatir Dinas Pendidikan akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain.				
42.	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan.				
43.	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya.				
44.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya dipindahkan ke bidang pekerjaan lain.				

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

45.	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya.				
46.	Dinas Pendidikan bisa saja memberhentikan pegawai secara tiba – tiba.				
47.	Dinas Pendidikan tidak akan memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan.				
48.	Saya yakin pihak Dinas Pendidikan merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan.				
49.	Dinas Pendidikan mempunyai kuasa penuh terhadap pegawai.				
50.	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada tim.				
51.	Kebijakan Dinas Pendidikan sering kali merugikan saya.				
52.	Prosedur kerja yang diterapkan Dinas Pendidikan membuat saya sulit untuk berkembang.				
53.	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan Dinas Pendidikan.				
54.	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan Dinas Pendidikan.				
55.	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima.				
56.	Gaji yang diterima tidak mencerminkan kinerja dalam bekerja.				
57.	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya.				
58.	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja dikontrol sepenuhnya oleh Dinas Pendidikan.				
59.	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di Dinas Pendidikan.				
60.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.				

Terima Kasih.

Skala II

Identitas Diri

Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia : tahun

Pendidikan :

Lama Bekerja :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/30/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian

Pada angket ini terdapat 17 pernyataan. Bacalah dan pahami baik – bai setiap pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dikanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya.

Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut keterangan pilihan jawaban yang tersedia :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian

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

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat merasa penuh energi saat bekerja.				
2.	Pekerjaann yang saya lakukan sangat berarti dan bermanfaat.				
3.	Bagi saya, waktu terasa cepat berlalu ketika saya bekerja.				
4.	Saat bekerja saya merasa kuat dan bersemangat.				
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.				
6.	Saat bekerja, saya lupa segalanya yang ada disekitar saya.				
7.	Ketika saya bangun tidur, saya merasa seperti harus pergi bekerja.				
8.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menginspirasi.				
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengn intens.				
10.	Setiap pagi saya tidak bersemangat untuk berangkat kerja.				
11.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
12.	Pekerjaan ini kurang mengembangkan potensi dalam diri saya.				
13.	Saya memiliki ketahanan mental yang sangat tinggi dalam bekerja.				
14.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun saya harus bekerja				

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

	lebih lama.				
15.	Saya sering terbawa suasana saat bekerja.				
16.	Saya selalu gigih dalam bekerja, bahkan ketika suatu hal tidak berjalan dengan baik.				
17.	Sangat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.				
18.	Menurut saya pekerjaan saya tidak memiliki tujuan yang jelas.				
19.	Saya sering larut dalam pekerjaan saya.				
20.	Saya dapat terus menerus bekerja dalam waktu yang panjang.				
21.	Sulit bagi saya untuk berkonsentrasi saat bekerja.				
22.	Bagi saya pekerjaan saya itu menantang.				

Terima Kasih

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Lampiran Data Penelitian

WORK ENGAGEMENT

NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	TOTAL
1	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	1	2	4	3	4	2	2	4	3	68
2	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	3	2	2	3	4	64
3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	1	3	4	68
4	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	3	51
5	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	4	2	3	2	44
6	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	63
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	71
8	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	69
9	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	53
10	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	1	1	52
11	4	4	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	59
12	3	3	4	2	2	1	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
13	2	3	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	1	2	4	2	3	4	2	3	4	65
14	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	57
15	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	4	2	4	2	3	1	1	1	52
16	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	60
17	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	65
18	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
19	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	66
20	2	3	2	3	3	1	4	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	58
21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	59
22	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	64
23	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	4	1	42
24	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	4	77
25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	58
26	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	52
27	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	50
28	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	52
29	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	53

