



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA DOSEN *NON-PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)* UNIVERSITAS
INDONESIA**

*(The Relationship between Job Insecurity and Work Engagement among non-
Civil Servant Lecturer in University of Indonesia)*

SKRIPSI

SISCHA MAULANA

0806345644

**FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM
STUDI SARJANA REGULER DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN
*NON-PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) UNIVERSITAS INDONESIA***

*(The Relationship between Job Insecurity and Work Engagement among non-Civil Servant
Lecturer in University of Indonesia)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

SISCHA MAULANA

0806345644

**FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM
STUDI SARJANA REGULER DEPOK**

JUNI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sischa Maulana

NPM : 0806345644

Tanda Tangan :



Tanggal : 16 Juli 2012

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya ucapkan atas rahmat Allah Yang Maha Kuasa yang telah memberikan saya segala kemudahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah mengingatkan saya untuk kembali mengingat tujuan awal saya memulai perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
2. Dra. Farida Haryoko, M.Si dan Aries Yulianto, M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan serta dukungan kepada saya sehingga saya dapat yakin bahwa saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Dra.Lembana Jogapranata Soemitro M.Psi dan Dra. Sri Fatmawati Mashoedi M.si yang telah menyediakan waktu untuk menguji penulis dan memberikan arahan serta masukan untuk perbaikan skripsi ini.
4. Pembimbing akademis, Dra. Fenny H, M.Psi yang telah memberikan arahan dan nasehat tentang apa yang harus saya lakukan dalam menghadapi situasi-situasi sulit di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
5. Sahabat-sahabat terbaik Nuril Eka Hidayati, Mimi Silvia, Ardita Sofyani, dan Ibu Elyana yang telah meluangkan waktu untuk mendengarkan banyak cerita mengenai tantangan-tantangan yang peneliti hadapi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Azhiimil Akbar yang telah menyediakan waktu setiap harinya dalam mendengarkan keluhan-keluhan saya dalam proses pengolahan data skripsi ini.
7. Indra Puspa Negara yang telah membantu saya dalam menerjemahkan alat ukur dan maksud dari beberapa jurnal berbahasa inggris yang sulit dimengerti oleh saya pribadi.

8. Untuk teman-teman yang telah membantu proses penyebaran kuesioner penelitian skripsi ini.
9. Untuk dosen-dosen yang telah mengusahakan cepat dalam mengembalikan kuesioner penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan payung penelitian skripsi Rina Sipayung S.Psi, Anisa Prima dan Rimba Eka Handini yang memberikan semangat juang sampai akhir tanggal pengumpulan untuk tetap berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman liqo (Ninis, Rosi, Anin, Fatimah, Kiki, Mba Denok, Mba Wulan, Mba Yuli, dan Mba Ika) yang telah memberikan doa-doa yang tetap membuat penulis tersenyum dan menatap harapan-harapan baru di setiap harinya.
12. Untuk sahabat dan teman-teman di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia angkatan 2008 khususnya yang telah mendewasakan saya dalam melihat setiap permasalahan hidup yang saya dapati di fakultas ini dan telah melewati setiap peristiwa sedih dan suka yang saya dapatkan dalam proses penyelesaian mata kuliah pada setiap semester dan proses penyelesaian jatuh bangun dalam skripsi ini.
13. Untuk banyak pihak yang telah membantu skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Skripsi ini dibuat semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan saya, tapi tidak menutup kemungkinan jika terdapat kekurangan di dalamnya. Jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan atau didiskusikan lebih lanjut, bisa menghubungi sischa.maulana@gmail.com. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih dan berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Depok, 8 Juni 2012

Sischa Maulana

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sischa Maulana

NPM : 0806345644

Program Studi : Reguler

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Dosen *non-PNS* Universitas
Indonesia”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkkan bentuk, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 16 Juli 2012

Yang menyatakan



(Sischa Maulana)

NPM : 0806345644

ABSTRAK

Nama : Sischa Maulana
Program Studi : Psikologi
Judul : Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Dosen *non-PNS* UI

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-Pegawai Negeri Sipil (PNS)* Universitas Indonesia. Pengukuran *job insecurity* menggunakan alat ukur *Ashford, dkk (1989)* dan pengukuran *work engagement* menggunakan alat ukur *UWES-9 (Schaufeli dan Bakker, 2006)*. Partisipan berjumlah 52 dosen *non-PNS* UI, yaitu dosen dengan status BHMN dan dosen dengan status lain-lain. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia. Selain itu, masing-masing data demografis juga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *job insecurity* dan *work engagement*.

Kata Kunci:

Job Insecurity, *Work Engagement*, dan dosen *non-PNS*.

ABSTRACT

Name : Sischa Maulana

Department : Psychology

Title : *The Relationship between Job Insecurity and Work Engagement among non- Civil Servant Lecturer in University of Indonesia*

This research is aimed to get the description about the relationship between job insecurity and work engagement among non-Civil Servant Lecturer in University of Indonesia. The measurment of job insecurity uses Ashfrod and friend's measuring instrument (1989), while the measuring of work engagement uses UWES-9 (Schaufeli dan Bakker, 2006). The total number of partitipants are 52 non-civil servant lecturers, who has BHMN status and others. The result of this research shows that there has no significant relation between job insecurity and work engagment at non-Civil Servant Lecturer in University of Indonesia. Besides that, every singgle demographic datum also does not have significant relation with job insecuruty and work engagement.

Key word: Job Insecurity, Work Engagement, and non-Civil Servant Lecturer

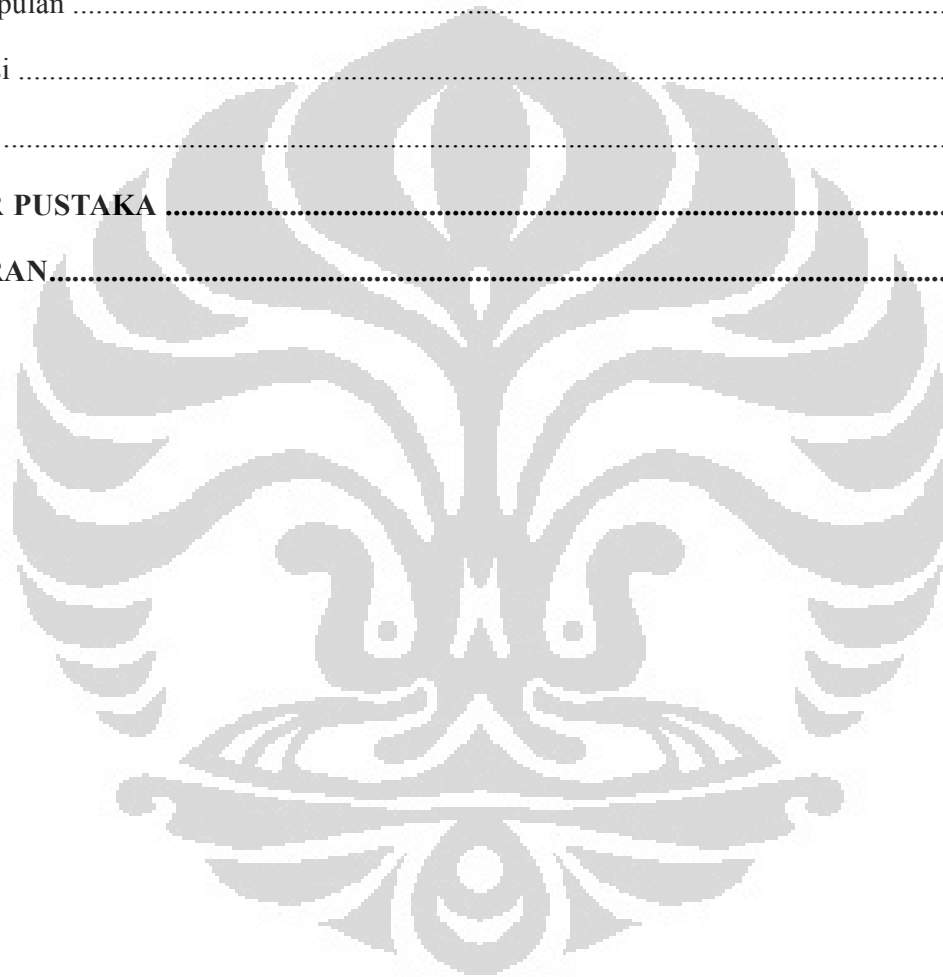
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISIONALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
1.Pendahuluan.....	1
1.1Latar Belakang.....	1
1.2Rumusan Masalah.....	4
1.3Tujuan Penelitian	5
1.4Manfaat Penelitian	5
1.5Sistematika Penulisan	5
2.Tinjauan Pustaka	7
2.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.1Definisi <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.2Komponen <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.3Penyebab <i>Job Insecurity</i>	9
2.1.4Dampak <i>Job Insecurity</i>	10
2.2 <i>Work Engagement</i>	11

