

[DM31]

## *Job Insecurity dan Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan Retail di Masa Pandemi Covid-19

Sun Riama Natalia<sup>1\*</sup>, Yuditia Prameswari<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Psikologi, , Fakultas Kedokteran, Universitas Batam,  
Jalan Abulyatama Komp Uniba No 5 Batam 29464  
Email Penulis Korespondensi: yuditia.p@univbatam.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dinamika *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Batam selama masa Pandemi Covid-19. Desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan *cross sectional*, Sampel adalah karyawan salah satu perusahaan retail yang diambil dengan Teknik Sampel Total Sampling sebanyak 80 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity Scale by Ashford et al* dengan 59 aitem, dan *Work Engagement* diukur melalui *Utrecht Work Engagement Scale* dengan 17 aitem, dengan analisis data menggunakan teknik *SPSS Product Moment*. Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig. - 0,242 < 0,05 dengan nilai *F* hitung 0,861 > *F* tabel 3,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* memiliki korelasi yang berbanding terbalik terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin karyawan memiliki *Job Insecurity* rendah justru akan meningkatkan *Work Engagement*, sebaliknya jika karyawan memiliki *Job Insecurity* yang tinggi, akan menurunkan *Work Engagement*. Studi ini merekomendasikan bahwa perasaan aman (*secure*) karyawan terhadap pekerjaan perlu dijaga oleh perusahaan, karena terbukti meningkatkan keterlibatan mereka terhadap tugas-tugasnya, meskipun mereka bekerja dalam situasi pandemi Covid-19. Dalam kasus ini, juga sudah didukung dengan kebijakan dan keberpihakan perusahaan pada karyawan untuk menerapkan protokol kesehatan dan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan berupa penerimaan upah secara utuh

**Kata kunci:** *Job Insecurity, Work Engagement, Covid19*

### 1. PENDAHULUAN

Pada 30 Januari 2020, kasus virus *Corona* diumumkan oleh *World Health Organization* (WHO) dan Indonesia menyatakannya sebagai Pandemi pada tanggal 12 Maret 2020. Dampak yang ditimbulkan sangat meluas, mulai dari ekonomi, perdagangan dan pendidikan. Covid-19 memiliki dampak yang sangat berpengaruh terhadap perekonomian yang merupakan salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia. Salah satu penyebab dari rendahnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia ketika masa Pandemi adalah turunnya minat konsumsi dan investasi masyarakat, baik lingkup rumah tangga maupun lingkup pemerintah. Keberadaan ekonomi dikhawatirkan mengurangi kesempatan bagi masyarakat untuk tetap bertahan, salah satunya adalah bekerja.

Saat itu, setiap daerah di Indonesia membuat kebijakan-kebijakan untuk mengatasi Covid-19 menerapkan sebuah tindakan salah satunya *social distancing*, maka kegiatan bekerja, berproduksi dan berinvestasi di sektor produksi menjadi terhambat dan tidak bisa dilakukan secara langsung hal ini juga berdampak di sektor industri. Terlebih dengan adanya *Lockdown* lalu kemudian kebijakan terkait isolasi serta PSBB (Pembatasan Sosial Beskala Besar), yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 21 Tahun 2020

*Lotte Mart Wholesale* tidak melakukan proses *Work From Home* karena berdasarkan nomor 440/612/BPBD-SET/2020 sesuai aturan Gubernur Kepulauan Riau tentang peningkatan kewaspadaan, kesiapsiagaan, dan pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease 2019*

(Covid-19) di wilayah propinsi Kepulauan Riau, yang menyatakan bahwa toko yang menyediakan bahan pokok tetap diizinkan buka dengan waktu yang telah diatur oleh tim satuan kerja. Hal ini menyebabkan karyawan harus tetap bekerja di masa pandemi, selain untuk memenuhi tuntutan pekerjaan juga untuk memenuhi kebutuhan hidup. *Job Insecurity* dapat menimbulkan dampak terhadap karyawan berupa kekhawatiran dimana karyawan merasa kurang nyaman dan terancam, dalam hal ini adalah selama bekerja di masa pandemi Covid-19. *Work Engagement* merupakan proses keterlibatan kerja karyawan sebagai derajat kemauan untuk tetap menyatukan dirinya dengan pekerjaan dalam masa Pandemi Covid-19, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupan, dimana keberhasilan organisasi salah satunya dipengaruhi hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dinamika *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Batam selama masa Pandemi Covid-19.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan survei, dengan menggunakan pertanyaan terstruktur (kuesioner) yang diberikan kepada sampel penelitian, untuk kemudian semua jawaban diperoleh dicatat, diolah dan dianalisis. Desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel berupa karyawan *Lotte Mart Wholesale* Batam. Sampel diambil dengan *Total Sampling* sebanyak 80 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa alat ukur baku, *Job Insecurity* diukur melalui *Job Insecurity Scale* by Ashford et al dengan 59 aitem, *Work Engagement* diukur melalui *Utrecht Work Engagement Scale* dengan 17 aitem, dengan analisis data menggunakan teknik SPSS *Product Moment*

### Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Penelitian dilakukan di PT *Lotte Mart Wholesale* pada bulan Mei 2021 hingga November 2021

### Alat dan Bahan:

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale* by Ashford et al dengan 59 aitem dan *Utrecht Work Engagement Scale* dengan 17 aitem, dengan analisis data menggunakan teknik SPSS *Product Moment*. Sebelum melakukan penyebaran kuisisioner, peneliti melakukan wawancara awal, observasi dan perijinan yang diperlukan. Peneliti juga mempersiapkan protokol kesehatan sesuai dengan permintaan mitra

### Langkah Pelaksanaan

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti sudah beberapa kali mengunjungi *Lotte Mart Wholesale* untuk melakukan perijinan. Perijinan dan proses komunikasi dimulai sekitar bulan Januari 2022 dengan melakukan beberapa kali pertemuan dengan pihak Human Resources *Lotte Mart Wholesale* Batam. Adapun tahapan pelaksanaan awal adalah mencari data awal, survei awal, persiapan kuisisioner, mempelajari struktur dan budaya organisasi dan sebagainya.

Tahap berikutnya peneliti melakukan olah data kualitatif terkait data awal sehingga terciptalah tematik (hasil tema) dari survei awal, wawancara dan budaya organisasinya. *Focus Group Discussion* dengan jumlah terbatas serta *zoom meeting* juga dilakukan oleh peneliti dan beberapa responden untuk menambah kekuatan penilaian secara objektif terhadap fenomena yang terjadi di *Lotte Mart Wholesale* Batam

Pihak *Lotte Mart Wholesale* Batam menyambutnya dengan baik karena mereka membutuhkan data terkait dengan kondisi karyawannya selama pandemi dan belum sempat melakukannya karena masih memprioritaskan pada kesehatan karyawan dan pelayanan pelanggan. Peneliti melakukan kunjungan, perijinan, observasi dan wawancara dengan karyawan dan pihak Human Resources kurang lebih 8 bulan dan setelahnya, peneliti bisa melakukan penelitian dengan protokol kesehatan yang ketat

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas *Job Insecurity*

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas, pada variabel *Job Insecurity*, terdapat 17 item kuisisioner yang telah diisi oleh 80 orang dan semuanya valid responden ( $r$  0,219). Kuisisioner

*Work Engagement* berisi 59 item dan menghasilkan 37 item kuesioner yang dinyatakan valid.

### Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Job Insecurity* pada Karyawan *Lotte Mart Wholesale*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frek (f)	Persentase (%)
<i>Job Insecurity</i>	X < 92	Rendah	71	88,8
	92 ≤ X < 130	Sedang	9	11,3
	130 ≤ X	Tinggi	0	0
Total			80	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat hasil analisis dari 80 responden, terdapat 71 orang (88,8%) memiliki *Job Insecurity* rendah, terdapat 9 orang (11,3%) memiliki *Job Insecurity* sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki *Job Insecurity* yang tinggi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Work Engagement* pada Karyawan *Lotte Mart Wholesale*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frek (f)	Persentase (%)
<i>Work Eng</i>	X < 42	Rendah	0	0
	42 ≤ X < 60	Sedang	7	8,8
	60 ≤ X	Tinggi	73	91,3
Total			80	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat hasil analisis dari 80 responden, terdapat 73 orang (91,3%) memiliki *Work Engagement* tinggi, terdapat 7 orang (8,8%) memiliki *Work Engagement* sedang, tidak ada karyawan memiliki *Work Engagement* rendah.

