

KETERIKATAN KERJA KARYAWAN SWASTA DI MASA PANDEMI COVID-19: PERAN KETIDAKAMANAN KERJA DAN MODAL PSIKOLOGIS

WORK ENGAGEMENT AMONG PRIVATE SECTOR EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC: THE ROLE OF JOB INSECURITY AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Oleh :
Nisrina Hanun Iftadi¹
Taufik Taufik²

ABSTRACT

Submitted:
25-11-2023

Revision:
05-05-2024

Accepted:
17-05-2024

The pandemic of covid-19 has wreaked havoc on various aspects of human life, especially in the fields of industrial and organization. The unstable employment condition has undermined the ability of workers to engage with their work. This study aimed to analyze the role of job insecurity and psychological capital on the level of work engagement of private sector employees during the pandemic of covid-19. Quantitative approach was used in this research by gathering data using three scales, namely Utrecht Work Engagement Scale-9 ($\alpha = 0,948$), job insecurity scale ($\alpha = 0,925$), and PsyCap Questionnaires ($\alpha = 0,936$). Study participants consist of 100 employees working in private sectors during the pandemic of covid-19 selected with convenience sampling technique. The data was analyzed using multiple regression analysis technique. The result showed a significant role of job insecurity and psychological capital on work engagement with the value of 36,7% ($p < 0,05$). Based on the result, it showed that job insecurity and psychological capital can predict work engagement on employee simultaneously.

Keywords: job insecurity; psychological capital; work engagement

ABSTRAK

Pandemi covid-19 telah menyebabkan krisis di berbagai bidang kehidupan, terutama industri dan organisasi. Kondisi yang tidak pasti menyebabkan turunnya semangat karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis keterikatan kerja karyawan swasta di masa pandemi covid-19 ditinjau dari persepsi ketidakamanan kerja dan modal psikologis. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas *Utrecht Work Engagement Scale-9* ($\alpha = 0,948$), skala *job insecurity* ($\alpha = 0,925$), dan *PsyCap Questionnaires* ($\alpha = 0,936$). Partisipan penelitian ini adalah 100 karyawan swasta yang bekerja di masa pandemi covid-19 yang dipilih dengan teknik *convenience sampling*. Analisis data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *multiple regression analysis*. Hasil analisis menunjukkan peran signifikan ketidakamanan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan

¹ Nisrina Hanun Iftadi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, nhi537@ums.ac.id (Corresponding Author)

² Taufik Taufik, Universitas Muhammadiyah Surakarta, taufik@ums.ac.id

kerja sebesar 36,7% ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama dapat memprediksi keterikatan kerja pada karyawan.

Kata kunci: keterikatan kerja; ketidakamanan kerja; modal psikologis

PENDAHULUAN

Pandemi virus *Covid-19* telah mengakibatkan gangguan terhadap berbagai aktivitas masyarakat. Pemerintah Indonesia melalui penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menghimbau masyarakat untuk membatasi kegiatan di ruang publik demi menekan laju penularan virus (Ngadi dkk., 2020). Tidak terkecuali aktivitas di sektor industri dan perekonomian. Berbagai aktivitas usaha dari mulai produksi hingga transaksi dengan konsumen menjadi terhambat. Kondisi ini menciptakan tantangan-tantangan baru baik bagi pelaku usaha dan pihak-pihak yang turut terlibat di dalamnya.

Dalam kondisi yang tidak menentu, perusahaan berusaha melakukan berbagai cara untuk mempertahankan eksistensinya di tengah ancaman kebangkrutan. Data berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa telah terjadi penurunan profit pada 82% organisasi bisnis di Indonesia selama pandemi berlangsung (Fauzia, 2020). Keadaan ini mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai upaya demi menjaga efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satunya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Selama pandemi, sejumlah perusahaan, terutama perusahaan swasta, melakukan PHK sepihak karena ketidakmampuannya untuk menunaikan kewajiban terhadap pekerja (JAKPAT, 2020; Syafrida dkk., 2020). Keputusan ini mengakibatkan setidaknya 1,2 juta karyawan dirumahkan dan 212,4 ribu tenaga kerja mengalami PHK di awal masa pandemi (Dewi dkk., 2021). Fakta tersebut menunjukkan bagaimana pandemi telah mengakibatkan guncangan pada kondisi kerja banyak orang.

