

HUBUNGAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MODERATOR PADA ASN (APARATUR SIPIL NEGARA)

Atik Khoiroh¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³.

Program Studi Psikologi Profesi (S2) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
atik_s2@untag-sby.ac.id

Abstrak

Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya memiliki banyak keuntungan baik bagi individu maupun organisasi. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan kepada ASN ditemukan adanya pegawai yang kurang antusias dalam bekerja. Saat ini, terjadi perombakan birokrasi sehingga dapat menciptakan ketidakamanan kerja. Namun, Individu yang mempunyai modal psikologis dapat mengatasi ketidakamanan kerja yang kemudian membuat mereka tetap terikat dengan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui modal psikologis sebagai moderator hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja. Subjek penelitian ini adalah ASN Pemerintah Kabupaten X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan *Hayes Process Macro for SPSS*.

Hasil penelitian yang pertama menemukan signifikansi modal psikologis sebagai moderator hubungan ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar $0,1382 > 0,05$ yang artinya modal psikologis tidak ditemukan sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja. Selain itu ditemukan hubungan antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan signifikansi $0,0241 < 0,05$ dan *coefficient* $0,3192$ artinya pegawai yang mempunyai modal psikologis yang tinggi akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang ketiga menemukan hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja dengan signifikansi sebesar $0,0284 < 0,05$ dan *coefficient* -0.4010 artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai maka ia semakin tidak terikat dengan pekerjaannya.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa ada hal penting yang dapat menguatkan keterikatan kerja yakni modal psikologis dan rasa aman yang perlu diberikan pada pegawai. Organisasi perlu menciptakan iklim organisasi yang memberikan rasa aman serta menguatkan modal psikologis pada pegawai guna menumbuhkan keterikatan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: keterikatan kerja, ketidakamanan kerja, modal psikologis, ASN

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY TO WORK ENGAGEMENT WITH PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MODERATOR AT STATE CIVIL APPARATUS (ASN)

Atik Khoiroh¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³.

Program Studi Psikologi Profesi (S2) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
atik_s2@untag-sby.ac.id

Abstract

Someone who is engaged to his work has many benefits for both the individual and the organization. Based on the results of monitoring and evaluation carried out on ASN, it was found that there were employees who were less enthusiastic at work. Currently, there is a reform of the bureaucracy that can create job insecurity. However, individuals who have psychological capital can overcome job insecurities then keep them engaged to their work.

The purpose of this study is to determine psychological capital as a moderator of the relationship between job insecurity and work engagement. The subject of this research is ASN District Government X. The method used in this study is a quantitative method by processing data using the Hayes Process Macro for SPSS.

The results of the first study found the significance of psychological capital as a moderator of the relationship between job insecurity and work engagement of $0.1382 > 0.05$, which means that psychological capital was not found as a moderator that could strengthen or weaken the relationship between job insecurity and work engagement. In addition, a relationship was found between psychological capital on work engagement with a significance of $0.0241 < 0.05$ and a coefficient of 0.3192 meaning that employees who have high psychological capital will be more attached to their work. The results of the third study found a relationship between job insecurity and work engagement with a significance of $0.0284 < 0.05$ and a coefficient of -0.4010 meaning that the higher the job insecurity felt by employees, the less attached they are to their work.

From this study it was found that there are important things that can strengthen work engagement, namely psychological capital and a sense of security that needs to be given to employees. Organizations need to create an organizational climate that provides a sense of security and strengthens psychological capital for employees in order to foster work engagement which in turn can increase organizational productivity.

Keywords: work engagement, job insecurity, psychological capital, ASN

Pendahuluan

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi. Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya memiliki banyak keuntungan yakni dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karena mereka merasa senang berkarya di perusahaan tersebut, serta membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergoda oleh tawaran perusahaan lain dan membantu mencapai target perusahaan.