### Analisis Bivariat

#### Uji Korelasi Pearson

Tabel 3. Uji Korelasi Pearson *Job Insecurity* dengan *Work Engagement*

Variabel	Hasil Analisis Korelasi (r)	Signifikansi
<i>Job Insecurity</i> <i>Work Engagement</i>	- 0,242	0,030

Berdasarkan nilai korelasi (r) dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* dan *Work Engagement* ialah -0,242 hal ini mengidentifikasi yang berarti lebih besar

dari 0,05; artinya terdapat korelasi antara variabel *Job Insecurity* dengan *Work Engagement*.

### Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov Test	
Variabel	Signifikansi
<i>Job Insecurity</i>	0,167
<i>Work Engagement</i>	0,200

Berdasarkan Tabel 4 hasil dari uji normalitas *kolmogorov-smirnov test* didapatkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel *Job Insecurity* sebesar 0,167 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan variabel *Work Engagement* 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linearitas

Uji Linearitas					
Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Job Insecurity</i> <i>Work Engagement</i>	161,231	1	161,231	4,610	0,37

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* dengan *Work Engagement* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,37. Dilihat dari nilai signifikansi diatas data *Job Insecurity* dan *Work Engagement* sebesar (0,37 < 0,05), maka dapat di asumsikan bahwa *Job Insecurity* dengan *Work Engagement* mempunyai hubungan yang linier.

### Karakteristik Responden

#### Distribusi Frekuensi Usia Responden

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	
Kategori Usia	Frekuensi (f)
19	7
20	3
21	10
22	6
23	13
24	8
25	7
26	7
27	5
28	6
29	1

Kategori Usia	Usia	
	Frekuensi ( <i>f</i> )	
30	2	
33	3	
44	1	
47	1	
Total	80	

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah 23 tahun sebanyak 13 orang atau 6,7%.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase %
Laki-laki	40	50
Perempuan	40	50
Total	80	100%

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (50%) dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki proporsi yang sama.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frek ( <i>f</i> )	Persentase %
SMA/SMK	40	50,0
D3	15	18,8
S1	18	22,5
S2	7	8,8
Total	80	100%

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa pendidikan terakhir yang terbanyak adalah SMA/SMK sebanyak 40 orang (50,0%),

pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang (22,5%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 15 orang (18,8%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 orang (8,8%).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
Masa Kerja	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase %
1-5 Tahun	79	98,8
6-10 Tahun	1	1,3
Total	80	100%

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa sebanyak 79 orang (98,8%) yang memiliki

masa kerja 1-5 tahun dan 1 orang yang memiliki masa kerja 6-10 tahun (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yang memiliki proporsi terbanyak.

Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan		
Status Pernikahan	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase %
Belum Menikah	23	28,8
Menikah	57	71,3
Total	80	100%

Berdasarkan Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa responden yang belum menikah sebanyak 23 orang (28,8%) dan responden yang sudah menikah sebanyak 57 orang (71,3). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menikah yang memiliki proporsi terbanyak.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Penggunaan Kendaraan Yang Dipakai Saat Bekerja

Kendaraan		
Kendaraan	Frekuensi ( <i>f</i> )	Persentase %
Kendaraan Pribadi	68	85
Kendaraan Umum	12	15
Total	80	100%

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa responden yang menggunakan kendaraan pribadi yang dipakai karyawan pada saat bekerja sebanyak 68 orang (85%) dan menggunakan kendaraan umum yang dipakai karyawan pada saat bekerja sebanyak 12 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menggunakan kendaraan pribadi yang dipakai karyawan pada saat bekerja yang memiliki proporsi terbanyak.

Tabel 12 Hubungan Job Insecurity, Work Engagement dan Jenis Kelamin

Hubungan antara Jenis Kelamin dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Job Insecurity</i>	Perempuan	34 Orang	Rendah
		6 Orang	Sedang
		0 Orang	Tinggi

Hubungan antara Jenis Kelamin dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Work Engagement</i>	Laki-laki	37 Orang	Rendah
		3 Orang	Sedang
		0 Orang	Tinggi
	Perempuan	0 Orang	Rendah
		4 Orang	Sedang
		36 Orang	Tinggi
Laki-laki	0 Orang	Rendah	
	3 Orang	Sedang	
	37 Orang	Tinggi	