Kondisi ini berdampak pada psikologis karyawan, salah satunya dalam hal keterikatan kerja. Sebuah survei oleh Gino dan Cable (2021) menunjukkan bahwa secara global, terjadi penurunan tingkat keterikatan kerja sebanyak 16% pada berbagai jenis pekerjaan. Secara lebih spesifik, keterikatan kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, yaitu 22%, yang artinya sekitar 78% karyawan di Indonesia masih belum merasa terikat dengan pekerjaannya (Gallup, 2021). Ketidakpastian dan ancaman akan kondisi yang tidak stabil berdampak pada turunnya keterikatan kerja karyawan (Reinwald dkk., 2021). Berbagai kesulitan dan ancaman terkait penyebaran virus mendorong meningkatnya rasa takut, kecemasan, stres, dan depresi pada pekerja (Aguiar-Quintana dkk., 2021; Şahin dkk., 2022; Yu dkk., 2021). Dalam kondisi yang sulit, keterikatan kerja memiliki peran dalam meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Chanana & Sangeeta, 2021), oleh karena itu, isu ini menjadi penting untuk dibahas.

Keterikatan kerja merupakan kondisi mental yang berkaitan dengan sikap positif karyawan dan berasosiasi dengan berbagai *output* kinerja. Schaufeli dkk (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental pekerja yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan hadirnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Keterikatan kerja dapat memprediksi performa pada level individu, kelompok, hingga organisasi (Dhir & Shukla, 2019; Ghlichlee & Bayat, 2020; Uddin dkk., 2018). Individu dengan keterikatan yang tinggi cenderung berenergi dan menikmati pekerjaannya (Yongxing dkk., 2017). Selain itu, keterikatan kerja juga merupakan prediktor dari kreativitas, *organizational citizenship behavior*, *job meaningfulness*, dan komitmen organisasi pada pegawai (Ismail dkk., 2019; Panda dkk., 2021; Pattnaik & Sahoo, 2020; Wang & Chen, 2020). Di mana aspek-aspek tersebut

mendukung pencapaian kinerja karyawan. Di sisi lain, karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi (Silva & Lopes, 2021).

Job Demands-Resources (JD-R) Model, menjelaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan dinamika keterikatan kerja pada diri karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Berdasarkan model tersebut, setiap pekerjaan memiliki faktor-faktor risiko dan protektif yang dapat mempengaruhi stres kerja, faktor-faktor ini secara umum dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2014). Sumber daya pekerjaan terdiri dari aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang mendukung pencapaian tujuan kerja, sedangkan tuntutan kerja mengacu pada komponen fisik, mental, sosial, dan organisasi yang mendorong individu untuk bekerja dengan mengupayakan pengorbanan fisik dan mental. Perluasan dari model JD-R kemudian melibatkan aspek *personal resources* sebagai prediktor tingkat kelelahan dan keterikatan kerja (Schaufeli, 2017). *Personal resources* adalah penilaian yang positif terhadap diri sendiri yang berasosiasi dengan sikap tangguh serta mengacu pada keyakinan individu terkait kapasitasnya dalam mengontrol lingkungan dengan sukses (Xanthopoulou dkk., 2007).