2.2.1	Definisi <i>Work Engagement</i>	11
2.2.2	Dimensi <i>Work Engagement</i>	12
2.2.3	Penyebab <i>Work Engagement</i>	12
2.2.4	Dampak <i>Work Engagement</i>	13
2.3	Definisi Universitas dan Dosen	13
2.4	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>	14
3.	Metode Penelitian.....	16
3.1	Masalah Penelitian	16
3.2	Model Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>	16
3.3	Hipotesis Penelitian	17
3.4	Variabel Penelitian	17
3.4.1	Variabel Pertama: <i>Job Insecurity</i>	17
3.4.1.1	Definisi Konseptual	17
3.4.1.2	Definisi Operasional	18
3.4.2	Variabel Kedua: <i>Work Engagement</i>	18
3.4.2.1	Definisi Konseptual	18
3.4.2.2	Definisi Operasional	18
3.5	Tipe dan Desain Penelitian.....	18
3.5.1	Tipe Penelitian	18
3.5.2	Desain Penelitian	19
3.6	Partisipan Penelitian	19
3.6.1	Karakteristik Partisipan Penelitian.....	19
3.6.2	Teknik Pengambilan Sampel.....	20
3.6.3	Jumlah Sampel	20

3.7 Instrumen Penelitian	20
3.7.1 Bentuk Instrumen Penelitian.....	20
3.7.2Alat Ukur Penelitian	21
3.7.2.1 Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	21
3.7.2.1.1 Metode Skoring <i>Job Insecurity</i>	21
3.7.2.1.2 Uji Coba Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	22
3.7.2.2 Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	23
3.7.2.2.1 Metode Skoring <i>Work Engagement</i>	23
3.7.2.2.2 Uji Coba Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	23
3.8 Prosedur Penelitian	24
3.8.1 Tahap Persiapan	24
3.8.2 Tahap Pelaksanaan	24
3.8.3 Tahap Pengolahan Data	24
3.9 Metode Pengolahan Data	24
4.Hasil dan Interpretasi Data.....	26
4.1 Gambaran Umum Partisipan.....	26
4.2 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	26
4.2.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	26
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	30
4.3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	31
4.3.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	31
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	32
4.4 Gambaran Variabel Penelitian.....	33
4.4.1 Gambaran Variabel Pertama	33
4.4.2 Gambaran Variabel Kedua	34

4.5 Hasil Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i> pada Dosen non-PNS UI	36
4.6 Hasil Gambaran Variabel Penelitian berdasarkan Tingkat Data Demografis	36
4.6.1 Hasil Gambaran <i>Job Insecurity</i> berdasarkan Tingkat Data Demografis.....	36
4.6.2 Hasil Gambaran <i>Work Engagement</i> berdasarkan tingkat Data Demografis	37
5. Kesimpulan. Diskusi, dan Saran	39
5.1 Kesimpulan	39
5.2 Diskusi	39
5.3 Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN.....	45

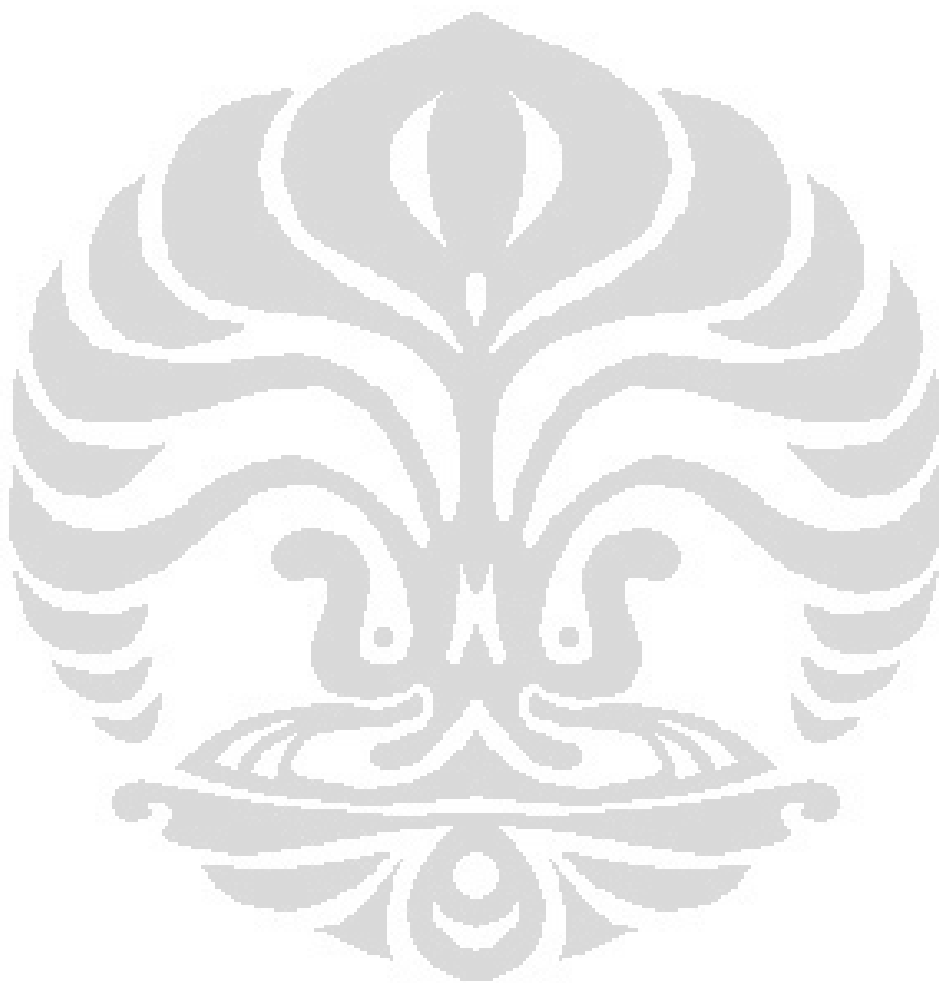


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pilihan Jawaban dan Skoring Kuesioner <i>Job Insecurity</i>	22
Tabel 4.1 Gambaran Umum Partisipan Penelitian Hubungan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i> pada Dosen <i>non-PNS</i> UI.....	27
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Alat Ukur <i>Job Insecurity</i> pada Uji Coba dan Pengambilan Data ..	26
Tabel 4.3 Hasil Terjemahan Item <i>Job Insecurity</i> Ashford, Lee, Bobko (1989)	29
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Job Insecurity</i> pada Uji Coba dan Pengambilan Data ..	30
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i> pada Uji Coba dan Pengambilan Data ..	31
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i> pada Uji Coba dan Pengambilan Data ..	32
Tabel 4.7 Gambaran Tingkat <i>Job Insecurity</i> 1	33
Tabel 4.8 Gambaran Tingkat <i>Job Insecurity</i> 2.....	34
Tabel 4.9 Gambaran Tingkat <i>Work Engagement</i> 1	34
Tabel 4.10 Gambaran Tingkat <i>Work Engagement</i> 2	35
Tabel 4.11 Gambaran Tingkat <i>Work Engagement</i> 3.....	35
Tabel 4.12 Hasil Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i> pada dosen <i>non-PNS</i> Universitas Indonesia.....	36
Tabel 4.13 Gambaran <i>Job Insecurity</i> berdasarkan Data Demografis	37
Tabel 4.14 Gambaran <i>Work Engagement</i> berdasarkan Data Demografis	38

DAFTAR BAGAN

Tabel 4.14 Gambaran *Work Engagement* berdasarkan Data Demografis16



1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen di Universitas Indonesia (UI), terdapat tiga jenis status pegawai di lingkungan akademik UI, yaitu dosen dengan status pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dosen dengan status pegawai Badan Hukum Milik Negara (BHMN), dan dosen dengan status lain-lain. Adapun penjelasan dari dosen dengan status lain-lain adalah dosen dengan status pegawai kontrak, dosen dengan status pegawai fakultas UI, dan dosen dengan status luar biasa. Pengelompokan dosen dengan status pegawai lain-lain ini terjadi karena banyak dari dosen yang masih bingung dengan status pegawai mereka saat ini di dalam lingkungan akademisi UI.