Berdasarkan data diatas, terdapat 34 orang karyawan perempuan yang memiliki *Job Insecurity* rendah, 6 orang perempuan memiliki *Job Insecurity* sedang dan tidak ada karyawan perempuan yang memiliki *Job Insecurity* tinggi. Ada 37 orang karyawan laki-laki memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 3 orang laki-laki memiliki *Job Insecurity* sedang dan tidak ada karyawan laki-laki memiliki *Job Insecurity* tinggi. Tidak ada karyawan perempuan yang memiliki *Work Engagement* rendah, ada 4 orang perempuan memiliki *Work Engagement* sedang, ada 36 orang perempuan memiliki *Work Engagement* tinggi, tidak ada karyawan laki-laki memiliki *Work Engagement* rendah, ada 3 orang laki-laki memiliki *Work Engagement* sedang dan ada 37 orang laki-laki memiliki *Work Engagement* tinggi

Tabel 13 Hubungan antara Pendidikan Terakhir dengan *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Hubungan antara Pendidikan Terakhir dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Job Insecurity</i>	SMA/SMK	37 Orang	Rendah
		D3	14 Orang
		S1	14 Orang
		S2	6 Orang
	SMA/SMK	3 Orang	Sedang
		D3	1 Orang
		S1	4 Orang
		S2	1 Orang

Hubungan antara Pendidikan Terakhir dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Work Engagement</i>	SMA/SMK	3 Orang	Sedang
		D3	1 Orang
		S1	3 Orang
		S2	0 Orang
	SMA/SMK	37 Orang	Tinggi
		D3	14 Orang
		S1	15 Orang
		S2	7 Orang

Berdasarkan Tabel 13 ada 37 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 14 orang karyawan dengan pendidikan terakhir D3 yang memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 14 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *Job Insecurity* rendah, dan ada 6 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *Job Insecurity* rendah. Ada 3 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki *Work Engagement* sedang, ada 1 orang karyawan dengan pendidikan terakhir D3 memiliki *Work Engagement* sedang, ada 4 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *Work Engagement* sedang dan ada 1 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *Work Engagement* sedang.

Ada 3 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki *Work Engagement* sedang, ada 1 orang karyawan dengan pendidikan terakhir D3 yang memiliki *Work Engagement* sedang, ada 3 orang karyawan dengan pendidikan S1 memiliki *Work Engagement* sedang dan tidak ada karyawan dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *Work Engagement* sedang. Ada 37 orang karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki *Work Engagement* tinggi, ada 14 orang karyawan dengan pendidikan terakhir D3 memiliki *Work Engagement* tinggi, ada 15 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *Work Engagement* tinggi dan ada 7 orang karyawan dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *Work Engagement* tinggi.

Tabel 14 Hubungan antara Masa Kerja dengan *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Hubungan antara Masa Kerja dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Job Insecurity</i>	1-5 Tahun	70 Orang	Rendah
	6-10 Tahun	1 Orang	
	1-5 Tahun	9 Orang	Sedang
	6-10 Tahun	0 Orang	
<i>Work Engagement</i>	1-5 Tahun	7 Orang	Sedang
	6-10 Tahun	0 Orang	
	1-5 Tahun	72 Orang	Tinggi
	6-10 Tahun	1 Orang	

Berdasarkan Tabel 14, terdapat 70 orang karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 1 orang karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yang memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 9 orang karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Job Insecurity* sedang, dan tidak ada karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Job Insecurity* sedang. Ada 7 orang karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Work Engagement* sedang, tidak ada karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki *Work Engagement* sedang, ada 72 orang karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Work Engagement* tinggi dan ada 1 orang karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki *Work Engagement* tinggi.

Tabel 15 Hubungan antara Status Pernikahan dengan *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Hubungan antara Status Pernikahan dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Job Insecurity</i>	Menikah	21 Orang	Rendah
	Belum Menikah	50 Orang	
	Menikah	2 Orang	Sedang
	Belum Menikah	7 Orang	
<i>Work Engagement</i>	Menikah	3 Orang	Sedang
	Belum Menikah	4 Orang	
	Menikah	20 Orang	Tinggi
	Belum Menikah	53 Orang	

Berdasarkan Tabel 15, terdapat 21 orang karyawan sudah menikah memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 50 orang karyawan belum menikah memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 2 orang karyawan sudah menikah memiliki *Job Insecurity* sedang dan ada 7 orang karyawan belum menikah memiliki *Job Insecurity* sedang. Ada 3 orang karyawan sudah menikah memiliki *Work Engagement* sedang, ada 4 orang karyawan belum menikah memiliki *Work Engagement* sedang, ada 20 orang karyawan sudah menikah memiliki *Work Engagement* tinggi dan ada 53 orang karyawan belum menikah memiliki *Work Engagement* tinggi.