Pandemi virus *Covid-19* menyebabkan ketidakstabilan dalam kondisi kerja. Berkaitan dengan dampak langsung dari pandemi *Covid-19*, berbagai kajian telah mendeteksi efek-efek negatif dari suatu kondisi yang disebut ketidakamanan kerja terhadap kesehatan mental pekerja. Di antaranya meliputi timbulnya rasa cemas, depresi, serta kekhawatiran akan kondisi finansial (de Miquel dkk., 2022; Ganson dkk., 2021). Ancaman hilangnya pekerjaan dan sumber pendapatan dalam situasi krisis menjadi faktor yang dapat meningkatkan risiko munculnya gejala-gejala masalah psikopatologis pada karyawan (de Miquel dkk., 2022). Ancaman ini menimbulkan kegelisahan karyawan atas keberlangsungan pekerjaan, gaji, dan penilaian kinerja, sehingga mendorong terjadinya penurunan keterikatan kerja (Kumar, 2021).

Kekhawatiran individu atas keberlangsungan pekerjaannya disebut dengan ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja dijabarkan sebagai persepsi individu atas ketidakberdayaan untuk menjaga keberlanjutan pekerjaan dalam situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Rasa tidak aman atas kepastian keberlangsungan pekerjaan merupakan fenomena yang secara umum sering dirasakan pada karyawan di perusahaan swasta (Qureshi & Khan, 2016). Secara umum, intensitas persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan lebih tinggi pada karyawan di sektor swasta daripada di sektor publik (Chirumbolo dkk., 2020). Hal ini berkaitan dengan karakteristik perusahaan swasta yang bergantung pada kondisi pasar, sehingga lebih rentan terhadap perubahan kondisi ekonomi secara luas. Selain itu, perusahaan swasta juga memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan terkait perpanjangan perjanjian kerja dengan karyawan.

Ditinjau dari model JD-R, ketidakamanan kerja merupakan salah satu bentuk *job demand* yang memberikan tekanan bagi karyawan (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2017). Ketidakamanan kerja menyebabkan hambatan pada proses belajar dan perkembangan personal karyawan (Karatepe dkk., 2020). Hal ini menimbulkan tekanan yang berdampak negatif terhadap sikap kerja karyawan, sehingga berpotensi mengganggu *output* organisasi (Costa & Neves, 2017). Selain itu, tekanan yang diakibatkan ketidakamanan kerja juga mendorong berbagai dampak negatif seperti terganggunya

kesehatan mental karyawan, mendorong sikap negatif terhadap organisasi dan pekerjaan, serta mendorong perilaku kerja yang tidak produktif (Stankevičiūtė dkk., 2021).

Faktor lain yang berkaitan dengan keterikatan kerja adalah modal psikologis. Modal psikologis merupakan salah satu bentuk *personal resources* yang membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Teori *conservation of resources* (COR) berasumsi bahwa semakin besar sumber daya yang dimiliki oleh seorang pekerja, akan semakin baik pula kemampuannya dalam mengelola tekanan yang dihadapi (Hobfoll, 1989). Modal psikologis memiliki peran yang esensial dalam mempengaruhi sikap dan perilaku kerja, serta *outcomes* organisasi yang sesuai harapan. Oleh karena itu, modal psikologis juga dianggap sebagai sumber daya strategis organisasi (Tefera & Hunsaker, 2021).

Modal psikologis merupakan kondisi perkembangan psikologis yang positif pada individu yang ditandai dengan adanya harapan, efikasi, resiliensi, serta optimisme (Luthans dkk., 2015). Dijelaskan oleh Luthans dan Youssef-Morgan (2017) individu yang optimis akan memiliki persepsi kesempatan sukses yang lebih tinggi. Ketika hal tersebut didukung dengan kepercayaan diri (efikasi) yang tinggi, maka individu tersebut akan termotivasi untuk mencari dan mencapai target-target yang menantang. Di sisi lain, harapan dalam diri individu mendorong terciptanya berbagai alternatif cara untuk mencapai target-target tersebut. Sedangkan resiliensi akan membantu individu untuk kembali bangkit ketika dihadapkan dengan rintangan dalam mencapai target yang diinginkan.