Kebingungan yang dialami dosen UI mengenai status kepegawaian tersebut disebabkan karena adanya perubahan Peraturan Pemerintah (PP) tentang status Perguruan Tinggi Negeri (PTN) UI (Wibisana, dkk., 2011). Perubahan PP tentang status PTN UI yang dimaksud adalah adanya PP 66 menjadi PP 152 tahun 2000. PP 152 tahun 2000 mewajibkan secara tegas kepada pegawai UI untuk melakukan pengalihan status kepegawaian dari PNS menjadi UI-BHMN (Wibisana, dkk., 2011). Wibisana, dkk (2011) menjelaskan bahwa pengalihan status kepegawaian pegawai UI dari PNS menjadi UI-BHMN tersebut masih belum dapat dilaksanakan secara keseluruhan oleh pihak SDM UI sehingga masih terdapatnya pegawai dengan status kepegawaian PNS dan pegawai dengan status kepegawaian BHMN.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen UI juga didapatkan data bahwa status kepegawaian dosen UI semakin beragam ketika adanya pengembalian status UI dari UI-BHMN pada PP 152 tahun 2000 menjadi status tanggung jawab pemerintah pada PP 66 tahun 2011. Pengembalian PP 66 tahun 2011 ini memiliki arti bahwa pegawai (termasuk dosen) UI kembali memiliki status kepegawaian PNS. Namun, Wibisana, dkk. (2011) menjelaskan bahwa perubahan PP pada UI ini tidak diikuti dengan kejelasan informasi mengenai proses peralihan status kepegawaian dari SDM UI sehingga banyak dari dosen yang masih memiliki status kepegawaian BHMN dan banyak dari dosen yang masih berada dalam status lain-lain meminta kejelasan status mereka sesuai dengan PP 66 tahun 2011.

Hasil wawancara dari SDM UI juga menyebutkan bahwa adanya keinginan mereka untuk membuat status pegawai UI menjadi jelas dan tidak beragam. Mereka menjelaskan bahwa

proses pengembalian status pegawai BHMN dan lain-lain menjadi PNS UI bukan masalah mudah karena perlu adanya ketentuan yang jelas mengenai proses pengembalian status pegawai PNS tersebut. Hal ini disebabkan PP 66 tahun 2011 tersebut masih berada dalam masa transisi hingga tahun 2013. Selain itu, SDM UI telah berusaha untuk menyeragamkan status dosen UI melalui surat dengan nomor 102/ PT02.H2/C/TU/2005 dan surat dengan nomor 211/H2.R2/SDM/00.02/2012.

Surat dengan nomor 102/ PT02.H2/C/TU/2005 adalah surat yang ditujukan kepada dekan fakultas untuk memberitahukan kelebihan pegawai di fakultas. Kelebihan pegawai yang terdapat di fakultas ini bertujuan untuk tidak ada perpanjangan kontrak secara terus menerus bagi karyawan *non*-PNS yang memiliki masa kerja dua tahun kebawah. Adapun pada nomor surat berikutnya yaitu nomor 211/H2.R2/SDM/00.02/2012 menjelaskan mengenai penataan tenaga kerja UI. Surat ini menyebutkan agar tenaga kerja yang saat ini masih aktif dengan status kontrak mengubah status kontrak menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dengan SDM UI, serta pegawai kontrak dengan masa kerja kurang dari setahun tidak dapat melakukan perpanjangan kontrak.

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

Adapun definisi dari *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984,p.438) adalah hadirnya persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan pekerja untuk mempertahankan keinginan melanjutkan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang menekan. *Job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap diri sendiri bahkan terhadap organisasi. *Job insecurity* dapat menurunkan kesehatan dan kesejahteraan pegawai (De Witte, 2005). Bussing (1999 dalam Helgren et al, 1999 dalam De Witte, 2005) menjelaskan bahwa *job insecurity* menjadi indikator dari *well being* pekerja. Lim (1997 dalam De Witte, 2005) menjelaskan bahwa *job insecurity* juga berhubungan dengan kepuasan hidup pekerja. Burchell (1994; Harley et al, 1991; Landsbergis, 1988; van Vuuren, 1990 dalam De Witte, 2005) melaporkan bahwa terjadi

peningkatan level iritasi, kecemasan, dan psikosomatis, serta komplain terhadap kesehatan fisik pada pekerja yang mengalami *job insecurity*.

Adapun dampak dari *job insecurity* terhadap organisasi adalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi, ketidakpercayaan terhadap manajemen, resisten terhadap perubahan organisasi, menurunnya performa bekerja, dan meninggalkan pekerjaan. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2003) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat mengakibatkan menurunnya komitmen pekerja terhadap organisasi. Ashford, Lee, dan Bobko (1989) juga menjelaskan bahwa *job insecurity* juga berpengaruh terhadap menurunnya kepercayaan pegawai terhadap manajemen organisasi. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa karyawan yang berada di dalam *job insecurity* akan resisten terhadap perubahan di dalam organisasi. Begitu juga dengan De Witte (2005) menjelaskan bahwa tenaga kerja yang mengalami *job insecurity* memiliki skor performa kerja yang rendah.

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

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

Buitendach., JH (2005) menjelaskan bahwa *burnout* juga berhubungan dengan *work engagement* karena dimensi *burnout* merupakan lawan dari dimensi dari *work engagement*.

Walaupun sudah terdapat penelitian yang menunjukkan hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pegawai di organisasi pemerintah Belanda, peneliti tetap ingin meneliti kedua hubungan variabel tersebut pada kondisi dan karakter partisipan penelitian yang berbeda, yaitu pada dosen *non-PNS* di UI. Penelitian mengenai dosen merupakan penelitian yang menarik perhatian peneliti karena dosen merupakan operator atau penggerak dari organisasi yang berbentuk universitas (Seniati, 2002). Penggerak dari organisasi merupakan hal yang penting ada bagi organisasi karena penggeraklah yang menjalankan fungsi dan tujuan dari keberadaan organisasi tersebut (Seniati, 2002). Oleh karena itu, penelitian mengenai dosen ini penting untuk dilakukan agar mereka dapat menjalankan fungsi dan tugas organisasi akademis, universitas.

Selain itu, beberapa penelitian terlebih dahulu yang telah meneliti mengenai pengajar (guru dan dosen) di Indonesia menyebutkan bahwa karakteristik pengajar di Indonesia berbeda dengan karakteristik pegawai di perusahaan (Soebandono, J., 2011). Soebandono, J (2011) menjelaskan bahwa pengajar tetap memiliki *work engagement* yang tinggi meskipun mendapatkan gaji yang relative rendah dibandingkan dengan pegawai di perusahaan. Soebandono, J (2011) menambahkan bahwa ada peran rasa bangga, kepercayaan, dan rasa aman dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja pengajar tersebut. Adapun penjelasan dosen dengan karakteristik status *non-PNS* adalah dosen yang tidak memiliki status PNS, yaitu dosen yang memiliki status kepegawaian BHMN dan dosen yang memiliki status kepegawaian lain-lain. Peneliti tertarik untuk meneliti status dosen dengan karakteristik status *non-PNS* karena dosen dengan status *non-PNS* adalah dosen yang sedang diupayakan oleh SDM UI untuk kembali menjadi PNS seperti kebijakan pada PP 66 tahun 2011 yang sedang dalam masa transisi sehingga karakteristik partisipan tersebut sesuai dengan topik penelitian yang peneliti angkat mengenai *job insecurity*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai *job insecurity*, *work engagement*, dan hubungan keduanya pada dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat terhadap bagian manajemen sumber daya manusia Universitas Indonesia mengenai hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen Universitas Indonesia sehingga dapat memberikan intervensi yang sesuai dan menguntungkan pihak Universitas Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

1. Bagian ini merupakan bagian pendahuluan. Bagian ini membahas mengenai latar belakang penelitian tentang hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*, serta tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bagian ini merupakan bagian tinjauan pustaka dari variabel yang ada, *job insecurity* dan *work engagement*. Bagian ini membahas mengenai definisi, komponen, faktor yang mempengaruhi, dan dampak dari *job insecurity*, serta definisi, dimensi, dan dampak dari *work engagement*.
3. Bagian ini adalah bagian metode penelitian. Metode dalam penelitian hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia meliputi hipotesis penelitian, model hubungan *job insecurity* dan *work engagement*, desain penelitian, teknik pemilihan sampel, alat ukur yang digunakan, validitas dan reliabilitas alat ukur.
4. Bagian ini merupakan bagian hasil dan interpretasi penelitian. Hasil penelitian hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia meliputi gambaran responden, hasil penelitian utama, dan hasil penelitian tambahan.