Tabel 16 Hubungan antara penggunaan kendaraan yang dipakai karyawan pada saat bekerja dengan *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Hubungan antara Penggunaan Kendaraan ketika bekerja dengan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>			
		Jumlah	Kategorisasi
<i>Job Insecurity</i>	Pribadi	60 Orang	Rendah
	Umum	11 Orang	
	Pribadi	8 Orang	Sedang
	Umum	1 Orang	
<i>Work Engagement</i>	Pribadi	62 Orang	Sedang
	Umum	1 Orang	
	Pribadi	6 Orang	Tinggi
	Umum	11 Orang	

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 6, ada 60 orang karyawan dengan kendaraan pribadi memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 11 orang karyawan dengan kendaraan umum memiliki *Job Insecurity* rendah, ada 8 orang karyawan dengan kendaraan pribadi memiliki *Job Insecurity* sedang dan ada 1 orang karyawan dengan kendaraan umum memiliki *Job Insecurity* sedang. Ada 62 orang karyawan dengan kendaraan pribadi memiliki *Work Engagement* sedang, ada 1 orang karyawan dengan kendaraan umum memiliki *Work Engagement* sedang, ada 6 orang karyawan dengan kendaraan pribadi memiliki *Work Engagement* tinggi dan ada 11 orang karyawan dengan kendaraan umum memiliki *Work Engagement* tinggi.

## PEMBAHASAN

*Job insecurity* didefinisikan sebagai perasaan kurang berdaya dalam diri seseorang untuk mempertahankan hidup bekerja yang diinginkannya dalam situasi kerja yang kurang sesuai dengan harapannya (Greenhalg dan Rosenblatt 2010) dalam (Ardy, 2018). (Pienaar, De Witte, Hellgren dan Sverke, 2013) *Job Insecurity* terdiri dari dua bentuk, *cognitive job insecurity* yaitu kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan serta *affective job insecurity* yaitu bentuk kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir pada karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa *affective job insecurity* memengaruhi faktor psikologis dalam diri karyawan. Studi yang dilakukan Huang dkk dalam (Nidhomul Haq, 2015) (Viestar Jeffran Markus, 2017).

Ashford, Lee dan Bobko (1989) dalam (Halungunan, 2015). mengembangkan indikator *job insecurity* adalah perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*Job Features*), merupakan kehilangan bagian-bagian dari pekerjaan. 2) Perasaan terancam terhadap total pekerjaan (*Total Job*), merupakan kehilangan keseluruhan atau banyaknya pekerjaan yang dimiliki dan 3) perasaan tidak berdaya (*Powerlessness*), terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan untuk mengendalikan suatu fenomena di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dari 80 responden, terdapat 71 orang memiliki *Job Insecurity* yang rendah, terdapat 9 orang memiliki *Job Insecurity* yang sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki *Job Insecurity* yang tinggi. Artinya, karyawan merasa *secure* (aman) selama bekerja di PT *Lotte Mart Wholesale* di masa Pandemi Covid-19 karena selama menjalankan pekerjaan mereka tetap menerapkan prokol 5M (mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan dan mengurangi mobilitas). Bagi mereka pekerjaan sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mereka memiliki *coping* (kemampuan menanggulangi situasi yang kurang sesuai dengan harapan) dengan baik, sehingga bisa beradaptasi dengan situasi pekerjaan saat ini. Selain itu *Lotte Mart Wholesale* memiliki kebijakan menerapkan 5M, jika karyawan tidak menggunakan masker maka *Lotte Mart Wholesale* memberikan surat peringatan kepada karyawan, *Lotte Mart*

*Wholesale* memberikan vitamin kepada seluruh karyawan, *Lotte Mart Wholesale* menyediakan fasilitas antigen kepada seluruh karyawan, jika ada karyawan *Lotte Mart Wholesale* positif maka perusahaan memberikan isolasi mandiri kepada karyawan selama 14 hari dengan gaji tetap dibayar, perusahaan juga menyediakan tempat cuci tangan di setiap sudut ruangan, dan menyediakan *handsanitizer* kepada seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Singh & Jain, 2013) situasi dan kondisi kerja yang aman menjadi jaminan bagi karyawan untuk tetap dapat melanjutkan pekerjaan mereka.