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

30	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	4	3	1	4	3	50
31	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	72
32	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	54
33	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	66
34	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	1	3	3	1	3	3	62
35	2	1	4	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	2	3	4	2	2	4	2	53
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	62
37	3	1	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	66
38	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	75
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
40	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	71
41	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	49
42	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	3	4	1	1	3	4	3	1	2	3	3	2	59
43	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	2	4	1	2	4	4	2	4	4	70
44	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	69
45	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	54
46	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	41
47	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	72
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	62
49	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	28
50	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	50
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	69
52	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	65
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	78
54	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	65
55	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	80
56	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	76
57	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	67
58	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	50
59	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	77
60	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	2	1	3	4	3	4	71
61	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	1	58
62	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	3	4	1	1	3	4	3	1	2	3	3	2	59

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

63	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	4	2	4	1	2	4	4	2	4	4	70
64	3	2	2	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	69
65	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	54
66	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	41
67	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	72
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	62
69	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	28
70	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	50
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	69
72	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	65
73	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	48
74	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	65
75	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	69
76	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	76
77	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	2	2	67
78	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	50
79	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	77
80	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	2	1	3	4	3	4	71

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

JOB INSECURITY

NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38	a39	a40	a41	a42	a43	a44	a45	a46	a47	a48	a49	a50	a51	a52	a53	a54	a55	a56	a57	a58	a59	a60	TOTAL
1	4	3	4	2	1	3	1	1	1	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	4	2	1	1	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	1	2	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	137
2	4	3	3	1	2	4	2	2	1	4	1	3	1	2	1	2	2	1	2	4	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	3	3	1	4	3	4	1	2	1	1	3	2	2	4	4	2	2	1	2	4	2	2	3	1	1	3	1	2	2	4	145
3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	1	2	1	1	2	1	3	1	4	4	3	2	2	2	3	1	2	4	1	1	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	4	2	1	2	4	143
4	3	4	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	1	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	158
5	4	3	1	3	3	1	1	4	3	2	1	1	1	3	2	4	3	4	4	1	1	2	2	1	3	3	2	3	4	2	1	2	1	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	1	3	1	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	148
6	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	155
7	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	159
8	4	4	1	3	1	3	3	1	2	4	2	4	1	3	1	2	4	1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	2	148
9	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	1	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	3	3	4	1	4	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2	1	4	153
10	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	1	4	3	2	1	1	2	4	2	1	3	3	1	2	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	4	2	3	3	4	1	3	3	2	1	2	2	1	3	143
11	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	1	4	2	3	2	4	2	3	1	4	1	2	4	169
12	1	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	4	3	2	4	1	4	2	2	1	3	4	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	1	4	2	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	3	2	169
13	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	4	2	3	4	3	2	4	2	2	1	3	4	3	1	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	1	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	1	4	2	164
14	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	1	2	4	4	3	1	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	1	1	3	2	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	155
15	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	203
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
17	3	1	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	3	2	4	1	4	2	2	1	3	4	4	2	4	2	1	3	4	2	4	3	3	2	4	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4	2	1	1	2	3	4	2	3	4	3	2	3	158
18	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	4	2	4	3	4	2	4	2	2	1	3	4	3	1	4	3	4	3	2	4	3	1	2	4	3	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	4	2	166
19	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	1	4	3	1	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	155
20	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	203
21	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
22	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
23	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	159
24	4	4	1	3	1	3	3	1	2	4	2	4	1	3	1	2	4	1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3	2	148
25	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	1	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	3	3	4	1	4	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2	1	4	153
26	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	1	4	3	2	1	1	2	4	2	1	3	3	1	2	4	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	4	2	3	3	4	1	3	3	2	1	2	2	1	3	143
27	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	1	4	2	3	2	4	2	3	1	4	1	2	169
28	1	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	1	1	4	3	2	4	1	4	2	2	1	3	4	4	2	1	4	4	2	1	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	1	4	2	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	3	2	169
29	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	4	2	4	3	4	2	4	2	2	1	3	4	3	1	4	3	4	3	2	4	3	1	2	4	3	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	4	2	166
30	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	1	2	4	4	3	1	2	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	1	1	3	2	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	155
31	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	203
32	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
33	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
34	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
35	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
36	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
37	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
38	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
39	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	182
40	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	4	3	4	1	4	2	3	2	3	2	176
41	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	1	4	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	183
42	2	2	3	3	1	3	4	4	2	3	4	2	1	4	3	3	1	3	4	2	4	3	1	4	4	2	4	3	3	1	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	4	4	1	4	2	3	2	3	3	165
43	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	1	2	2	2	3	179
44	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	1	2	4	1	3	3	2	2	4	2	4	3	2	4	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	179
45	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	146
46	1	3	2	3	1	4	4	3	4	2	4	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	185
47	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	158
48	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	159
49	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	139
50	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	2	1	4	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	166
51	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	161
52	2	4	3	3	4	3	1	4	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	189
53	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	208
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	195