5 Bagian ini merupakan bagian penutup dari penelitian hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* dosen *non-PNS* di Universitas Indonesia. Bah ini terdiri dari kesimpulan, diskusi, dan saran dari penelitian ini.



2. Tinjauan Pustaka

2.1 Job Insecurity

2.1.1 Definisi Job Insecurity

Job insecurity juga disebut para ahli sebagai ‘*the threat of unemployment*’, tekanan yang berasal karena status bukan pegawai (De Witte, 2005). De Witte (2005) juga menjelaskan mengenai batasan topik dari *job insecurity*, yaitu:

“ *The topic of job insecurity is situated between employment and unemployment, because it refers to employed people who feel threatened by unemployment*”.

Arti dari definisi tersebut adalah topik *job insecurity* disituasikan antara pegawai dan bukan pegawai, karena *job insecurity* memiliki arti sebagai pegawai yang menginginkan status pegawai, namun keadaan membuat mereka mendapatkan status bukan pegawai. *Job insecurity* tidak berlaku bagi mereka yang memang memilih untuk tidak mendapatkan status bukan pegawai karena alasan memang mengharapkan pekerjaan yang temporal pada saat yang diinginkan (De Witte, 2005).

Selain itu, para ahli juga mendefinisikan *job insecurity*. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984,p.438) menjelaskan *job insecurity* sebagai

“*perceived powerlessness to maintain desired continuity in threatened job situation*”

Arti dari definisi tersebut adalah hadirnya persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan melanjutkan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang menekan. Heany, Israel dan House (1994 p.1431 dalam De Witte, 2005) juga mengatakan *job insecurity* sebagai persepsi terhadap sesuatu hal yang menekan dalam melanjutkan pekerjaan saat ini.

Adapun Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke, Hellgren, & Naswall, 2003) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Sverke, Hellgren, dan Naswall (2003, p.243) menjelaskan bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan pengalaman subjektif dari peristiwa dasar dan tidak dapat dikontrol yang berhubungan dengan hilangnya pekerjaan. De Witte (2005) menjelaskan ketidakamanan pekerjaan adalah adanya persepsi terhadap tekanan karena kehilangan pekerjaan dan kecemasan berhubungan dengan tekanan tersebut.

Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) membatasi definisi *job loss* dan *job insecurity*. *Job loss* adalah suatu peristiwa dimana seseorang kehilangan pekerjaan. Sedangkan *job insecurity* individu belum mengalami kehilangan pekerjaan, melainkan berada pada situasi yang dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak aman akan kelanjutan pekerjaannya saat ini.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti menggunakan definisi *job insecurity* dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984,p.438), yaitu

“perceived powerlessness to maintain desired continuity in threatened job situation”.

Penggunaan definisi tersebut sebagai definisi penelitian ini karena penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt (1984, p.438) telah disempurnakan oleh peneliti selanjutnya, yaitu Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.803) sehingga menghasilkan komponen *job insecurity*. Sedangkan definisi dan komponen dari para ahli lainnya masih merujuk definisi dan komponen *job insecurity* dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1989,p.803) dan Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.803).

2.1.2 Komponen *Job Insecurity*

De Witte (2005) mencoba menjelaskan komponen *job insecurity* sebagai keberadaan persepsi subjektif dan keberadaan ketidakamanan karena masa depan.

Pada situasi pekerjaan yang sama, misalnya ada penolakan dari perusahaan akan menghasilkan persepsi yang berbeda pada masing-masing pegawai. Terdapat pegawai yang berusaha untuk memprovokasi perasaan pegawai lain, namun mereka masih tetap bekerja. Ada yang merasa terprovokasi oleh berita penolakan perusahaan, namun tidak berusaha untuk memprovokasi pegawai lainnya. Adapun yang lainnya tetap akan bekerja tanpa memiliki perasaan mengenai penolakan perusahaan, meskipun akan diberhentikan sesegera mungkin dalam pekerjaannya.

Pegawai mengalami *job insecurity* tidak memiliki keyakinan apakah dia akan tetap dipertahankan bekerja atau akan kehilangan pekerjaan. Mereka berada di dalam “kegelapan”, padahal mereka merupakan aset dari perusahaan. Adapun hal yang biasa mereka lakukan adalah mereka mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain untuk mendapatkan kepastian. Oleh karena itu, mereka yang berada dalam *job insecurity* tidak bisa mempersiapkan masa depan mereka.

Adapun aspek *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984, p.438) menjelaskan bahwa *job insecurity* terdiri dari dua aspek, yaitu aspek ancaman akan kehilangan

pekerjaan itu sendiri dan aspek ancaman kehilangan faset penting pekerjaan, seperti gaji, kesempatan untuk promosi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan kedua aspek *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984, p.438), Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.804) mengembangkan komponen-komponen ketidakamanan pekerjaan menjadi keparahan ancaman dan ketidakberdayaan.

Keparahan ancaman yang dimaksud adalah seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan menentukan jadwal, dll. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

Adapun keparahan ancaman berikutnya adalah ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.

Untuk komponen ketidakberdayaan adalah kemampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya atau mengontrol apa yang terjadi dalam pekerjaannya, semakin tinggi tingkat ketidakberdayaan individu tersebut.

2.1.3 Penyebab *Job Insecurity*

Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.805) menjelaskan sedikitnya terdapat empat faktor yang dapat mengakibatkan seseorang memiliki persepsi berada dalam *job insecurity*. Empat faktor tersebut adalah perubahan yang terjadi di organisasi, ambiguitas peran, konflik peran, dan derajat *locus of control internal* seorang pegawai.

Perubahan yang terjadi di dalam organisasi dapat menjadi sumber tekanan bagi pegawai. Contoh dari perubahan organisasi yang dimaksud adalah *merger*, penurunan, reorganisasi,

teknologi baru, serta bahaya fisik yang mungkin terjadi di organisasi tersebut (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984:442). Brockner (1988) dalam Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.805) juga menambahkan bahwa adanya rencana pemberhentian pegawai di organisasi merupakan hal yang dapat mengakibatkan *job insecurity* pada pegawai tersebut. Schweiger dan Ivancevich (1985) dalam Ashford dkk (1989, p.805) menjelaskan bahwa *merger* berdampak negatif terhadap karyawan karena menimbulkan ketidakpercayaan dan *insecurity*. Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p. 805) menjelaskan bahwa kontrak dapat menjadi perubahan yang menekan dan menimbulkan *job insecurity* karena masih bisa dirubah atau dihilangkan.

Ambiguitas peran adalah sedikitnya informasi mengenai permintaan dan prosedur pekerjaan. Semakin besar seorang karyawan mempersepsikan adanya ambiguitas peran, maka semakin besar juga terdapat *job insecurity* di dalam pekerjaan tersebut.

Konflik peran terjadi ketika sekumpulan peran dari anggota mengakibatkan adanya pesan konflik mengenai isu *job insecurity* tersebut. Semakin besar seorang karyawan mempersepsikan adanya konflik di dalam pekerjaan, maka semakin besar juga persepsi *job insecurity* di dalam pekerjaannya.

Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p. 806) menjelaskan *locus of control* adalah faktor personal yang sebaiknya secara langsung berhubungan dengan dimensi ketidakberdayaan dari *job insecurity*. Jika dibandingkan dengan orang yang memiliki *external locus of control*, orang yang memiliki *locus of control internal* berpendapat bahwa lingkungan memiliki dampak yang sedikit terhadap keadaan pekerjaannya dan memiliki keyakinan untuk mengatasi masalahnya.

2.1.4 Dampak Job Insecurity

Job insecurity tidak hanya berdampak terhadap diri sendiri, melainkan berdampak juga terhadap organisasi atau perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja (De Witte, 2005). Terdapat beberapa dampak dari *job insecurity* menurut De Witte (2005) yaitu menimbulkan stres, kurangnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen dan rasa percaya terhadap organisasi, dan motivasi dalam bekerja. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan sehingga hal ini akan mengakibatkan stres jika dibiarkan lama terjadi pada anggota di organisasi.

Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.803) menjelaskan juga bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang berada dalam *job insecurity* akan

merasa tidak puas dalam pekerjaan, jika dibandingkan dengan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka. Ashford, Lee, dan Bobko (1989, p.805) menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen kerja dan rasa percaya pegawai terhadap organisasi. Hal ini disebabkan pegawai yang merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada organisasi mengakibatkan terjadinya penurunan ikatan antara karyawan dan organisasi secara terus menerus.