Sejauh yang diketahui oleh peneliti, mengacu pada berbagai hasil studi yang telah dipaparkan sebelumnya, hingga saat ini masih belum ditemukan studi yang secara spesifik menguji bagaimana peran ketidakamanan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja. Karatepe dkk (2020) dalam saran penelitiannya merekomendasikan studi selanjutnya untuk menguji bagaimana peran ketidakamanan kerja dan modal psikologis sebagai prediktor keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan urgensi dilakukannya penelitian ini untuk melihat pola hubungan lain antara ketidakamanan kerja, modal psikologis, dan keterikatan kerja. Maka, berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran ketidakamanan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan di sektor swasta selama masa pandemi *covid-19*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif survei. Populasi yang dituju adalah karyawan perusahaan swasta di Indonesia yang bekerja di masa pandemi *covid-19*. Sampel penelitian dipilih dengan *convenience sampling*. Usaha untuk menjaga keterwakilan responden terhadap populasi dilakukan dengan menetapkan beberapa kriteria yang meliputi: karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, telah bekerja setidaknya selama 6 bulan di pekerjaan saat ini, dan memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA atau sederajat. Adapun kriteria-kriteria tersebut ditetapkan dengan mempertimbangkan jangka waktu yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan kemampuan dalam memahami pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Selanjutnya, berdasarkan estimasi kebutuhan sampel menggunakan aplikasi G*Power, dibutuhkan setidaknya 68 orang responden sebagai sampel penelitian. Kebutuhan sampel ini dihitung dengan mengacu pada kekuatan statistik sebesar 0,8 atau 80% yang disarankan dalam penelitian di bidang sosial (Cohen, 1992).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale-9*) untuk mengukur keterikatan kerja. Skala ini dikembangkan berdasarkan teori Schaufeli dkk (2002) untuk mengukur 3 aspek yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Total aitem berjumlah 9 butir dengan nilai reliabilitas skala sebesar ($\alpha = 0,948$) dan daya diskriminan aitem bergerak dari 0,633-0,923.

Skala *Job Insecurity* (Ashford dkk., 1989) digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja dengan mengacu pada konsep Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Asepek yang diukur meliputi tingkat keparahan ancaman dan ketidakberdayaan. Total aitem berjumlah 17 butir dengan nilai reliabilitas skala sebesar ($\alpha = 0,925$) dan daya diskriminan aitem bergerak dari 0,336-0,765.

Skala *PsyCap Questionnaires* (Luthans dkk., 2007) digunakan untuk mengukur 4 dimensi modal psikologis, yaitu harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme. Total aitem berjumlah 16 butir dan nilai reliabilitas skala sebesar ($\alpha = 0,936$) dengan daya diskriminan aitem bergerak dari 0,512-0,826.

Pengumpulan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form* yang disebarakan melalui berbagai media sosial yang dapat menjangkau responden penelitian seperti *LinkedIn* dan *Whatsapp*. Setelah data berhasil dikumpulkan, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik *IBM SPSS Statistic 26.0*. Analisis diawali dengan uji asumsi sebagai prasyarat uji hipotesis, kemudian dilanjutkan dengan analisis hipotesis dengan menggunakan teknik uji regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Tabel 1, tersaji statistika deskriptif data untuk setiap variabel penelitian, yaitu keterikatan kerja, ketidakamanan kerja, dan modal psikologis. Dari data yang tertera, dapat dilihat bahwa skor minimum dari seluruh partisipan dalam penelitian pada skala keterikatan kerja adalah 12 dan skor maksimum 54 dengan rerata empirik sebesar 40,750. Sedangkan pada skala ketidakamanan kerja, skor minimum adalah 17 dan skor maksimum tercantum 57 dengan rerata empirik adalah 37,190. Adapun skor minimum pada skala modal psikologis adalah 32 dan skor maksimum 80, dengan rerata empirik 63,840.