## Work Engagement

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih memihak pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang dilakukan itu. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris, dalam (Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* adalah keadaan individu yang mendapatkan kesejahteraan, pekerjaan positif, memuaskan motivasi-afektif yang dimana hal tersebut dapat dilihat sebagai ketidak lelahan dalam bekerja (Novita, 2016). *Work engagement* adalah perilaku kerja yang bersifat utuh dan positif, yang menunjukkan semangat/gairah (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) dalam bekerja (Schaufelli & Bakker, 2010; Schaufelli dkk., 2002) dalam (Kuntari, 2015). *Work engagement* merupakan kemampuan individu untuk menciptakan perasaan positif, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, secara emosional terikat dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya (Wakhyuni, 2016).

Schaufeli dan Bakker (2003) dalam (Muhhammad Bagus, 2018) mengkonsepkan aspek-aspek dari *engagement*, yaitu 1) *Vigor* (semangat), ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan. Karyawan dengan *vigor* tinggi memiliki banyak energi, semangat dan stamina saat bekerja. 2) *Dedication* (dedikasi), yang ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Mereka berdedikasi karena memiliki identifikasi kuat dengan pekerjaan mereka. Mereka memaknainya dengan positif dan bangga dengan pekerjaan mereka. 3) *Absorption* (absorpsi), ditandai dengan konsentrasi penuh

dan bahagia dalam pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis dari 80 responden, tidak ada karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang rendah, 7 orang memiliki *Work Engagement* yang sedang dan terdapat 73 karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi. *Work Engagement* adalah keadaan positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Menurut (Schaufeli S. M., 2016) *Work Engagement* terdiri dari 3 aspek. *Vigor* mengacu pada ketahanan mental saat bekerja, ketekunan saat menghadapi masalah dan kemauan untuk menunjukkan *performa* terbaik dalam bekerja. *Dedication* mengacu pada antusiasme karyawan, rasa dari inspirasi dan respon terhadap tantangan pada pekerjaan. *Absorption* berkaitan dengan fokus dan ketekunan karyawan dengan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan *human resource* (HR), untuk menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar karyawan di *Lotte Mart Wholesale* tidak hanya dilakukan oleh karyawan dalam satu divisi saja. Kerjasama antar karyawan juga dilakukan lintas divisi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

### **Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Work Engagement***

(De Cuyper & De Witte, 2015) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. (De Cuyper & De Witte, 2015) juga telah membandingkan hubungan antara *job insecurity* dengan kontrak ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian mereka didapatkan data bahwa *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak temporer lebih tinggi daripada *job insecurity* pada tenaga kerja permanen. Disisi lain, (Rothmans dan Joubert J.S.M, 2007) menjelaskan hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada manajer di perusahaan berbeda dengan pegawai di perusahaan. *Job insecurity* merupakan tanda dari adanya *exhaustion* dan *organizational support* merupakan sarat dari hadirnya *work engagement* pada partisipan dengan karakteristik manajer tersebut. (Sorbandono, J, 2011) juga menjelaskan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara pengajar dengan pegawai lainnya, yaitu terdapat peran

rasa bangga, kepercayaan, rasa aman, dan nilai pribadi dalam *work engagement*.

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui nilai korelasi ( $r$ ) antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* ialah - 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa - 0,242 lebih besar dari 0,05, artinya terdapat korelasi antara *Job Insecurity* dengan *Work Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki korelasi berbanding terbalik terhadap *Work Engagement* pada karyawan *Lotte Mart Wholesale*. Artinya, semakin karyawan memiliki *Job Insecurity* rendah justru akan meningkatkan *Work Engagement*, sebaliknya jika karyawan memiliki *Job Insecurity* yang tinggi, akan menurunkan *Work Engagement*. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan *Lotte Mart Wholesale* memiliki perasaan aman (*secure*) terhadap pekerjaannya yang juga akan meningkatkan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan, meskipun mereka bekerja dalam situasi pandemi Covid-19. Selain faktor internal berupa kemampuan memiliki *coping* (kemampuan menanggulangi situasi yang kurang sesuai dengan harapan) yang memadai, karyawan *Lotte Mart Wholesale* juga didukung dengan faktor eksternal berupa kebijakan perusahaan yang berpihak pada karyawan. Keberpihakan ini ditunjukkan berupa kebijakan menerapkan 5M, memberikan vitamin kepada seluruh karyawan, menyediakan fasilitas antigen kepada seluruh karyawan, termasuk memberikan kesempatan isolasi mandiri kepada karyawan yang terkena Covid-19 selama 14 hari dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan berupa penerimaan upah secara utuh