2.2 Work Engagement

2.2.1 Definisi Work Engagement

Soebandono (2011) menjelaskan *work engagement* juga dikenal dengan istilah *employee engagement*, *personal engagement*, *employee commitment*, dan *job engagement*.

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

Lockwood (2007) menjelaskan *work engagement* adalah cara yang dilakukan karyawan untuk berjanji terhadap sesuatu atau seseorang di dalam organisasi. Lockwood (2007) menyebutkan juga bahwa seberapa keras orang bekerja di dalam perusahaan dan seberapa lama seseorang bekerja di suatu perusahaan tergantung komitmen orang tersebut di dalam organisasi.

Maslach et al (2001 dalam Saks, 2005) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan positif berlawanan dari *burnout*. Khan (1990, 1992 dalam Saks, 2005) menjelaskan bahwa *work engagement* berarti keadaan psikologis ada dalam menjalankan peran dan tugas dari pekerjaan dan organisasi. Rothboard (2001, p 656 dalam Saks, 2005) menjelaskan *work engagement* adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen, yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2005) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan

dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah hanyut dalam peran dan tugas di organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan definisi Schaufeli (2005) karena bersifat kuantitatif dan sudah diteliti oleh banyak negara di dunia sehingga dapat mengurangi bias budaya dalam penelitian *work engagement* nantinya. Adapun definisi *work engagement* menurut Schaufeli (2005) adalah perasaan dan keadaan pikiran yang penuh penuh positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.2.2 Dimensi Work Engagement

Berdasarkan definisi *work engagement* menurut Schaufeli et al (2005), dimensi dari *work engagement* adalah

1. Vigor

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

2. Dedication

Dedication dikarakteristikan dengan perasaan yang signifikan, antusias, inspirasi, bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki perasaan signifikan adalah karyawan yang memiliki keberartian atas keberadaan dirinya didalam pekerjaan. Maksud dari keberartian adalah memberikan kemampuan yang ia miliki terhadap pekerjaan. Adapun perasaan antusias adalah perasaan yang penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. Mereka merasa terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan, bangga dan tertantang.

3. Absorption

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

2.2.3 Penyebab Work Engagement

Terdapat beberapa ahli yang menjelaskan penyebab dari *work engagement*. Kular (2008) menjelaskan kondisi psikologi di organisasi memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Khan (1990 dalam Kular, 2008) menjelaskan ada tiga aspek kehadiran keadaan psikologi di dalam organisasi yang mendorong *work engagement*, yaitu kemaknaan psikologis, rasa aman psikologis, dan kemauan psikologis untuk menyediakan dirinya.

Saks (2005) menjelaskan terdapat beberapa hal yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *work engagement*. Beberapa hal tersebut adalah adanya karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan, adanya persepsi mengenai dukungan sosial dari organisasi yang didapatkan, dukungan supervisor, reward and recognition, procedural justice, dan distributive justice. Adapun Kular (2008) menjelaskan bahwa adanya komunikasi yang baik dengan atasan dapat mendorong terjadinya *work engagement* pada suatu organisasi.

2.2.4 Dampak *Work Engagement*

Saks (2006, dalam Kular, 2008) menjelaskan bahwa dampak dari keberadaan *work engagement* adalah positif. Harter et al (2002; 272, dalam Kular 2008) menjelaskan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan keuntungan bisnis. Khan (1992, dalam Kular 2008) menyebutkan bahwa tingginya level *work engagement* akan memberikan dampak positif terhadap individu dan organisasi.

Begitu juga dengan Gallup Organisation (2004 dalam Kular, 2008) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement*, kesetiaan pelanggan, pertumbuhan bisnis, dan keuntungan perusahaan. Schaufeli et al (2005) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan lawan dari *burnout*, sehingga apabila terjadi *work engagement* pada suatu perusahaan maka dapat menurunkan indikasi gejala *burnout* pada pekerja di perusahaan tersebut.

De Wiite (2005) menjelaskan dampak dari *work engagement* adalah penurunan tingkat stress, kecemasan, dan meningkatnya *well-being* pada karyawan di perusahaan. Adapun Saks (2005) menjelaskan dampak dari keberadaan *work engagement* pada karyawan adalah adanya kepuasan kerja *organizational commitment*, rendahnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, dan adanya *organizational citizenship behavior*.

2.3 Definisi Universitas dan Dosen

Seniati (2002) menjelaskan universitas adalah organisasi yang memiliki tujuan untuk mengkonversi, mentransmisi, dan memperluas wawasan dari orang-orang yang berada di dalam universitas. Karmel (1989 dalam Seniati, 2002) yang menjelaskan bahwa universitas adalah

organisme hidup yang terdiri dari civitas akademika yang saling berinteraksi. Seniati (2002) juga menjelaskan bahwa secara tradisional, universitas disebut sebagai *a self governing corporation of scholars* yang berarti universitas sebagai komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri sehingga organisasi universitas dapat dilihat sebagai suatu bentuk perkumpulan pribadi dimana anggota-anggotanya memutuskan sendiri mengenai keputusan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, seperti karyawan yang menjadi staf akademik, cara penerimaan mahasiswa, mata kuliah, dan penelitian yang ingin dilakukan.

Adapun pasal 27 UU No. 2 tahun 1989 menjelaskan bahwa universitas terdiri dari sekumpulan orang terpelajar yaitu tenaga pendidik dan peserta didik. Tenaga pendidik adalah seseorang yang bertugas untuk menjalankan kegiatan pengajaran dan pendidikan, yang disebut sebagai dosen. Seniati (2002) juga menjelaskan tugas dosen juga termasuk kegiatan merancang silabus pengajaran, menyiapkan kuliah, serta menyusun dan menilai tugas-tugas dan ujian-ujian mahasiswa. Selain mengajar, dosen juga melakukan penelitian, menulis makalah dan buku, serta melakukan kegiatan pengabdian terhadap masyarakat (Seniati, 2002). Adapun tugas dari dosen senior adalah mengerjakan tugas administrative seperti kepala departemen, kepala kelompok kerja atau merancang jabatan lainnya (Seniati, 2002). Beberapa tugas yang dikerjakan oleh dosen ini (pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pelayanan masyarakat) dikenal dengan Tridharma Perguruan Tinggi (Seniati, 2002).

2.4 Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Bosman, J., Rothman, S., Buitendach, J.H (2005) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* yang ditandai dengan adanya perasaan negative dan positif pada karyawan. Pada karyawan yang memiliki afektif negatif dan berinteraksi dengan *job insecurity* memiliki hubungan dengan *work engagement* dan *burnout*, sedangkan tidak terdapat hubungan antara afektif positif dengan *job insecurity*.

De Cuyper dan De Witte (2005) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negative antara *job insecurity* dan *work engagement*. De Cuyper dan De Witte (2005) juga telah membandingkan hubungan antara *job insecurity* dengan kontrak ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian mereka didapatkan data bahwa *job insecurity* pada tenaga kerja kontrak temporer lebih tinggi daripada *job insecurity* pada tenaga kerja permanen. Moshoeu, A.N (2011) menjelaskan

bahwa terdapat hubungan negative antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pegawai di Afrika Selatan

Disisi lain, Rothmann, S dan Joubert J.H.M (2007) menjelaskan mengenai hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada manajer di perusahaan berbeda dengan pegawai di perusahaan. *Job insecurity* merupakan tanda dari adanya *exhaustion* dan *organizational support* merupakan sarat dari hadirnya *work engagement* pada partisipan dengan karakteristik menejer tersebut. Soebandono, J (2011) juga menjelaskan bahwa terdapat karakteristik yang berbeda antara pengajar dengan pegawai lainnya, yaitu terdapat peran rasa bangga,kepercayaan, rasa aman, dan nilai pribadi dalam *work engagement*.



3. Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel penelitian, tipe dan desain penelitian, partisipan penelitian, alat pengumpulan data, prosedur penelitian, dan metode analisis data.