Pada bulan Oktober dan November 2022 dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap ASN Pemerintah Kabupaten X yang telah melakukan penilaian kompetensi pada tahun 2021 dengan cara berkunjung langsung ke SKPD tempat di mana asesi melaksanakan tugasnya. Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan wawancara atasan langsung asesi dan asesi sendiri. Hasil monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa ditemukan pegawai yang kurang antusias dalam bekerja sehingga mereka bekerja berdasarkan rutinitas. Mereka kurang tertantang ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, dan bahkan beberapa orang yang mengabaikan pekerjaannya. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam keterikatan kerja pada ASN.

Sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menemukan adanya permasalahan pada pegawai pemerintah seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Agyemang dan Ofei (2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai pemerintah di Ghana mempunyai keterikatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai di sektor swasta. Hafiz dan Kurniawan (2019) mengungkapkan bahwa terdapat permasalahan-permasalahan keterikatan kerja pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Kemudian Bantam (2022) juga melakukan penelitian untuk mengetahui perbedaan keterikatan kerja antara pegawai negeri sipil, karyawan swasta, TNI, dan karyawan di bawah yayasan militer. Secara umum data menunjukkan bahwa keterikatan kerja PNS lebih rendah dibandingkan dengan ketiga profesi lainnya meskipun secara umum keterikatan kerja profesi-profesi tersebut tergolong kategori tinggi.

Khan (1999 dalam Kular, 2005) menjelaskan bahwa salah satu keadaan psikologis yang mendorong keterikatan kerja adalah rasa aman psikologis. Adanya dorongan perubahan pada sektor pemerintahan serta ketidakpastian masa depan pada pegawai PPPK dapat menciptakan kondisi yang tidak aman terhadap ASN. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh ASN dapat mempengaruhi keterikatan terhadap pekerjaan mereka.

Sebelumnya telah dilakukan beberapa penelitian mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja. Pada beberapa penelitian tersebut didapatkan hubungan yang negatif signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja yang artinya semakin seseorang merasa tidak aman dalam bekerja maka ia merasa tidak terikat dengan pekerjaannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Guarnaccia, dkk (2018), Novita (2016), Ramadhanni (2018), Nugraha (2020) dengan subjek pegawai swasta. Namun, terdapat perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) yang mendapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada dosen non-ASN. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada tahun 2021 juga mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada guru honorer.

Pentingnya menciptakan mental yang sehat membuat individu perlu mempunyai kemampuan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Modal psikologis didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif dari individu yang secara sederhana dirangkum bahwa seseorang yang mempunyai modal psikologis berarti ia mempunyai efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan (Luthan dkk, 2007). Dari studi meta analisis dan

ulasan naratif menunjukkan bahwa modal psikologis mempunyai dampak yang signifikan terhadap berbagai sikap dan perilaku kerja yang positif. Setiap sub komponen modal psikologis bersinergi satu sama lain membantu memperkuat niat untuk mencapai tujuan.

Ketika pegawai mempunyai modal psikologis yang memadai maka mereka mampu mengatasi keadaan yang sulit termasuk ketidakamanan kerja atau ketidakamanan kerja yang dirasakan. Pegawai yang merasa aman dalam pekerjaannya dapat lebih optimal dalam menjalankan peran dan terikat dalam pekerjaannya yang pada akhirnya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis berikut:

H1 :

modal psikologis sebagai moderator hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada ASN Pemerintah Kabupaten X. Artinya modal psikologis dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja ASN Pemerintah Kabupaten X

H2 :

modal psikologis mempunyai hubungan positif terhadap keterikatan kerja pada ASN di Pemerintah Kabupaten X. Artinya semakin tinggi modal psikologis pegawai maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang ia miliki

H3 :

ketidakamanan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap keterikatan kerja pada ASN di Pemerintah Kabupaten X. Artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka keterikatan terhadap pekerjaannya semakin rendah

Metode Pelaksanaan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel. Dan juga dengan menggunakan *Hayes Process Macro for SPSS* untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologis. Skala psikologis berisi daftar sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek penelitian untuk mengungkap kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui (Hadi, 2000). Skala dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis item yakni item favorable (item yang searah dengan pernyataan) dan item unfavorable (item yang tidak searah dengan pernyataan). Pada skala tersebut terdapat lima kategori respon. Responden diharapkan dapat memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dan berdasarkan pada kondisi yang sebenarnya.