Tabel 1. Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	100	42,00	12,00	54,00	40,750	8,608
Ketidakamanan Kerja	100	40,00	17,00	57,00	37,190	9,971
Modal Psikologis	100	48,00	32,00	80,00	63,840	9,171

Data dari sejumlah 102 responden berhasil dikumpulkan. Adapun data dari 2 responden dikeluarkan dari proses analisis karena terindikasi sebagai *outliers*, sehingga didapatkan sejumlah 100 responden final dengan gambaran umum yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Deskripsi Partisipan	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	64	64%
Perempuan	36	36%
Total	100	100%
Generasi		
X	10	10%
Milenial	66	66%
Z	24	24%
Total	100	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	24	24%
D3	4	4%
S1/D4	63	63%
S2	9	9%
Total	100	100%
Status Kepegawaian		
Tetap	66	66%
Tidak tetap	34	34%
Total	100	100%
Masa Kerja		
6 bulan-1 tahun	10	10%
1-3 tahun	28	28%
3-5 tahun	14	14%
5-7 tahun	10	10%
7-9 tahun	7	7%
> 9 tahun	31	31%
Total	100	100%

Berdasarkan kategori jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (64%). Sedangkan ditinjau dari usia, kebanyakan responden berasal generasi milenial dengan rentang usia 25-40 tahun (66%). Adapun pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1 dan D4 (63%). Kebanyakan responden adalah pegawai tetap (66%) dengan masa kerja didominasi oleh responden yang telah bekerja lebih dari 9 tahun (31%).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Ketidakamanan Kerja	0,914	1,094	Tidak terjangkit multikolinearitas
Modal Psikologis	0,914	1,094	

Variabel Dependen: Keterikatan Kerja

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan variabel-variabel prediktor dalam penelitian tidak memiliki korelasi yang kuat (Vatcheva dkk., 2016). Dalam

diketahui bahwa nilai *tolerance* ketidakamanan kerja dan modal psikologis terhadap variabel dependen di atas angka 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di bawah angka 10,00, artinya tidak ada indikasi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Normalitas Residual

Variabel	P	Keterangan
Ketidakamanan Kerja & Modal Psikologis	0,200	Data terdistribusi Normal

Selanjutnya, uji normalitas residual dilakukan untuk memastikan data penelitian terdistribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas pada Tabel 4 mengindikasikan data terdistribusi normal dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,062 dengan nilai $p > 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Ket.
Ketidakamanan Kerja	0,926	Tidak ada gejala heterokedastisitas
Modal Psikologis	0,882	

Selanjutnya, uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat varians residual yang tidak sama pada rentang nilai yang diukur. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas (Santoso, 2015). Hasil uji heterokedastisitas melalui uji koefisien *rank spearman* pada Tabel 5 menunjukkan tidak adanya gejala heterokedastisitas ($p > 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Ket.
Ketidakamanan Kerja	0,328	Linear
Modal Psikologis	0,508	Linear

Variabel Dependen: Keterikatan Kerja

Terakhir, uji linearitas dilakukan untuk memastikan hadirnya model hubungan yang linear antara variabel prediktor dan dependen. Tabel 6 menunjukkan hasil uji linearitas yang menunjukkan angka *deviation from linearity* di atas angka 0,05 sehingga dapat dikonfirmasi bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi. Dengan begitu, seluruh uji asumsi telah terpenuhi sehingga uji hipotesis dapat dilakukan. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda atau *multiple regression analysis* untuk mengetahui efektivitas sumbangan masing-masing variabel prediktor terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Prediktor	R	R ²	Adjusted R ²	Sig
Ketidakamanan Kerja, Modal Psikologis	0,606	0,367	0,354	0,000

Variabel Dependen: Keterikatan Kerja

Tabel 8. Sumbangan Efektif Variabel Independen dalam Uji Regresi Berganda

Model		Keterikatan Kerja			
No	Prediktor	R	R ²	B	Sig.
1	Ketidakamanan Kerja	-0,109	0,029	-0,274	0,202
2	Modal Psikologis	0,565	0,337	0,597	0,000