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Lampiran Analisis Data

Reliability

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Scale: Skala Job Insecurity Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ji1	3,03	,733	40
ji2	2,65	1,027	40
ji3	2,75	,927	40
ji4	2,65	,921	40
ji5	2,58	1,035	40
ji6	2,98	,947	40
ji7	2,45	,986	40
ji8	2,60	1,033	40
ji9	2,63	,897	40
ji10	3,10	,900	40
ji11	2,33	,917	40
ji12	2,40	,955	40
ji13	2,33	,997	40
ji14	2,93	1,023	40
ji15	2,30	,939	40
ji16	2,50	,906	40

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji17	2,70	,883	40
ji18	2,15	,921	40
ji19	2,50	,906	40
ji20	2,88	,966	40
ji21	2,90	,900	40
ji22	3,15	,893	40
ji23	2,78	,974	40
ji24	2,98	1,050	40
ji25	2,75	,899	40
ji26	2,23	,920	40
ji27	2,60	,928	40
ji28	2,88	,966	40
ji29	2,33	,971	40
ji30	2,53	1,012	40
ji31	3,03	,891	40
ji32	2,75	,870	40
ji33	2,60	,982	40
ji34	3,03	,862	40
ji35	2,30	,966	40
ji36	2,80	,823	40
ji37	2,48	1,198	40
ji38	2,73	,905	40
ji39	2,83	,958	40
ji40	2,23	,768	40
ji41	2,48	,933	40
ji42	3,23	,660	40

Document Accepted 10/30/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

ji43	2,85	,893	40
ji44	2,78	,832	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ji1	153,67	180,430	,357	,733
ji2	154,05	174,305	,321	,726
ji3	153,95	181,690	,361	,736
ji4	154,05	175,587	,312	,727
ji5	154,12	170,728	,453	,720
ji6	153,72	177,230	,335	,730
ji7	154,25	168,192	,583	,715
ji8	154,10	175,015	,392	,727
ji9	154,07	170,994	,523	,719
ji10	153,60	178,708	,302	,731
ji11	154,37	172,548	,443	,721
ji12	154,30	175,908	,386	,727
ji13	154,37	170,292	,491	,718
ji14	153,77	170,025	,487	,718
ji15	154,40	175,118	,324	,726
ji16	154,20	176,472	,381	,728
ji17	154,00	175,897	,315	,727
ji18	154,55	171,177	,499	,719
ji19	154,20	172,164	,466	,721
ji20	153,82	176,302	,366	,728
ji21	153,80	179,395	,360	,733
ji22	153,55	182,408	,536	,737

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji23	153,92	183,610	-,019	,740
ji24	153,72	170,871	,440	,720
ji25	153,95	172,408	,460	,721
ji26	154,47	172,461	,445	,721
ji27	154,10	177,067	,648	,729
ji28	153,82	178,917	,563	,732
ji29	154,37	184,343	-,046	,741
ji30	154,17	174,661	,313	,726
ji31	153,67	180,892	,099	,735
ji32	153,95	171,382	,524	,719
ji33	154,10	169,426	,535	,717
ji34	153,67	189,046	-,242	,747
ji35	154,40	186,400	-,124	,744
ji36	153,90	172,759	,491	,721
ji37	154,22	184,692	-,063	,744
ji38	153,97	188,897	-,227	,747
ji39	153,87	178,420	,385	,732
ji40	154,47	179,076	,414	,731
ji41	154,22	183,922	-,029	,740
ji42	153,47	185,487	-,104	,740
ji43	153,85	178,541	,398	,731
ji44	153,92	184,789	-,063	,740
ji45	153,85	186,028	-,117	,742
ji46	153,95	178,510	,363	,733
ji47	153,72	180,871	,371	,737
ji48	154,87	180,830	,380	,732