Alat ukur keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang pernah diterjemahkan dan diadaptasi oleh Gunawan (2018).

Tabel *Blue Print* Keterikatan Kerja

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total Item
			F		
1	Vigor	bersemangat, ulet, tangguh	1,4,8,12,15,17		6
2	Dedication	bangga, tertantang, tertarik terhadap pekerjaan	2,5,7,10,13		5
3	Absorption	perhatian dan larut terhadap pekerjaan	3,6,9,11,14,16		6
Jumlah					17

Dan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja merupakan alat ukur yang disusun oleh penulis berdasarkan teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984).

Tabel *Blue Print* Ketidakamanan Kerja

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Total Item
			F	UF	
1	Karakteristik Pekerjaan (<i>job feature</i>)	terancam terhadap kenaikan jabatan	1, 34	12, 45	4
		terancam kehilangan pengaruh/power	2, 13	24, 46	4
		takut terhadap kebijakan tunjangan	3, 14, 41	25, 36, 47	6
		takut terhadap kehilangan kewibawaan	5,27	16,49	4
		takut terhadap kegiatan mutasi	23, 35	37, 43	4
		pentingnya kenaikan jabatan	6,28	50	3
		pentingnya pengaruh/power	7,18	51	3
		pentingnya tunjangan	8,30	19	3

		pentingnya wibawa	10,32	21	3
		Pentingnya kegiatan mutasi	38,17	29	3
2	Keseluruhan Pekerjaan (<i>Job Total</i>)	Tidak disusun item pada dimensi ini karena tidak sesuai dengan subjek ASN yang mempunyai pekerjaan yang stabil dan situasi penerapan peraturan tentang penyetaraan jabatan tidak mempunyai pengaruh terhadap hilangnya pekerjaan atau status sebagai ASN			
3	Ketidakterdayaan (<i>powerlessness</i>)	Tidak berdaya dalam menghadapi kenaikan jabatan, pengaruh, tunjangan, wibawa, dan kegiatan mutasi	11,33,40	22,42,44	6
Jumlah			29	23	52

Sedangkan Skala Modal Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Luthan, dkk (2007).

Tabel *Blue Print* Modal Psikologis

No	Apek	Indikator	Pernyataan		Total Item
			F	UF	
1	<i>Self Efficacy</i>	percaya diri, termotivasi mencapai tujuan	1,2, 3, 4, 5, 6	-	6
2	<i>Optimism</i>	Berpikir positif, memiliki ekspektasi hasil positif	19, 21, 22, 24	20, 23	6
3	<i>Hope</i>	mempunyai harapan, mengarahkan kembali usaha mencapai tujuan	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
4	<i>Resiliency</i>	Bangkit dari	14, 15, 16,	13	6

	keterpurukan , berkembang dari tekanan	17, 18		
Jumlah		21	3	24

Subjek penelitian merupakan seluruh ASN di Pemkab X baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun dari PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Teknik pengambilan subjek penelitian Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yakni menggunakan *Accidental Sampling* yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja ASN Pemerintah Kabupaten X yang kebetulan bersedia mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah analisis data menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Teknik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan variabel moderasi Z adalah dengan menggunakan teknik regresi moderasi. Pada penelitian ini data diolah menggunakan SPSS for Windows versi 23 dengan menggunakan menu tambahan *Hayes Process Macro for SPSS* untuk melakukan uji regresi moderasi.

