

Mengukur *Work Engagement* Karyawan Kontrak: Peran *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* di Industri Karawang

Measuring Work Engagement of Contract Employees: The Role of Job Insecurity and Job Satisfaction in the Karawang Industry

Stella⁽¹⁾, Linda Mora^(2*) & M. Chairul Ibad⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Disubmit: 19 Juli 2024; Direview: 03 Oktober 2024; Diaccept: 20 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

*Corresponding author: linda.siregar@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang saat ini dipandang sebagai aset atau modal bagi suatu perusahaan. Dilakukannya penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan dengan menggunakan desain penelitian kausalitas asosiatif. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di Karawang dengan rentang usia 18 sampai 55 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dan metode *convenience sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 330 responden. Penelitian ini menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9). Untuk analisis data digunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *work engagement* sebesar 63% dan 37% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Job Insecurity; Job Satisfaction; Karyawan Kontrak; Work Engagement.*

Abstract

Employees are Human Resources (HR) which are currently seen as assets or capital for a company. This research was conducted to determine the effect of *job insecurity* and *job satisfaction* on *work engagement* among contract employees in Karawang. The research method used in this research is quantitative and uses an associative causality research design. The population used in this research were contract employees in Karawang with an age range of 18 to 55 years. This research uses *non-probability sampling* techniques and *convenience sampling* methods. The number of samples used in this research was 330 respondents. This study used the *Job Insecurity Scale* (JIS), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), and *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9). For data analysis, multiple linear regression tests were used. The results of this research state that *job insecurity* and *job satisfaction* have a simultaneous influence on *work engagement* of 63% and the remaining 37% is influenced by other variables not discussed in this research.

Keywords: *Job Insecurity; Job Satisfaction; Contract Employee; Work Engagement.*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.439>

Rekomendasi mensitasi :

Stella., Mora, L. & Ibad, M. C. (2024), Mengukur *Work Engagement* Karyawan Kontrak: Peran *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* di Industri Karawang. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 544-552.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang saat ini dipandang sebagai aset atau modal bagi suatu perusahaan (Susan, 2019). Maka SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan (Siregar, 2019). Perusahaan di Indonesia memiliki dua tipe karyawan sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (JDIH, 2003), karyawan terbagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap atau Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWT) dan karyawan tidak tetap atau kontrak yang biasa disebut Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWTT).

Meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas organisasi untuk efisiensi biaya, dan perubahan paradigma kerja, mendorong penggunaan karyawan kontrak. Dalam survei JobStreet (2023) terhadap 1.162 perusahaan, sekitar 70% diantaranya mengungkapkan keinginan untuk menambah dan mempertahankan jumlah karyawan kontrak, sedangkan hanya 5% yang ingin mengurangi ketergantungannya pada karyawan kontrak. Perusahaan-perusahaan tersebut berasal dari berbagai industri, seperti manufaktur, media, dan periklanan. Menurut Ramdani dkk. (2021) karyawan kontrak sebagai pekerja yang ditugaskan untuk melakukan aktivitas bisnis rutin tanpa jaminan pekerjaan jangka panjang dan durasi masa kerja karyawan kontrak tergantung pada kualitas kinerjanya. Beban kerja karyawan kontrak cenderung sebanding atau bahkan lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap (Mallu, 2015).

Schiemann (dalam Fransiska, 2017) menegaskan bahwa karyawan perlu

memberikan kontribusi maksimal untuk mendukung kelancaran bisnis perusahaan dalam persaingan yang ketat. Hal itu didukung oleh penelitian dari *Deloitte Consulting* (2014) menjelaskan kalau pemimpin perusahaan menganggap *work engagement* sebagai hal yang penting. Selain itu, dalam survei Gallup (2017) mengungkapkan hasil penelitiannya pada 155 negara di Asia Tenggara bahwa Indonesia salah satu negara dengan tingkat *work engagement* yang rendah, hanya terdapat 15% karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya.