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji49	154,70	188,472	,310	,746
ji50	153,87	184,779	-,066	,744
ji51	154,60	180,759	,093	,735
ji52	154,42	184,251	-,041	,740
ji53	153,57	182,148	,471	,735
ji54	154,97	183,871	,317	,738
ji55	154,02	180,589	,397	,735
ji56	154,62	186,599	,333	,744
ji57	154,07	180,328	,411	,735
ji58	154,75	183,987	-,025	,739
ji59	154,22	181,666	,391	,735
ji60	153,82	184,251	-,037	,739

Reliability

Scale: Skala Work Engagement Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
we1	2,93	,829	40
we2	2,80	,911	40
we3	3,08	,888	40
we4	2,80	,791	40
we5	2,60	,810	40
we6	2,33	,888	40
we7	2,53	,960	40
we8	2,78	,698	40
we9	2,90	,778	40
we10	2,85	,864	40
we11	3,05	,677	40
we12	2,60	,900	40
we13	2,90	,810	40
we14	2,35	,975	40
we15	2,53	,751	40
we16	2,88	,911	40
we17	2,65	,975	40
we18	2,95	,783	40
we19	2,65	,770	40
we20	2,43	,747	40

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

we21	3,03	,891	40
we22	2,85	,802	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
we1	57,50	61,744	,542	,797
we2	57,63	62,189	,449	,801
we3	57,35	61,618	,507	,798
we4	57,63	62,138	,539	,798
we5	57,82	61,994	,535	,798
we6	58,10	67,067	,112	,819
we7	57,90	60,913	,510	,798
we8	57,65	66,541	,316	,812
we9	57,53	61,692	,588	,795
we10	57,57	61,276	,552	,796
we11	57,38	65,163	,353	,807
we12	57,82	63,533	,358	,806
we13	57,53	63,025	,451	,802
we14	58,07	71,046	-,153	,834
we15	57,90	66,862	,368	,814
we16	57,55	61,331	,513	,798
we17	57,78	59,153	,625	,791
we18	57,47	66,974	,348	,816
we19	57,78	66,692	,375	,814
we20	58,00	67,795	,092	,818
we21	57,40	64,862	,367	,811

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

we22	57,57	61,584	,576	,796

Scale: Skala Job Insecurity Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	45

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ji1	3,00	,827	80
ji2	2,71	1,009	80
ji3	2,69	,922	80
ji4	2,79	,951	80
ji5	2,56	,992	80
ji6	3,00	,941	80
ji7	2,54	1,018	80
ji8	2,71	1,009	80

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji9	2,76	,971	80
ji10	3,04	,878	80
ji11	2,48	,927	80
ji12	2,55	1,030	80
ji13	2,40	,989	80
ji14	2,80	,986	80
ji15	2,35	,943	80
ji16	2,53	,871	80
ji17	2,80	,877	80
ji18	2,25	,907	80
ji19	2,71	,944	80
ji20	2,90	,836	80
ji21	2,84	,906	80
ji22	3,09	,874	80
ji24	2,98	,968	80
ji25	2,64	,860	80
ji26	2,26	,938	80
ji27	2,60	,880	80
ji28	2,91	,903	80
ji30	2,68	1,016	80
ji32	2,83	,868	80
ji33	2,66	,954	80
ji36	2,89	,857	80
ji39	2,89	,941	80
ji40	2,35	,781	80
ji43	2,84	,834	80