Hasil dan Pembahasan

Subjek penelitian ini total berjumlah 325 orang yang merupakan seluruh ASN di Pemkab X baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun dari PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yakni menggunakan *Accidental Sampling* yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja ASN Pemerintah Kabupaten X yang kebetulan bersedia mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Pengambilan data dilakukan melalui *google form* yang disebar melalui grup whatsapp, media sosial, maupun *direct message* dimulai tanggal 2 sampai tanggal 8 Januari 2023.

Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji asumsi yang meliputi uji Normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan pengolahan data menggunakan teknik regresi moderasi menggunakan *Hayes Process Macro for SPSS* yang diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Hipotesis	Regresi	Coeff	p	Keterangan
H1	Modal Psikologis Sebagai Moderator Ketidakamanan Kerja – Keterikatan Kerja	0.0033	0, 1382	>0,05 tidak ada efek moderasi
H2	Modal Psikologis – Keterikatan Kerja	0.3192	0, 0241	< 0,05 terdapat pengaruh dengan arah negatif
H3	Ketidakamanan Kerja – Keterikatan Kerja	-0.4010	0, 0284	< 0,05 terdapat pengaruh dengan arah positif

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi diperoleh hasil bahwa regresi ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja dengan modal psikologis sebagai moderator tidak signifikan. Hal tersebut menjawab hipotesis pertama yakni modal psikologis bukan merupakan moderator hubungan ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada ASN Pemerintah Kabupaten X.

Situasi tersebut bisa disebabkan karena modal psikologis dapat berasal dari berbagai level yakni individu, tim, dan organisasi. Ketika seseorang mempunyai level modal psikologis level individu namun ia mempunyai lingkungan yang menghambatnya terekspresikan maka modal psikologis tidak akan berdampak pada sikap kerjanya.

Situasi perubahan yang terjadi di organisasi saat ini bisa dipersepsikan sebagai ketidakamanan dalam tataran organisasi. Lingkungan pemerintahan yang birokratis memberikan petunjuk dan kebijakan yang kaku dari pimpinan sehingga memperkecil peluang pegawai untuk mengkritisi atau menyampaikan gagasan yang dimiliki. Sehingga, meskipun individu mempunyai modal psikologis yang tinggi namun dalam situasi birokrasi yang rigid membuat seseorang tidak berdaya akibatnya modal psikologis yang dimiliki tidak mempunyai dampak untuk memperlemah atau memperkuat pengaruh ketidakamanan yang dimiliki dengan keterikatan kerja.

Hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja artinya semakin seseorang mempunyai modal psikologis yang berupa efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan yang tinggi maka ia akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni seperti penelitian yang dilakukan oleh Anatama (2018) terhadap 202 guru mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap keterikatan kerja. Selain itu, ada penelitian lain yang dilakukan oleh Nugroho, dkk (2013) pada 73 karyawan dan didapatkan hasil terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsaur, dkk (2019) terhadap 331 karyawan *front liner* pada bidang pariwisata dan perhotelan mendapatkan hasil bahwa modal psikologis berperan sebagai mediasi antara kesenangan di tempat kerja (*work fun*) dengan keterikatan kerja. Selain itu beberapa penelitian lain yang dilakukan oleh Karatepe dan Karadas (2015), Karatepe dan Avci (2017), Kotze (2017), Plessing dan Boshoff (2018), serta Martinez (2019) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat modal psikologis seseorang maka akan menunjukkan aspek-aspek keterikatan kerja yang tinggi pada *vigor*, *dedication*, dan *happiness* di tempat kerja (Zhen & Mansor, 2019).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis juga diperoleh hubungan negatif signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja. Hal tersebut menjawab hipotesis yang ketiga yang berarti ketika seseorang mempunyai ketidakamanan kerja yang tinggi maka ia akan mempunyai keterikatan kerja yang rendah.