Variabel Dependen: Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji regresi berganda pada Tabel 7, diketahui bahwa secara bersama-sama, ketidakamanan kerja dan modal psikologis mampu berperan sebagai prediktor keterikatan kerja karyawan dalam masa pandemi *Covid-19* ($p < 0,05$). Variabel ketidakamanan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 36,7% terhadap variabel keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Temuan dalam hasil analisis tambahan pada Tabel 8 juga memperlihatkan sumbangan efektif modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan lebih tinggi dari ketidakamanan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wardani dkk (2023) yang menemukan bahwa *personal resource* memiliki peran yang lebih tinggi dalam memprediksi keterikatan kerja daripada ketidakamanan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Keterikatan Kerja			
No	Prediktor	R	R ²	B	Sig.
1	Ketidakamanan Kerja	-0,274	0,075	-0,274	0,006
2	Modal Psikologis	0,597	0,356	0,597	0,000

Variabel Dependen: Keterikatan Kerja

Uji analisis tambahan dilakukan untuk mengetahui peran dari masing-masing variabel prediktor. Pada Tabel 9 dapat dilihat model 1 menunjukkan ketidakamanan kerja signifikan berperan terhadap keterikatan kerja ($p < 0,05$). Hasil ini mengkonfirmasi peran negatif ketidakamanan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan swasta di masa pandemi. Temuan ini mendukung studi oleh Asfaw dan Chang (2019) yang menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan pada karyawan berbanding terbalik dengan level keterikatan kerja. Hal ini mendukung asumsi model JD-R bahwa ketidakamanan kerja mendorong reaksi negatif pada pekerja seperti kelelahan emosional dan *burnout* (Shin & Hur, 2021). Ketidakmampuan dalam mengontrol kondisi yang mengancam akan keberlangsungan pekerjaan akibat krisis secara luas menyebabkan kondisi stres pada pekerja (Shoss, 2017). Pada akhirnya, stres yang dialami karyawan akibat persepsi ketidakamanan kerja menyebabkan turunnya semangat bekerja.

Hasil analisis tambahan pada Tabel 8 di model 2 menunjukkan bahwa modal psikologis juga berperan secara signifikan terhadap keterikatan kerja ($p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Wirawan dkk (2020) yang mengungkapkan bahwa meningkatnya level modal psikologis berasosiasi dengan peningkatan keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan dalam kajian yang serupa oleh Gumilang dan Indrayanti (2022) yang melaporkan bahwa modal psikologis merupakan faktor penting yang memprediksi keterikatan kerja pada karyawan. Dalam kondisi krisis, modal psikologis menjadi karakteristik individu yang penting untuk mengontrol berbagai emosi negatif dan meningkatkan kesehatan baik mental maupun fisik (Milosevic dkk.,

2017). Hal ini dikarenakan modal psikologis sebagai *personal resources* dapat berperan sebagai dorongan motivasional yang dapat membantu menurunkan kelelahan emosional, tekanan, dan kelelahan dalam bekerja (Giancaspro dkk., 2022). Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat modal psikologis yang tinggi lebih mampu menghadapi berbagai hambatan dalam pekerjaan sehingga cenderung memiliki sikap kerja yang positif.

Meskipun pandemi *covid-19* telah berakhir, masyarakat dan pemerintah perlu terus mengantisipasi berbagai kemungkinan serupa di masa yang akan datang. Mengingat berbagai ancaman yang diprediksi dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi seperti gejolak politik antarnegara dan perubahan iklim (Malik, 2023), kondisi serupa masih berpotensi dihadapi oleh para karyawan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum mengenai keterikatan kerja karyawan swasta beserta aspek-aspek yang berkaitan dalam kondisi yang tidak pasti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, ketidakamanan kerja dan modal psikologis dapat memprediksi keterikatan kerja karyawan swasta selama masa pandemi *covid-19*. Dalam model ini, modal psikologis memiliki sumbangan efektif yang lebih besar dalam memprediksi keterikatan kerja. Secara masing-masing, ketidakamanan kerja dapat memprediksi keterikatan kerja, di mana, ketidakamanan kerja yang tinggi berasosiasi dengan rendahnya keterikatan kerja. Sedangkan modal psikologis juga berperan sebagai prediktor keterikatan kerja. Ketika seorang individu memiliki modal psikologis yang tinggi, maka keterikatan kerjanya juga akan tinggi.