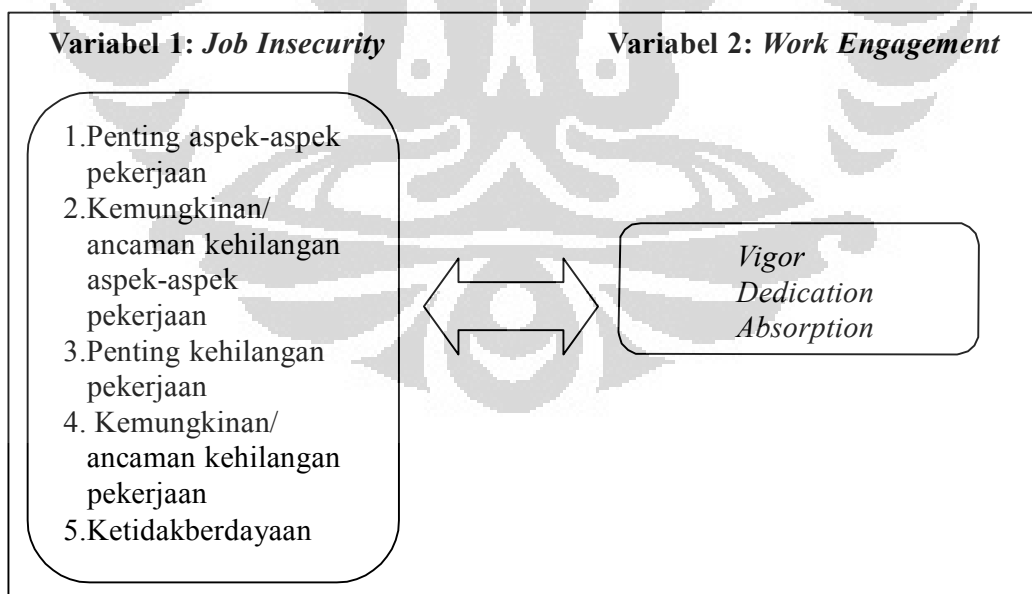
3.1 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran yang telah diungkapkan dalam bab pendahuluan dan tinjauan pustaka, maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* UI?”

3.2 Model Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

Berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu ingin meneliti hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* UI, berikut ini model hubungan variabel yang akan diteliti:

Bagan 3.1 Model Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement*



3.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia.

Hipotesis alternative (Ha)

Hipotesis alternatif (Ha) pada penelitian ini adalah skor total *job insecurity* yang didapat dari perhitungan *job insecurity scale* berkorelasi secara signifikan dengan skor total *work engagement* yang didapat dari perhitungan *UWES-9* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia.

Hipotesis null (Ho)

Hipotesis null (Ho) pada penelitian ini adalah skor total *job insecurity* yang didapat dari perhitungan *job insecurity scale* tidak berkorelasi secara signifikan dengan skor total *work engagement* yang didapat dari perhitungan *UWES-9* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel *job insecurity* dan variabel *work engagement*. Berikut ini penjelasan mengenai kedua variabel tersebut, yaitu:

3.4.1 Variabel Pertama: *Job Insecurity*

3.4.1.1 Definisi Konseptual

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984,p.438) menjelaskan *job insecurity* sebagai persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan melanjutkan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang menekan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984,p.438) menjelaskan terdapat dua dimensi dari *job insecurity*, yaitu keparahan ancaman dan ketidakberdayaan. Ashford, Lee, Bobko (1989) mengembangkan dimensi tersebut ke dalam alat ukur yang terdiri dari lima komponen, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan, kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan.

3.4.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dari *job insecurity* adalah skor total yang didapat dari alat ukur *job insecurity scale* (Ashford, Lee, Bobko, 1989). Skor total yang diperoleh merupakan skor dari 5 komponen *job insecurity*, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan, kemungkinan kehilangan aspek-aspek pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity*.

3.4.2 Variabel Kedua: *Work Engagement*

3.4.2.1 Definisi Konseptual

Schaufeli (2005) menjelaskan *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran yang penuh penuh positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan. *Dedication* dikarakteristikan dengan perasaan yang signifikan, antusias, inspirasi, bangga, dan tertantang. *Absorption* adalah memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan.

3.4.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dari *work engagement* adalah skor total yang didapat dari alat ukur *UWES-9* yang diadaptasi dari Justia (2011). Skor total yang diperoleh merupakan skor dari 3 dimensi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, menandakan bahwa semakin tinggi *work engagement*.

3.5 Tipe dan Desain Penelitian

3.5.1 Tipe Penelitian

Kumar (2005,p.8) menjelaskan bahwa tipe penelitian ini termasuk penelitian terapan (*applied research*), penelitian korelasi, dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian terapan karena penelitian ini adalah penelitian yang teknik, prosedur, dan metode dari metodologi penelitiannya diaplikasikan untuk mengumpulkan informasi mengenai fenomena alih status dosen Universitas Indonesia. Tipe penelitian ini juga termasuk tipe penelitian korelasi jika dikelompokkan berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi karena

penelitian ini bertujuan untuk menemukan atau memulai untuk melihat keberadaan hubungan/ asosiasi/ atau ketergantungan antara dua variabel penelitian, yaitu *job insecurity* dan *work engagement*. Begitu juga jika tipe penelitian dikelompokkan berdasarkan tipe pencarian informasi maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena penelitian ini mengkuantifikasi variasi dalam suatu fenomena dan menganalisisnya untuk mendapatkan besaran variasinya.

3.5.2 Desain Penelitian

Kumar (2005, p.81) menjelaskan bahwa desain penelitian ini termasuk *cross-sectional study* karena penelitian ini memiliki jumlah interaksi dengan populasi atau melakukan proses pengambilan data sebanyak satu kali. Peneliti menggunakan desain penelitian ini karena jenis desain penelitian ini merupakan desain yang paling tepat untuk meneliti fenomena, situasi, masalah, sikap, atau isu dengan mengambil satu kali pengukuran dari populasi yang ada (Kumar, 2005, p.81). Desain penelitian ini juga termasuk desain penelitian *restrospective* karena penelitian ini meneliti fenomena yang sudah terjadi di masa lampau, yaitu fenomena alih status dosen UI dari PNS menjadi status BHMN. Begitu juga dengan sifat asli penelitian, penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi penelitian *non-eksperimental* karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti dan tidak melakukan randomisasi pada sampel penelitian (Seniati, Yulianto, dan Setiadi., 2005).

3.6 Partisipan Penelitian

3.6.1 Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan penelitian yang mendasari pemilihan sampel dapat dijelaskan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Dosen Universitas Indonesia

Dosen Universitas Indonesia menjadi karakteristik pertama dalam sampel penelitian ini karena fenomena yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah fenomena *job insecurity* yang terjadi pada dosen di Universitas Indonesia.

2. Dosen Universitas Indonesia dengan Status Kepegawaian: *non-PNS*

Dosen Universitas Indonesia dengan status kepegawaian *non-PNS* adalah dosen UI yang memiliki status kepegawaian selain PNS, yaitu dosen UI dengan status BHMN dan dosen UI dengan status *non-BHMN* dan status kepegawaian lain-lain . Pengambilan karakteristik

partisipan dosen dengan status kepegawaian *non*-PNS sebagai sampel penelitian karena terdapat masalah-masalah *job insecurity* terjadi pada dosen *non*-PNS UI, yaitu masalah ketidakjelasan status dan proses pengangkatannya yang disebabkan belum jelasnya status di Universitas Indonesia (Ashford, Lee, Bobko., 1989, p.803).

3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini termasuk dalam kategori *accidental sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan tersedianya individu dan kemauan untuk mengikuti penelitian (Kumar, 2005, p.162). *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang masuk dalam kategori *non-random/non-probability sampling*. Hal ini disebabkan tidak semua orang dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi partisipan penelitian dan jumlah pasti dari populasi tidak diketahui (Kumar, 2005, p.162).

3.6.3 Jumlah Sampel

Gravetter dan Wallnau (2007) menyatakan bahwa untuk mencapai distribusi data yang mendekati kurva normal diperlukan sampel sebanyak minimal 30 sampel. Walaupun demikian, semakin besar jumlah sampel yang digunakan maka semakin akurat data penelitian yang dihasilkan dalam menggambarkan populasi (Kumar, 1996). Anastasi dan Urbina (1997) juga menjelaskan bahwa semakin besar jumlah sampel maka akan semakin memperkecil jarak sampel dengan populasi. Begitu juga Guilford dan Fruchter (1981) menyatakan bahwa penggunaan sampel yang semakin besar dapat semakin mengurangi terjadinya bias yang ditemui jika menggunakan sampel dalam jumlah kecil. Berdasarkan informasi tersebut peneliti mengusahakan jumlah sampel penelitian ini lebih dari 30 sampel penelitian, yaitu sebanyak 52 sampel penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Bentuk Instrumen Penelitian

Menurut Kumar (1996) menjelaskan terdapat beberapa teknik pengambilan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *instrumen* pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah alat ukur dengan sejumlah pertanyaan tertulis dimana dalam proses pengerjaannya responden diminta untuk membaca

setiap pertanyaan yang tertera kemudian menginterpretasikan pertanyaan-pertanyaan tersebut dan menuliskan sendiri jawabnya pada lembar kuesioner (Kumar, 1996). Peneliti memilih pengambilan data melalui kuesioner karena metode ini akan mempermudah peneliti dalam mendapatkan informasi secara umum dan mempertimbangkan bahwa metode kuesioner lebih efisien digunakan untuk pengambilan data dengan karakteristik partisipan penelitian ini.