Pada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja juga diperoleh hasil yang sama. Pada penelitian yang dilakukan oleh Guarnaccia, dkk (2018), Novita (2016), Ramadhanni (2018), Nugraha (2020) didapatkan hasil negatif signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja (Khoiroh, 2021).

Telaah di lapangan memperjelas situasi ketidakamanan yang dirasakan di lingkungan pemerintah. Hal ini bisa jadi merupakan pengaruh dari kegiatan mutasi yang dilakukan selama periode pengambilan data oleh peneliti. Beberapa kali mutasi yang dilakukan di bulan Desember dan Januari. Pada bulan Desember terjadi kegiatan mutasi dengan jumlah eselon IV yang mengalami mutasi yakni sebanyak 92 orang. Kemudian ada mutasi untuk pejabat eselon III namun dengan jumlah yang belum didapatkan oleh peneliti.

Perubahan situasi tersebut bisa dipersepsikan oleh pegawai sebagai ketidakamanan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh DeWitte (2005) bahwa ketidakamanan kerja merupakan penilaian subjektif individu tentang adanya ancaman berupa ketidakpastian yang mengarah kepada kondisi kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, persepsi

pegawai terhadap ancaman ketidakpastian juga mempengaruhi ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Beberapa pegawai merasakan ketidakjelasan terhadap dasar kebijakan dalam melakukan mutasi. Hal tersebut membuat pegawai merasa tidak yakin terhadap posisinya saat ini serta orang-orang disekitarnya yang bisa kapan saja mengalami perpindahan. Persepsi terhadap ketidakamanan tersebut bisa berakibat terhadap keterikatan kerja. Oleh karena itu, dalam situasi yang tidak aman tersebut akan membuat pegawai merasakan ketidakamanan yang nantinya berpengaruh terhadap menurunnya keterikatan kerja. Padahal, seperti yang diungkapkan oleh Khan (1992, dalam Kular 2008) yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap individu dan organisasi.

Menurut penemu konsep dasar ketidakamanan kerja yakni Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa ada tiga hal yang menjadi sumber data sehingga seseorang memprosesnya menjadi sumber pikiran ketidakamanan kerja. Tiga sumber tersebut yakni pengumuman resmi dari organisasi, ditemukan secara tidak sengaja petunjuk yang membuat pegawai merasa tidak aman, serta adanya rumor yang terjadi di lingkup pegawai. Oleh karena itu, untuk meminimalisir pikiran pegawai terhadap ketidakamanan kerja maka organisasi dapat melakukan tindakan antisipasi yakni menyimpan dengan baik data-data yang bersifat krusial misalnya keuangan organisasi. Selain itu, rumor terhadap kebijakan juga perlu diminimalisir dengan melakukan pendekatan komunikasi persuasif terhadap kebijakan organisasi yang bisa menciptakan kemungkinan pikiran ketidakamanan kerja pada pegawai.

Simpulan

Keterikatan kerja mempunyai dampak yang positif baik untuk individu maupun organisasi seperti produktivitas, kreativitas, dan inovatif namun dari beberapa penelitian sebelumnya diperoleh hasil yang belum konsisten terhadap hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja sehingga dilakukan penelitian ini untuk menjawabnya dengan menambahkan modal psikologis sebagai moderator. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja dengan modal psikologis sebagai moderator. Subjek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten X baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) karena saat ini terjadi perubahan birokrasi yang menyebabkan ASN harus menghadapi situasi yang baru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan yakni:

1. Modal Psikologis tidak ditemukan sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja
2. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja pada ASN. Hal tersebut berarti ketika seseorang mempunyai ketidakamanan kerja yang tinggi maka ia akan mempunyai keterikatan kerja yang rendah. Begitu juga sebaliknya, ketika seseorang mempunyai ketidakamanan yang rendah maka ia akan mempunyai keterikatan kerja yang tinggi.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap keterikatan kerja yang berarti semakin seseorang mempunyai modal psikologis yang tinggi maka ia akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya semakin rendah tingkat modal psikologis seseorang maka keterikatan kerjanya juga semakin menurun