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji46	2,76	1,009	80
ji47	3,01	1,037	80
ji48	2,03	,711	80
ji53	3,20	,719	80
ji54	1,89	,811	80
ji55	2,76	,889	80
ji56	2,16	,947	80
ji57	2,68	,925	80
ji58	2,05	,778	80
ji59	2,50	,746	80
ji60	2,91	,750	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ji1	116,95	220,048	,383	,854
ji2	117,24	214,057	,560	,850
ji3	117,26	221,031	,532	,855
ji4	117,16	208,594	,483	,845
ji5	117,39	210,240	,401	,847
ji6	116,95	213,618	,300	,849
ji7	117,41	206,676	,514	,844
ji8	117,24	207,373	,494	,845
ji9	117,19	203,699	,654	,841
ji10	116,91	222,866	-,034	,856
ji11	117,48	207,873	,524	,844
ji12	117,40	215,863	,393	,852

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji13	117,55	211,516	,357	,848
ji14	117,15	209,800	,420	,847
ji15	117,60	208,294	,499	,845
ji16	117,42	212,172	,387	,848
ji17	117,15	213,648	,325	,849
ji18	117,70	209,656	,467	,846
ji19	117,24	206,563	,564	,843
ji20	117,05	219,820	,390	,853
ji21	117,11	214,152	,393	,849
ji22	116,86	220,221	,368	,854
ji24	116,98	213,797	,384	,850
ji25	117,31	214,040	,317	,849
ji26	117,69	207,990	,513	,845
ji27	117,35	212,813	,357	,848
ji28	117,04	217,910	,351	,852
ji30	117,27	208,658	,445	,846
ji32	117,12	206,997	,601	,843
ji33	117,29	208,157	,497	,845
ji36	117,06	206,743	,620	,843
ji39	117,06	219,300	,392	,854
ji40	117,60	215,028	,311	,849
ji43	117,11	216,861	,512	,851
ji46	117,19	214,104	,358	,850
ji47	116,94	213,781	,360	,850
ji48	117,92	214,678	,363	,848
ji53	116,75	219,278	,439	,852

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

ji54	118,06	217,857	,377	,852
ji55	117,19	216,331	,515	,851
ji56	117,79	226,296	-,156	,859
ji57	117,27	211,974	,369	,848
ji58	117,90	220,648	,365	,854
ji59	117,45	213,871	,382	,848
ji60	117,04	220,847	,361	,854

mean hipotetik : (42 x 1) + (42 x 4) : 2 = 105

Reliability

Scale: Skala Work Engagement Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
we1	2,93	,759	80

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

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

we2	2,79	,910	80
we3	3,01	,771	80
we4	2,91	,903	80
we5	2,83	,925	80
we7	2,64	,971	80
we8	2,86	,853	80
we9	2,68	,854	80
we10	2,69	1,026	80
we11	3,14	,707	80
we12	2,66	,885	80
we13	2,66	1,043	80
we15	2,88	,802	80
we16	2,79	,852	80
we17	2,59	,867	80
we18	2,76	1,034	80
we19	2,78	,746	80
we20	2,73	,886	80
we21	2,89	,811	80
we22	2,84	,906	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
we1	53,10	93,281	,500	,887
we2	53,24	89,728	,617	,883
we3	53,01	94,569	,402	,889

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

we4	53,11	88,734	,684	,881
we5	53,20	88,365	,689	,881
we7	53,39	89,025	,612	,883
we8	53,16	92,897	,460	,888
we9	53,35	91,319	,560	,885
we10	53,34	87,999	,630	,882
we11	52,89	93,975	,490	,887
we12	53,36	92,259	,479	,887
we13	53,36	89,550	,535	,886
we15	53,15	96,661	,247	,893
we16	53,24	92,183	,506	,886
we17	53,44	91,667	,528	,886
we18	53,26	91,361	,443	,889
we19	53,25	95,886	,325	,891
we20	53,30	93,251	,418	,889
we21	53,14	93,082	,476	,887
we22	53,19	91,116	,535	,885

mean hipotetik : (19 x 1) + (19 x 4) : 2 = 47,5

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JobInsecurity	WorkEngagement
N		80	80
Normal Parameters[a,b]	Mean	116,95	42,03
	Std. Deviation	4,925	6,059
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,116
	Positive	,060	,074