3.7.2 Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua buah alat ukur yaitu *job insecurity scale* untuk mengukur *job insecurity* dan UWES-9 yang telah diadaptasi oleh Justia (2011) untuk mengukur *work engagement*.

3.7.2.1 Alat Ukur *Job Insecurity*

Alat ukur dari variabel pertama, yaitu *job insecurity* adalah *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, Bobko (1989). *Job insecurity scale* adalah alat ukur yang multidimensional. Alat ukur ini terdiri dari 54 item yang mencerminkan 5 komponen *job insecurity*, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan (17 item), ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan (17 item), pentingnya kehilangan pekerjaan (10 item), ancaman kehilangan pekerjaan (10 item), dan ketidakberdayaan terhadap ancaman (3 item).

3.7.2.1.1 Metode Skoring *Job Insecurity*

Berdasarkan konsep *job insecurity* yang dikembangkan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), maka Ashford, dkk. (1989) membuat suatu rumusan untuk menghitung skor *job insecurity* seseorang, yaitu:

$$\text{Job insecurity} = [\Sigma (\text{pentingnya aspek-aspek pekerjaan} \times \text{kemungkinan/ ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan}) + \Sigma (\text{pentingnya kehilangan pekerjaan} \times \text{kemungkinan/ ancaman kehilangan pekerjaan})] \times [\text{ketidakberdayaan terhadap ancaman}]$$

Tabel 3.1 Pilihan Jawaban dan Skoring Kuesioner *Job Insecurity*

Komponen	Pilihan Jawaban	Skoring
⓪ Pentingnya aspek-aspek dalam pekerjaan.	STP (Sangat Tidak Penting)	1
	TP (Tidak Penting)	2
Ⓜ Pentingnya kehilangan pekerjaan	ATP (Agak Tidak Penting)	3
	AP (Agak Penting)	4
	SP (Sangat Penting)	5
	STP (Sangat Tidak Penting)	6
⓪ Kemungkinan kehilangan aspek-aspek dalam pekerjaan.	STM (Sangat Tidak Mungkin)	1
	TM (Tidak Mungkin)	2
	ATM (Agak Tidak Mungkin)	3
⓪ Kemungkinan kehilangan pekerjaan.	AM (Agak Mungkin)	4
	M (Mungkin)	5
	SM (Sangat Mungkin)	6
⓪ Ketidakberdayaan	STS (Sangat Tidak Setuju)	6
	TS (Tidak Setuju)	5
	ATS (Agak Tidak Setuju)	4
	AS (Agak Setuju)	3
	S (Setuju)	2
	SS (Sangat Setuju)	1

3.7.2.1.2 Uji Coba Alat Ukur *Job Insecurity*

Sebelum peneliti melakukan uji coba, alat ukur *job insecurity scale* diadaptasi terlebih dahulu dengan cara melakukan proses penerjemahan setiap *item* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Setelah itu, beberapa struktur kalimat dan kata-kata diubah supaya lebih dipahami saat dibaca tanpa mengubah makna dari *item* tersebut. Adapun tahap berikutnya adalah melakukan tahap *expert judgement* oleh dosen pembimbing. Berdasarkan hasil *expert judgement* dari dosen pembimbing didapatkan beberapa *item* yang perlu direvisi dalam penyusunan dan penggunaan kata-kata dalam kalimat *item* agar disesuaikan dengan kondisi partisipan, perubahan dalam tampilan alat ukur (*layout*) agar lebih mudah dibaca, serta instruksi pengisian agar lebih mudah untuk dipahami. Setelah proses tersebut, alat ukur tersebut dilakukan uji coba yang didalamnya juga terdapat uji keterbacaan.

Uji coba alat ukur dilakukan pada 30 dosen *non-PNS* Universitas Indonesia. Tujuan dilakukan uji coba adalah untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat, sehingga dapat diperbaiki item-itemnya. Sebelum dilakukan pengambilan data yang sesungguhnya. Di dalam uji

coba alat ukur juga dilakukan uji keterbacaan kepada partisipan. Hal ini bertujuan mendapatkan informasi mengenai tingkat pemahaman responden mengenai item-item pertanyaan dan instruksi yang diberikan. Hasil dari uji keterbacaan didapatkan data bahwa untuk instruksi pertanyaan pada bagian II membutuhkan konsentrasi penuh dalam memahami maksud dari pertanyaan yang diajukan.

3.7.2.2 Alat Ukur *Work Engagement*

Alat ukur variabel kedua, *work engagement* adalah UWES-9 yang telah diadaptasi dan diuji coba oleh Justia (2011). UWES-9 merupakan alat ukur multidimensional yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

3.7.2.2.1 Metode Skoring *Work Engagement*

Dalam melihat tingkat atau frekuensi *work engagement* partisipan, peneliti menggunakan tipe skala rasio yang terdapat angka 0 mutlak bagi partisipan yang tidak pernah merasakan perilaku dari dimensi *work engagement* tersebut sampai angka 6 bagi partisipan yang merasakan perilaku *work engagement* terjadi setiap harinya.

3.7.2.2.2 Uji Coba Alat Ukur *Work Engagement*

Alat ukur *work engagement* yang telah diadaptasi oleh Justia (2011) ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Justia (2011) menjelaskan bahwa sembilan item yang ada pada alat ukur *work engagement* tersebut telah dapat dikatakan sebagai item yang valid karena memiliki *corrected total item correlation* diatas 0,3 yang mana menurut Kaplan dan Saccuzo (1993) menjelaskan bahwa koefisien validitas diatas 0,3 dapat dikatakan item yang baik. Begitu juga dengan uji reliabilitas alat ukur *work engagement* ini dapat dikatakan baik karena memiliki koefisien alpha cronbarch sebesar 0,984. Koefisien alpha cronbarch ini dapat dikatakan baik karena menurut Nunanlly & Berstein (1994) menjelaskan bahwa koefisien diatas 0,6 sudah dapat dinyatakan cukup ajeg.

3.8 Prosedur Penelitian

3.8.1 Tahap Persiapan

Sebelum melakukan penelitian, terdapat persiapan-persiapan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu melakukan permohonan ijin dalam melakukan pengambilan data kepada Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Indonesia, membuat kuesioner dan mencetak kuesioner, dan memperbanyak kuesioner dan mempersiapkan *reward*.

3.8.2 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian dilakukan dari tanggal 18 Mei 2012 hingga 8 Juni 2012. Partisipan penelitian diberikan sebuah kuesioner dan *reward*. Partisipan penelitian dipilih berdasarkan *accidental* yaitu ditemui dan kemauan dari partisipan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada partisipan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada dosen *non-PNS* yang ada di Universitas Indonesia.

3.8.3 Tahap Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul pada tahap pelaksanaan, dilakukan seleksi agar data yang tidak diisi dengan lengkap tidak dimasukkan dalam pengolahan data. Data yang telah dipilih tersebut, kemudian diolah secara kuantitatif dengan menggunakan program “*IBM SPSS Statistics Version 17*”.