Di Kabupaten Karawang memiliki perkembangan ekonomi yang pesat, terutama dalam sektor industri. Daerah ini dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, dengan sejumlah kompleks industri yang menampung berbagai sektor, termasuk manufaktur, otomotif, elektronik, dan lainnya (Bustiawan, 2023). Daerah industri ini sering kali didatangi oleh para perantau yang tertarik mencari kesempatan ekonomi karena dikenal dengan upah minimum yang tinggi, bahkan termasuk salah satu yang tertinggi di Jawa Barat (Nuraripin, 2023). Akibatnya, jumlah perantau di Karawang melebihi jumlah penduduk asli (Awaluddin, 2018). Namun, para perantau mengalami tekanan ekonomi yang tinggi dan persaingan kerja yang ketat. Meskipun bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, upah yang diterima sering tidak seimbang dengan usaha yang dilakukan terutama pada karyawan kontrak yang mengalami ketidakpastian karier dan akhirnya muncul rasa khawatir tentang masa depan (Andrian, 2024).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2023) terdapat 1,117.50 juta individu yang bekerja. Selain itu, hasil kuesioner pra-penelitian kepada karyawan kontrak dan wawancara pra-penelitian dengan dua HRD (*Human Resources Development*) di perusahaan Karawang menunjukkan tingkat *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang relatif rendah.

Schaufeli dkk. (dalam Muhadi & Izzati, 2020) mendefinisikan *work engagement* adalah kondisi mental yang positif bagi karyawan yang berkaitan erat dengan pekerjaannya yang digambarkan oleh adanya tiga aspek yaitu *vigor* (semangat) adalah keadaan dimana individu memberikan seluruh energi, berusaha semaksimal mungkin saat bekerja, dan tetap gigih menghadapi kesulitan di tempat kerja. *Dedication* (dedikasi) adalah keadaan dimana individu terlibat antusias dalam bekerja, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan memiliki keinginan untuk mengatasi tantangan. Sedangkan *Absorption* (penghayatan) adalah keadaan dimana individu merasa waktu berjalan begitu cepat saat mereka bekerja dan menghadapi kesulitan dalam memisahkan diri dari pekerjaan.

Schaufeli dan Bakker (dalam Ramadhanty & Rozana, 2023) menjelaskan jika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi maka memperlihatkan emosi yang positif seperti perasaan bersyukur, kebahagiaan, dan antusiasme terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Namun, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* rendah biasanya menunjukkan tingkat semangat dan motivasi yang rendah, merasa bahwa pekerjaan tidak

bermakna atau kurang menyenangkan, sehingga mengurangi produktivitas dan kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan.

Beberapa faktor dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat *work engagement* karyawan dalam pekerjaan. Karatepe dkk. (2020) mengatakan faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu, *job insecurity*. Hellgren dkk. (dalam Karomah, 2020) menyatakan *job insecurity* merupakan cerminan dari perubahan signifikan dan tidak terduga mengenai keberlanjutan dan keamanan di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu, terdapat dua aspek dari *job insecurity* yaitu, aspek kuantitatif mengenai ketakutan atau kekhawatiran individu tentang kehilangan pekerjaannya dan ketidakpastian tentang apakah pekerjaan akan tetap ada atau berlanjut di masa mendatang. Aspek yang kedua yaitu, aspek kualitatif mengacu pada perasaan khawatir tentang kemungkinan hal-hal buruk yang bisa terjadi dalam pekerjaan, seperti kondisi kerja yang memburuk, kurangnya kesempatan untuk promosi atau naik jabatan, dan penurunan gaji.

Karyawan kontrak dengan *work engagement* rendah seringkali mengalami *job insecurity* yang tinggi. Dalam kondisi ini, sejalan dengan penelitian De Witte (dalam Zhang dkk., 2021) menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja, maka semangat dan *work engagement* akan menurun. Permatasari dan Hadi (2018) juga mengatakan salah satu dampak tingginya *job insecurity* adalah status kontrak karyawan.

Terdapat faktor tambahan yang memengaruhi *work engagement* menurut

Bakker dan Demerouti (dalam Roseana & Dewi, 2023) yaitu, *job satisfaction*. Weiss dkk. (dalam Alamanda dkk., 2019) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup lingkungan kerja, kerja sama antar rekan kerja, *reward* atau imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis. Sikap ini bisa positif dengan menunjukkan kepuasan karyawan atau bersifat negatif dengan menunjukkan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, beban pekerjaan, *reward* atau imbalan, dan resiko. Menurut Spector (dalam Prasetio dkk., 2015) secara sederhana *job satisfaction* mengukur tingkat suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, terdapat tiga aspek dari *job satisfaction* menurut Weiss dkk. (dalam Alamanda dkk., 2019) versi singkat, aspek pertama yaitu kepuasan intrinsik yang terdiri antara *ability utilization* (seluruh kemampuan), *achievement* (berprestasi), *activity* (aktifitas), *authority* (otoritas), *independence* (mandiri), *creativity* (kreativitas), *responsibility* (tanggung jawab), *moral values* (nilai-nilai moral), *social service* (layanan sosial), *social status* (status sosial), *security* (keamanan), dan *variety* (beragam). Aspek kedua yaitu kepuasan ekstrinsik terdiri dari *advancement* (keahlian), *company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan), *compensation* (pendapatan), *recognition* (penghargaan), *supervision human relation* (hubungan atasan dan bawahan), *supervision technical* (teknis kerja atasan). Aspek ketiga yaitu kepuasan secara umum terdiri dari *co-workers* (rekan kerja), *working conditions* (kondisi kerja).