### **Pembahasan tentang *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan Jenis Kelamin**

Pada tabel 3.12, diketahui bahwa laki-laki dan perempuan memiliki proposi yang sama yaitu sebesar 50%. Menurut (DeGenova, 2018) jenis kelamin dibedakan berdasarkan faktor biologis dan terbagi ke dalam dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun. Dalam hal ini, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara

laki-laki dan perempuan. Karyawan mempunyai komitmen yang baik terhadap perusahaan.

#### **Pembahasan tentang *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan Pendidikan**

Pada kategori pendidikan terakhir, terdiri dari 4 kelompok, yaitu SMA/SMK, D3, S1 dan S2, dan sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 50%. Ini menunjukkan bahwa responden terdiri dari kalangan berpendidikan menengah (kemdikbud.go.id). Jika dilihat dari hasilnya, sebagian besar karyawan dengan tingkat Pendidikan menengah memiliki *Job Insecurity* yg rendah dan *Work Engagement* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak saja semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pekerja, maka semakin tinggi produktivitas yang dimilikinya, namun juga tidak terlepas dari dukungan organisasi (dalam hal ini *Lotte Mart Wholesale* Batam dalam memberikan rasa aman kepada karyawan berupa kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan fisik dan mental karyawannya.

#### **Pembahasan tentang *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan Masa Kerja**

Menurut (Prabowo, 2013) karyawan yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun biasanya akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya, sedangkan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sudah bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Ia lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia lebih bisa mengendalikan tekanannya dalam bekerja. Namun yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sudah memiliki *Job Insecurity* rendah yang rendah, yang sama juga terjadi pada karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Ketika peneliti sempat menanyakan ke *Human Resources Department*, indikasi ini terjadi karena selain organisasinya fit dan langsing, juga *Lotte Mart Wholesale* memiliki aturan yang memang memberikan kenyamanan bagi karyawannya untuk bekerja. Hal ini akhirnya selaras dengan data bahwa sebanyak 72 orang karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki *Work Engagement* tinggi.

#### **Pembahasan tentang *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan Status Pernikahan**

Pada kategori status pernikahan, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah sebanyak 57 orang. Menurut (Sulhan, 2011) menunjukkan bahwa karyawan yang belum menikah memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang sudah menikah. Namun demikian, data ini berbeda dengan hasil penelitian, karena tidak ada satupun karyawan yang memiliki *Job Insecurity* tinggi dan *Work Engagement* yang rendah di status pernikahan apapun. Ketika peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa responden, mereka menyatakan bahwa untuk bisa bekerja di masa pandemi adalah sebuah anugerah dan berkah karena mereka tidak saja mampu mencukupi kebutuhan keluarga, namun juga masih merasa berdaya dan bisa memberi manfaat

#### **Pembahasan tentang *Job Insecurity*, *Work Engagement* dan penggunaan kendaraan yang dipakai karyawan pada saat bekerja**

Pada kategori penggunaan kendaraan yang dipakai karyawan pada saat bekerja untuk bekerja, diketahui bahwa karyawan sebagian besar menggunakan kendaraan bermotor (motor-sepeda motor) sebesar 85%. Dari wawancara dan umpan balik yang ditemukan peneliti, baik pada karyawan yang berangkat bekerja menggunakan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Karyawan tetap diwajibkan mematuhi protokol kesehatan oleh perusahaan. Memang ada perasaan was-was dan khawatir terkait dengan penularan Covid, namun jika dilihat dari tabel, tidak ada karyawan yang memiliki *Job Insecurity* tinggi dan ada 62 orang karyawan dengan kendaraan pribadi memiliki *Work Engagement* sedang. Sedangkan untuk pemakain kendaraan umum, 11 orang karyawan dengan kendaraan umum memiliki *Work Engagement* tinggi. Jumlah ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih memiliki memakai kendaraannya sendiri daripada kendaraan umum untuk menjaga perasaan amannya tetap tinggi sehingga menghasilkan komitmen kerja yang juga tinggi

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik pada hasil penelitian ini adalah bahwa pada dasarnya pandemi Covid 19 memang berdampak besar pada hampir semua sektor kehidupan, termasuk dalam hal ini adalah sektor perekonomian dan perdagangan. Selain itu, pandemi juga berdampak pada kesejahteraan mental karyawan yang tetap harus menjalani kehidupan kerjanya untuk menghasilkan kehidupan yang normal.