Daftar Pustaka

- Afifah, I. R. H. (2019). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Resiliensi Dengan Manajemen Waktu Pada Calon Konselor Sekolah*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Arnold B. Bakker , Wilmar B. Schaufeli , Michael P. Leiter & Toon W. Taris (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22 (3), 187-200, DOI: 10.1080/02678370802393649
- Ashford, Susan J; Lee, Cyntia;&Philip Bobko. (1989). Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy Of Management Journal*, 32 (4), 803-829
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lee, Cyntia, Philip Bobko, Susan Ashford, Zhen Xiong Chen, & Xiaopeng Ren.(2008). Cross-cultural development of an abridged job insecurity measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 373–390
- Connor, K.M & Davidson J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale (CD-Risc). *Research Article: Depression and Anxiety* 118, 76-82
- Coulson, R. (2006). Resilience and self-talk in. *Thesis*. University Students: University of Calgary
- Chirumbolo, Antonio., Urbini, Falvio., Lo Presti, Alessandro.,& Talamo, Alessandra.(2017). Occupations at Risk and Organizational Well-Being: An Empirical Test of a Job Insecurity Integrated Model. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-13
- De Witte, H (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *Sa Journal Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/Amr.1984.4279673>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A. *et al.* (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Curr Psychol* 37, 488–497 (2018). <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Gunawan, Lalu Reza. (2018). *Hubungan Antara Self-Leadership dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Hadi, S. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hasbiansyah, O. (2008). Pendekatan Fenomenologi: Penelitian Dalam Ilmu Sosial Dan Komunikasi. *Mediator* (9)1, 163-180
- Hellgren, Johnny., Magnus Sverke, & Kerstin Isaksson. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179-195, DOI: 10.1080/135943299398311
- Herdiansyah, Haris. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial Perspektif Konvensional Dan Kontemporer Edisi 2*. Jakarta: Salemba Humanika

- Irfan, Muhlis.(2013). Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV Di Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS* (7)1, 40-55
- Khoiroh, Atik. (2021). Hubungan Job Insecurity Terhadap Work Engagement dengan Internal Locus of Control Sebagai Moderator Pada Guru Honorer. *Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 11 (2)
- Kular, Sandeep., Gatenby, Mark., Rees, Chris., Soane, Emma., Truss, Katie.(2008). *Employee Engagement: a Literature Review*. Kingston Business School
- Lockwood, Nancy R., SPHR., GPHR., M.A.(2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage*. *SHRM Research*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Luthans, Avolio, Avey, & Norman. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Journal Leadership Institute faculty Publications*, Vol 1, No. 541-574
- Maslach, Cristina, & Michael P Leiter. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. (2008). 93 (3), 498 –512. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- Maulana, Mischa. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dan Work Engagement Pada Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Indonesia*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *In Seminar Nasional dan Call For Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank.
- Narsa, Niluh Putu D.R. (2018). Inovasi Pelayanan: Telaah Literatur Perbandingan Sektor Privat dan Sektor Publik. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2 (2018): 46-62
- Newman, Alexander., Deniz. W., Fei Z., & Giles. H. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organization Behavior*, 35, DOI:10.1002/job.1916
- Nolzen, N. (2018). The Concept Of Psychological Capital: A Comprehensive Review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-27
- Novita, Miranti Witry.(2016). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan*. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Nugraha, Fajar Cahya. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Kontrak*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Nurani, Aqidah Aini. (2017). *Hubungan Resiliensi Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Pemerintah Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional
- Ramadhanni,Wahyu. (2018). *Hubungan Antara Job Insecurity Dan Work Engagement Pada Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
- Saks, Alan M.(2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Canada: University of Toronto

- Santoso, Agus. (2010). Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*. 14(1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (1), 1-30