Menurut Robbins (dalam Saputra & Bantam, 2023) karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang kurang baik dan berdampak negatif pada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat melakukan kontribusi terbaik bagi produktivitas perusahaan serta membantu mencapai visi dan misi perusahaan, hal ini juga meningkatkan *work engagement* karyawan (Saputra & Bantam, 2023)

Penelitian sebelumnya oleh Ramadhanty dan Rozana (2023) pada penelitian terdahulu mengungkapkan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*. Selain itu, pada penelitian Muchtadin (2023) menunjukkan jika *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang positif pada *work engagement*. Namun, tidak adanya penelitian gabungan antara *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* menjadi kebaruan (*novelty*) yang terdapat dalam penelitian ini.

Pada uraian latar belakang diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini guna untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu, *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif terhadap *work engagement*, *job satisfaction* mempunyai pengaruh terhadap *work engagement*, serta *job insecurity* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang.

Penelitian ini masih memiliki kekurangan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan

sampel dan menggali lebih dalam variabel-variabel yang relevan guna meningkatkan validitas dan kebermanfaatan hasil penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan kausalitas asosiatif sebagai desain penelitian. Variabel independen (X) pada penelitian ini diantaranya yaitu, *job insecurity* dan *job satisfaction* serta variabel dependen (Y) yaitu, *work engagement*.

Pekerja di Kabupaten Karawang menjadi populasi dalam penelitian ini dan kriteria responden berdasarkan acuan data dari Badan Pusat Statistik (2023) yang berjumlah 1.117,50 juta karyawan dengan kriteria karyawan laki-laki dan perempuan berusia 18 sampai 55 tahun yang terikat kontrak kerja minimal enam bulan. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* untuk pengambilan sampel dan penggunaan metode *convenience sampling*. Serta teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini dilakukan melalui penyebaran skala menggunakan *Google Form*.

Job Insecurity Scale (JIS) yang diadopsi dari Hellgren (dalam Karomah, 2020) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur *job insecurity*. Skala ini berjumlah 7 aitem. Contoh aitem yang digunakan yaitu “saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat” dan “kenaikan gaji saya di perusahaan tempat saya bekerja menjanjikan”. Seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bergerak diantara 0,467 sampai 0,781 dan uji reliabilitas 0,945. Dengan menggunakan model skala

likert, pernyataan disusun dengan empat pilihan alternatif, yaitu (1) STS memiliki arti sangat tidak setuju, (2) TS memiliki arti tidak setuju, (3) S memiliki arti setuju, dan (4) SS memiliki arti sangat setuju.

Skala yang diperuntukkan mengukur *job satisfaction* adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang diadopsi dari Weiss dkk. (dalam Alamanda dkk., 2019). Skala ini berjumlah 20 aitem. Contoh aitem yang digunakan yaitu “saya merasa tentang perbandingan antara gaji yang saya terima dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan” dan “saya merasa tentang kesempatan peningkatan karir di pekerjaan ini”. Seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bergerak diantara 0,346 sampai 0,774 dan uji reliabilitas 0,917. Dengan menggunakan model skala *likert*, pernyataan disusun dengan lima pilihan alternatif, (1) STP memiliki arti sangat tidak puas, (2) TP memiliki arti tidak puas, (3) R memiliki arti ragu-ragu, (4) P memiliki arti puas, dan (5) SP memiliki arti sangat puas.