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Negative	-,082	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z	,737	1,040
Asymp. Sig. (2-tailed)	,649	,229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WorkEngagement * JobInsecurity	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Report

WorkEngagement

JobInsecurity	Mean	N	Std. Deviation
81	38,00	1	.
96	61,00	3	6,083
97	74,00	1	.
99	47,67	3	19,858
100	57,00	4	8,679
101	62,00	1	.
104	47,00	2	2,828

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

108	54,00	1	.
109	47,25	4	15,500
110	61,00	2	5,657
112	50,33	3	7,572
113	46,50	4	9,950
114	58,00	2	16,971
115	45,00	1	.
117	62,00	1	.
118	60,50	4	5,323
119	54,50	2	10,607
121	56,00	2	4,243
123	56,00	1	.
124	58,67	3	8,386
125	58,00	1	.
126	57,55	11	9,037
127	60,00	1	.
130	58,50	2	4,950
131	67,00	2	4,243
132	55,33	3	7,234
133	59,33	3	12,662
134	64,00	1	.
135	62,00	1	.
136	43,00	1	.
138	52,33	3	12,662
142	57,50	2	2,121
144	49,00	1	.

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

149	59,00	1	.
156	74,00	1	.
158	71,00	1	.
Total	56,03	80	10,059

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagement * JobInsecurity	Between Groups	(Combined)	3478,973	35	99,399	,969	,534
		Linearity	447,772	1	447,772	4,364	,000
		Deviation from Linearity	3031,200	34	89,153	,869	,662
	Within Groups		4514,977	44	102,613		
	Total		7993,950	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WorkEngagement * JobInsecurity	-,437	,156	,660	,435

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

REGRESSION

DEPENDENT WorkEngagement

METHOD=ENTER JobInsecurity.

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JobInsecurity[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: WorkEngagement

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,437[a]	,156	,044	9,836

a. Predictors: (Constant), JobInsecurity

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,772	1	447,772	4,628	,000[b]
	Residual	7546,178	78	96,746		
	Total	7993,950	79			

a. Dependent Variable: WorkEngagement

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

b. Predictors: (Constant), JobInsecurity

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,891	8,962		4,117	,000
	JobInsecurity	,160	,074	,237	2,151	,000

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 661 /FPSI/01.10/II/2019 Medan, 4 Februari 2019
Lampiran : -
H a l : **Pengambilan Data**

Yth, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

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

Nama	: Sahat Marganda Gea
NPM	: 15 860 0293
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Jl. Teuku Cik Ditiro No, 1 - D Medan, Kecamatan Medan Tuntungan** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Non Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara".***

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hanum Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan
- *Mahasiswa Ybs*
- *Arsip*

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Teuku Cik Ditiro No. 1-D Telepon (061) 4537828, Fax (061) 4537828
Website : http://www.disdik.sumutprov.go.id
MEDAN

Medan, 13 Februari 2019

Nomor : 071/ 1026 /Subbag Umum/II/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Univ. Medan Area
di-
Medan

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 661/FPSI/01.10/II/2019 tanggal 04 Februari 2019 tentang Permohonan Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberikan izin kepada Mahasiswa/i dibawah ini :

Nama	:	**SAHAT MARGANDA GEA**
NPM	:	158600293
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Judul Penelitian	:	Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Non Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

untuk melakukan pengambilan data di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan ketentuan tetap memenuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku serta selesai melaksanakan pengambilan data diharapkan melaporkan hasil penelitian tersebut kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA DINAS PENDIDIKAN

Drs. H. RIFAI BAKRI TANJUNG, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196405041986021002

Tembusan :
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan).

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/30/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)