Mengacu pada kesimpulan dari hasil penelitian, saran praktis yang dapat direkomendasikan kepada perusahaan untuk menjaga keterikatan kerja karyawan dalam tingkatan yang cukup dalam kondisi yang tidak menentu adalah dengan mengupayakan penurunan persepsi ketidakamanan kerja melalui keterbukaan mengenai kondisi nyata perusahaan serta kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam kondisi krisis. Kemudian, secara jangka panjang, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang positif seperti menghadirkan norma keadilan yang kuat serta pengambilan kebijakan yang selalu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan. Peningkatan modal psikologis pada karyawan juga dapat dilakukan melalui kegiatan konseling atau pelatihan berbasis dimensi-dimensi modal psikologis untuk menjaga keterikatan kerja. Adapun secara teoritis, penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi secara lebih luas pola hubungan lain antara variabel keterikatan kerja, ketidakamanan kerja, dan modal psikologis. Faktor-faktor lain yang mengacu pada konsep *personal resources* seperti kecerdasan emosional dan karakteristik lainnya dapat dilibatkan sebagai variabel prediktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do Job Insecurity, Anxiety and Depression caused by the COVID-19 Pandemic Influence Hotel Employees' Self-rated Task Performance? The

- Moderating Role of Employee Resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Asfaw, A. G., & Chang, C. C. (2019). The Association between Job Insecurity and Engagement of Employees at Work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96-110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. Dalam C. L. Cooper (Ed.), *Wellbeing* (hlm. 1–28). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Chanana, N. & Sangeeta. (2021). Employee Engagement Practices during COVID-19 Lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2508. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job Insecurity and Performance in Public and Private Sectors: A Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237-253. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 112. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Costa, S., & Neves, P. (2017). Job Insecurity and Work Outcomes: The role of Psychological Contract Breach and Positive Psychologic. *Work & Stress*, 31(4), 375–394. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330781>
- de Miquel, C., Domènech-Abella, J., Felez-Nobrega, M., Cristóbal-Narváez, P., Mortier, P., Vilagut, G., Alonso, J., Olaya, B., & Haro, J. M. (2022). The Mental Health of Employees with Job Loss and Income Loss during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Perceived Financial Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3158. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063158>
- Dewi, M. M., Magdalena, F., Ariska, N. P. D., Setiyawati, N., & Rumboirusi, W. C. B. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *Populasi*, 28(2), 52. <https://doi.org/10.22146/jp.63345>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of Organizational Image in Employee Engagement and Performance. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 971-989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Fauzia, M. (2020, Oktober 7). *Dampak Covid-19, BPS: 8 dari 10 Perusahaan Alami Penurunan Pendapatan*. KOMPAS.com. <https://money.kompas.com/read/2020/10/07/170700926/dampak-covid-19-bps--8-dari-10-perusahaan-alami-penurunan-pendapatan->
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Report* [dataset]. The Gallup Organization. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>
- Ganson, K. T., Tsai, A. C., Weiser, S. D., Benabou, S. E., & Nagata, J. M. (2021). Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults

- During COVID-19. *Journal of Adolescent Health*, 68(1), 53–56. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.10.008>
- Ghlichlee, B., & Bayat, F. (2020). Frontline Employees' Engagement and Business Performance: The Mediating Role of Customer-oriented Behaviors. *Management Research Review*, 44(2), 290–317. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2019-0482>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability*, 14(4), 2022. <https://doi.org/10.3390/su14042022>
- Gino, F., & Cable, D. (2021). *During Covid-19, Why Are Workers So Disengaged? Blame the Boss*. The Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/during-covid-19-why-are-workers-so-disengaged-blame-the-boss-11616338814>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Gumilang, N. A., & Indrayanti, I. (2022). Work Engagement Among Millennial Employees: The role of Psychological Capital and Perceived Organizational Support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 87–100. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.45>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee Engagement and Job Performance in Lebanon: The Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- JAKPAT. (2020, Oktober 21). Jobs and Career During the Pandemic—JAKPAT Survey Report. *Jakpat*. <https://blog.jakpat.net/jobs-and-career-during-the-pandemic-jakpat-survey-report/>
- 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, P. (2021). V-5 Model of Employee Engagement During COVID-19 and Post Lockdown. *Vision*, 25(3), 271–274. <https://doi.org/10.1177/0972262920980878>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Malik, A. (2023). *Menakar Dampak Tiga Isu Krisis Global Pada Perekonomian RI*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230803113716-128-459797/menakar-dampak-tiga-isu-krisis-global-pada-perekonomian-ri>

- Milosevic, I., Bass, A. E., & Milosevic, D. (2017). Leveraging Positive Psychological Capital (PsyCap) in Crisis: A Multiphase Framework. *Organization Management Journal*, 14(3), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15416518.2017.1353898>
- Ngadi, Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Panda, A., Sinha, S., & Jain, N. K. (2021). Job Meaningfulness, Employee Engagement, Supervisory Support and Job Performance: A Moderated-Mediation Analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ahead-of-print(ahead-of-print), Article ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0434>
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2020). Employee Engagement, Creativity and Task Performance: Role of Perceived Workplace Autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227–241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- Qureshi, M., & Khan, M. (2016). A Cross Sectional Investigation in The Private Sector Organizations of Pakistan Using Subjective Approach of Job Insecurity. *Pakistan Business Review*, 18(1), 19–36.
- Reinwald, M., Zimmermann, S., & Kunze, F. (2021). Working in the Eye of the Pandemic: Local COVID-19 Infections and Daily Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 654126. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.654126>
- Şahin, D. R., Aslan, M., Demirkaya, H., & Ateşoğlu, H. (2022). The Effect of COVID-19 on Employees' Mental Health. *Scientific Reports*, 12, 15067. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-18692-w>
- Santoso, S. (2015). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/101301/statistik-parametrik-konsep-dan-aplikasi-dengan-spss-edisi-revisi.html>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659–678. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09694-4>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Silva, A. J., & Lopes, C. (2021). Cognitive and Affective Predictors of Occupational Stress and Job Performance: The Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ahead-of-print(ahead-of-print), Article ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0020>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line

- Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Syafrida, S., Safrizal, S., & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30. <https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6532>
- Tefera, C. A., & Hunsaker, W. D. (2021). Using Psychological Capital at Organizational Levels of Study. *Journal of Advances in Management Research*, 18(4), 548-567. <https://doi.org/10.1108/JAMR-08-2020-0179>
- Uddin, Md. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2018). Why Individual Employee Engagement Matters for Team Performance? Mediating Effects of Employee Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, 25(1/2), 47-68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Vatcheva, K. P., Lee, M., McCormick, J. B., & Rahbar, M. H. (2016). Multicollinearity in Regression Analyses Conducted in Epidemiologic Studies. *Epidemiology (Sunnyvale, Calif.)*, 6(2), 227. <https://doi.org/10.4172/2161-1165.1000227>
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among Workplace Incivility, Work Engagement and Job Performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wardani, L., Werinusa, J., Istiqomah, I., & Bustami, M. R. (2023). Job Insecurity, Grit and Work Engagement in The Hospitality Industry During Covid-19. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 8, 20–36. <https://doi.org/10.33367/psi.v8i1.2950>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The Effect of Authentic Leadership and Psychological Capital on Work Engagement: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1139-1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in The Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work Engagement and Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of The COVID-19 Pandemic on Employees' Work Stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Employee-Customer Identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529-548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>