Skala yang diperuntukkan mengukur *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang diadopsi dalam bahasa Indonesia dari Schaufeli dkk. (dalam Kristiana & Purwono, 2019) Skala ini berjumlah 9 aitem. Contoh aitem yang digunakan yaitu “saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja” dan “saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja”. Seluruh aitem yang digunakan valid dan reliabel, dengan hasil uji validitas bergerak diantara 0,607 sampai 0,919 dan uji reliabilitas 0,881. Dengan menggunakan model skala *likert*, pernyataan disusun

dengan empat pilihan alternatif, nilai (0) tidak pernah, nilai (1) hampir tidak pernah atau beberapa kali dalam setahun, nilai (2) jarang atau sekali dalam sebulan, nilai (3) kadang-kadang atau beberapa kali dalam sebulan, nilai (4) sering atau sekali dalam seminggu, nilai (5) sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu, dan nilai (6) selalu atau setiap hari.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan kategorisasi. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini dikumpulkan dari 330 responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan detail responden:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Usia		
18-30	165	50%
31-40	80	24,2%
41-55	85	25,8%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	210	63,6%
Perempuan	120	36,4%
Status Pernikahan		
Lajang	144	43,6%
Menikah	186	56,4%
Pendidikan Terakhir		
SMP	8	2,4%
SMA/SMK	201	60,9%
D3	7	2,1%
S1	111	33,6%
S2	3	0,9%
Lama Bekerja		
0-6 bulan	59	17,9%
6-12 bulan	103	31,2%
1-3 tahun	133	40,3%
> 3 tahun	35	10,6%
Perantau		
Ya	189	57,3%
Tidak	141	42,7%
Total	330	100%

Pada tabel 1 diketahui karakteristik responden mayoritas berusia 18-30 tahun (50%), berjenis kelamin laki-laki (63,6%), sebanyak 56,4% responden sudah

menikah, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (60,9%), sebanyak 40,3% responden telah bekerja selama 1-3 tahun dan mayoritas dari responden adalah perantau (57,3%).

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	Sig.
Job Insecurity – Work Engagement	.000
Job Satisfaction – Work Engagement	.000

Pada tabel 2 menunjukkan hasil pengujian linearitas pada skala *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* menggunakan *test for linearty* dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan antar variabel bersifat linear.

Tabel 2 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	330
Asymp. Sig. (2-Tailed) ^c	0,200 ^d

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk skala *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *work engagement* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 ($p > 0,05$). Maka demikian, dapat disimpulkan dari data dari variabel yang diteliti memiliki distribusi normal.

Tabel 3 Uji t Parsial

Variabel	t	Sig.
Job Insecurity – Work Engagement	-7.903	.000
Job Satisfaction – Work Engagement	22.785	.000

Berdasarkan tabel 4, hasil uji t parsial untuk skala *job insecurity* terhadap *work engagement* menunjukkan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan ini, H_a dapat diterima sedangkan H_0 ditolak, hipotesis ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*. Dengan kata lain, semakin meningkat *job insecurity* yang karyawan kontrak rasakan, maka akan semakin rendah *work engagement* dalam pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ramadhanty & Rozana

(2023) yang juga menemukan bahwa *job insecurity* berdampak negatif pada *work engagement*.

Sedangkan untuk skala *job satisfaction* terhadap *work engagement*, nilai signifikansinya juga 0,000 ($p < 0,05$). Dengan ini, H_a dapat diterima sementara H_0 ditolak. Artinya, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Jika semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan kontrak, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Muchtadin (2023) yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Tabel 4 Uji F Simultan

Variabel	F	Sig.
Job Insecurity, Job Satisfaction – Work Engagement	278.090	.000

Pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi uji F simultan adalah 0,000 ($p < 0,05$). Dengan ini, H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Artinya, *job insecurity* dan *job satisfaction* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,794	0,630	0,627

Tabel 6 memaparkan nilai pengujian koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,630. Artinya, *job insecurity* dan *job satisfaction* secara simultan memengaruhi *work engagement* sebesar 63%, sementara 37% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6 Uji Kategorisasi

Kategori	Frequency	Percent
Job Insecurity		
Rendah	2	0,6%
Sedang	161	48,8%
Tinggi	167	50,6%
Total	330	100%
Job Satisfaction		
Rendah	284	86,1%
Sedang	21	6,4%
Tinggi	25	7,6%
Total	330	100%
Work Engagement		
Rendah	259	78,5%
Sedang	54	16,4%
Tinggi	17	5,2%
Total	330	100%

Hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa 50,6% atau 167 karyawan kontrak di Karawang mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi. Sedangkan 86,1% atau 284 karyawan kontrak memiliki tingkat *job satisfaction* yang rendah dan 78,5% atau 259 karyawan kontrak memiliki tingkat *work engagement* yang rendah.

Bukti empiris dalam penelitian ini menyajikan bahwa variabel *job insecurity* dan variabel *job satisfaction* secara bersama-sama memengaruhi *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang.