Ciri khas yang tampak dari penelitian ini adalah *Job Insecurity* memiliki korelasi yang berbanding terbalik terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin karyawan memiliki *Job Insecurity* rendah justru akan meningkatkan *Work Engagement*, sebaliknya jika karyawan memiliki *Job Insecurity* yang tinggi, akan menurunkan *Work Engagement*.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa unsur dukungan perusahaan berupa kebijakan dan aturan yang jelas, serta prioritas kesehatan mampu membuat karyawan tetap merasa aman ketika bekerja dan tetap menghasilkan komitmen kerja yang memadai, bahkan ketika mereka harus bekerja dibawah tekanan berupa situasi yang mencekam selama Covid 19. Terlebih lagi *Lotte Mart Wholesale* memang kategori perusahaan *retail* yang disarankan untuk tetap membuka layanan karena mereka menjual dan mendistribusikan bahan pokok bagi masyarakat.

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi *Lotte Mart Wholesale* untuk membuat kebijakan tertentu guna meningkatkan *Work Engagement* para karyawan *Lotte Mart Wholesale* serta memberikan dukungan agar karyawan merasa *secure* (aman) selama menghadapi pandemi Covid-19. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawan tentang *coping stress* yang disebabkan oleh *Job Insecurity* atau pelatihan *Work Engagement*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan dan jajaran pimpinan *Lotte Mart Wholesale* Batam. Selanjutnya juga teruntuk Prof Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM sebagai Rektor Universitas Batam, beserta jajaran Wakil Rektor Universitas Batam serta Dr. dr. Ibrahim, SH., M.Sc., M.Pd.Ked, M.Kn, Sp.KKLP sebagai Dekan Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Batam

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S., Usia, P., Masa, D., Terhadap, K., & Kerja, P. (2018). *Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15858.61129>
- Arrazi, A., Darna, N., & Prabowo, F. H. E. (2019). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqin Kota Tasikmalaya)*. <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/486>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES–9S): Factorial Validity, Reliability, and Measurement Invariance in a Chilean Sample of Undergraduate University Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1017. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- De Cuyper, N., Smet, K., & De Witte, H. (2021). I Should Learn to Feel Secure but I Don't Because I Feel Insecure: The Relationship between Qualitative Job Insecurity and Work-Related Learning in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X211032391. <https://doi.org/10.1177/0734371X211032391>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work

- performance: The moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business*, 1, 26. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.26-32>
- Ishii, K., Shibata, A., & Oka, K. (2018). Work Engagement, Productivity, and Self-Reported Work-Related Sedentary Behavior Among Japanese Adults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), e173–e177. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001270>
- Janik, M., & Rothmann, S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1–13. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008>
- Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576–595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kumar, V., Jain, S., & Singh, A. K. (2021). A nomological network study of employer branding with CSR, motivation and intention to stay. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(4), 553–573. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2020-0450>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Metodologi penelitian kesehatan*. (n.d.). Retrieved December 13, 2021, from [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=t4hTra0AAAJ&cstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation\\_for\\_view=t4hTra0AAAAJ:hFOr9nPyWt4C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=t4hTra0AAAJ&cstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=t4hTra0AAAAJ:hFOr9nPyWt4C)
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7, 2378023120982856. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2019). Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self- and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 193–214. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804659>
- Sya'i, S., Rizka, M. A., & Gunawan, I. M. (2021). Studi Korelasi Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tutor PAUD dengan Peningkatan Kompetensi Mengajar. *Jurnal Paedagogy*, 8(3), 351–356. <https://doi.org/10.33394/jp.v8i3.3793>
- Turaeva, R., & Urinboyev, R. (2021). *Labour, Mobility and Informal Practices in Russia, Central Asia and Eastern Europe: Power, Institutions and Mobile Actors in Transnational Space*. Routledge.