Work engagement yang bersifat ideal menurut Mulyati dkk. (2019) mencakup penggunaan energi dan perhatian penuh, memungkinkan karyawan untuk mengaplikasikan keahlian terbaiknya dalam pekerjaan dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Ketika karyawan kontrak yang memiliki tingkat *work engagement* cukup rendah cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang rendah juga, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak bermakna atau kurang menyenangkan akan mengurangi produktivitas dan kemampuan untuk terlibat dalam

pekerjaan (Ramadhanty & Rozana, 2023) Berdasarkan hasil penelitian, *work engagement* muncul karena faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu *job insecurity* dan *job satisfaction*.

Berdasarkan penelitian dari Goksoy (dalam Pradana & Nugraheni, 2021) mengatakan munculnya *job insecurity* karena rasa takut dan khawatir terkait masa kerja dan jaminan jenjang karier karyawan, sehingga dapat berdampak negatif pada karyawan kontrak dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian Sverke dkk. (dalam Yunanti & Prabowo, 2014) mengatakan *job insecurity* memiliki pengaruh yang merugikan hasil kerja, kesejahteraan fisik dan psikis karyawan, serta merusak hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari Howell dan Robert (dalam Saputra & Bantam, 2023) karyawan yang memiliki *job satisfaction* rendah karena ketidakpuasan terkait gaji, atasan, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, penghargaan yang diterima dan lainnya. Sedangkan karyawan dengan *job satisfaction* tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan membangun hubungan baik terhadap sesama rekan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penemuan dan penjelasan pada penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak di

Karawang, serta *job insecurity* dan *job satisfaction* secara simultan memengaruhi *work engagement* pada karyawan kontrak di Karawang sebesar 63%, sedangkan 37% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, K. P., Kamaratih, D., & Hamka, H. (2019). Kepuasan Karyawan BAA (Biro Administrasi Akademik). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1): 17–28.
- Andrian. (2024). *Jumlah Pendatang Kalahkan Warga Asli Karawang*. Kompasiana. Karawang. 8 April. Hlm.3
- Awaluddin, L. (2018). *Jumlah Pendatang Kalahkan Warga Asli Karawang*. detikNews. Karawang. 21 Juni. Hlm.1
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2023* (No. 2/11/3215/Th. I). Berita Resmi Statistik. Karawang. 8 November. Hlm.10
- Bustiawan, N. (2023). Analisis Permasalahan Genangan di Desa Karangligar Kecamatan Telukjambe Barat Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Karawang*, 1(02): 1–18.
- Deloitte Consulting, L. L. P. (2014). *Bersin, Global Human Capital Trends: Engaging the 21st-century workforce*. Deloitte. UK. Hlm.8
- Fransiska, Y. M. (2017). Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *Motivasi*, 5(1): 104–113.
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace Report*. Southeast Asia. Hlm.1
- JDIH, B. (2003). *Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jakarta. Hlm.19
- JobStreet. (2023). *2022-2023 Outlook / Rekrutmen, Kompensasi & Benefit*. JobStreet By Seek. Indonesia. Hlm.10
- 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.
- Karomah, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1): 38–47.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9

- (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2): 204–217.
- Mallu, S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 1(2).
- Muchtadin, M. (2023). Pengaruh Learning Agility dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement Pengemudi Ojek Online Grab. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2): 172–181.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3): 23–29.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1): 34.
- Nuraripin, A. (2023). *UMK Karawang 2024 Makin Tinggi jika UMP 2024 Jawa Barat Disahkan Naik 15 Persen, Fresh Graduate Merapat!.* Ayobandung.com. Bandung. 14 November. Hlm.1
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja) dengan Work Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru Honorer SMA Negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7: 43–55.
- Pradana, J., & Nugraheni, R. (2021). Menyelami Harapan di Tengah Bayang-Bayang Keresahan Kerja (Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3): 65–79.
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Lutrlean, B. S. (2015). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2): 99–108.
- Ramadhanty, L., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1): 91–100.
- Ramdani, Z., Amri, A., Warsihna, J., Garnasih, T. R., & Juarsa, E. (2021). Perilaku Manajemen Keuangan Karyawan Selama Pandemi COVID-19: Sebuah Studi Awal. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1): 170–179.
- Roseana, A., & Dewi, D. K. (2023). Hubungan antara Job Satisfaction dengan Work Engagement pada Karyawan di PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03): 145–161.
- Saputra, D., & Bantam, D. J. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1): 36–44.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 160–169.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2): 952–962.
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(1): 37.
- Zhang, X., Zhao, C., Niu, Z., Xu, S., & Wang, D. (2021). Job insecurity and Safety Behaviour: The Mediating Role of Insomnia and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2): 581.