3.9 Metode Pengolahan Data

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Berikut ini akan dijelaskan mengenai teknik-teknik statistik yang digunakan peneliti untuk mengolah data penelitian :

1. Analisis gambaran umum responden

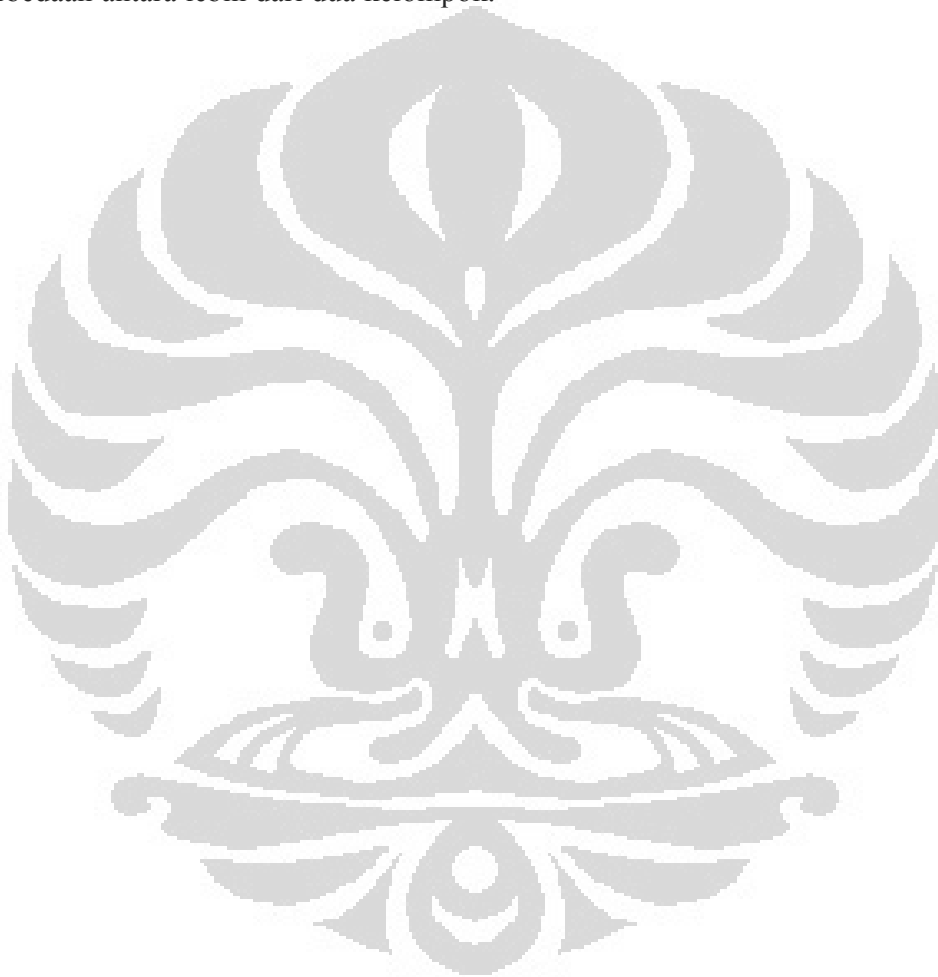
Gambaran umum partisipan diolah dengan menggunakan deskripsi statistic, yaitu mean dan frekuensi dari data yang telah diperoleh.

2. Analisis hubungan *job insecurity* dan *work engagement*

Berdasarkan Guilford dan Frutcher (1981) menjelaskan bahwa korelasi Pearson dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel. Oleh karena itu, penggunaan *pearson correlation* merupakan teknik yang tepat dalam melihat hubungan dua variabel *job insecurity* dan *work engagement*.

3. Analisis hubungan antara data demografis dengan variabel penelitian

Peneliti menggunakan data ini sebagai data tambahan karena peneliti menduga ada pengaruh data demografis terhadap variabel yang diteliti, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan. Perhitungan independent sampel t-test dipergunakan untuk membandingkan mean antara dua kelompok yang berbeda. Sedangkan perhitungan ANOVA satu arah digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara lebih dari dua kelompok.



4. Hasil dan Interpretasi Data

Dalam bagian empat ini, peneliti akan menguraikan gambaran umum partisipan, hasil penelitian, dan hasil tambahan. Dalam bagian ini juga akan dijelaskan lebih lanjut mengenai interpretasi data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Dari 100 kuesioner yang disebar, terdapat 53 kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti. Namun, hanya 52 kuesioner yang terisi dengan lengkap dan dapat diolah. Berikut ini akan diuraikan gambaran umum partisipan berdasarkan lama bekerja perminggu, jenis kelamin, umur, jumlah anak, pendidikan terakhir, jabatan dosen, lama bekerja, status pegawai, status pernikahan dan fakultas. Gambaran umum partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 pada halaman 27.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Job Insecurity*

4.2.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur *Job Insecurity*

Dibawah ini tabel hasil uji validitas alat ukur *job insecurity* pada uji coba dan pengambilan data.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Alat Ukur *Job Insecurity* pada Uji Coba dan Pengambilan Data

Hasil Uji Validitas	Uji Coba	Pengambilan Data
① Keseluruhan	0,136-0,648	0,019-0,587
① Penting aspek pekerjaan	0,114-0,663	0,096-0,678
① Kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan	0,136-0,789	0,12-0,796
① Penting kehilangan pekerjaan	0,318-0,764	0,478-0,793
① Kemungkinan kehilangan pekerjaan	0,398-0,835	0,3-0,763
① Ketidakberdayaan	0,649-0,745	0,547-0,784

Tabel 4.1 Gambaran Umum Partisipan Penelitian Hubungan *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Dosen non-PNS UI

Gambaran Partisipan		Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja perminggu	<10 jam	18	34,61
	10-20 jam	6	11,53
	20-30 jam	7	13,46
	30-40 jam	21	40,38
Jenis Kelamin	Pria	28	53,85
	Wanita	24	46,15
Umur	20-30	23	44,23
	30-40	22	42,3
	>40	7	13,46
Anak	Tidak ada	30	57,69
	Ada	22	42,3
Pendidikan Terakhir	S1	13	25
	S2	35	67,3
	S3	4	7,6
Jabatan Dosen	Inti	27	51,92
	Pengajaran	1	1,92
	Peneliti	0	0
	Struktural	24	46,15
	Lain-lain		
Lama Bekerja	0-5 tahun	26	50
	6-10 tahun	18	34,62
	11-15 tahun	8	15,38
Status Pegawai	BHMN	16	30,77
	Lain-lain	36	69,23
Status Pernikahan	Menikah	28	53,84
	Belum Menikah	24	46,15
Fakultas	Ekonomi	5	9,6
	Teknik	1	1,9
	Psikologi	9	17,3
	Fisip	1	1,9
	Fik	2	3,8
	Fib	26	50
	Vokasi	2	3,85
	Ilmu	6	11,53
	Komputer		

Berdasarkan tabel 4.2 pada halaman 26 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa item yang tidak valid dalam uji coba alat ukur dan pada pengambilan data. Beberapa item yang tidak valid itu terdapat pada validitas *job insecurity* secara keseluruhan, pada bagian penting aspek pekerjaan, dan kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan. Terdapat beberapa angka dibawah 0,2 pada validitas keseluruhan dari alat ukur *job insecurity*, yaitu 0,136 sampai 0,648 pada uji coba alat ukur dan 0,019 sampai 0,587 pada proses pengambilan data. Beberapa item yang memiliki angka tersebut adalah item 1, 6, 8, 9, 12, 16,17, dan 18. Jika dilihat dari pembagian masing-masing komponen *job insecurity*, pada bagian satu dan dua masih terdapat item yang tidak valid (memiliki *corrected item total correlation* dibawah 0,2). Hal ini seperti yang ditampilkan pada tabel diatas bahawa pada komponen penting aspek pekerjaan terdapat angka validitas 0,114 sampai 0,663 pada uji coba alat ukur dan 0,096 sampai 0,678 pada pengambilan data. Begitu juga dengan angka validitas kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan adalah 0,136 sampai 0,789 pada uji coba alat ukur dan 0,12 sampai 0,796 pada pengambilan data.

Hal ini berbeda dengan komponen *job insecurity* lainnya. Angka validitas penting kehilangan pekerjaan yang terdapat pada bagian tiga adalah 0,318 sampai 0,764 pada uji coba alat ukur dan 0,478 sampai 0,793 pada pengambilan data. Untuk komponen kemungkinan kehilangan pekerjaan juga menunjukkan angka yang valid karena besar sama dari 0,2, yaitu 0,398 sampai 0,835 pada uji coba alat ukur dan 0,3 sampai 0,763 pada pengambilan data penelitian. Begitu juga dengan angka validitas komponen ketidakberdayaan yang dapat dikatakan valid karena berada pada 0,649 sampai 0,745 pada uji coba alat ukur dan 0,547 sampai 0,784 pada pengambilan data.

Walaupun terdapat angka validitas dibawah 0,2 pada bagian satu dan dua, baik pada pada uji coba alat ukur, peneliti tetap untuk tidak membuang item tersebut dan menggunakan item yang tidak valid menurut (Aiken, 1985) karena mempertimbangkan banyak faktor yang dapat membuat item tersebut menjadi tidak valid dalam penelitian ini. Faktor tersebut bisa berupa kurang tepatnya peneliti dalam melakukan proses penerjemahan bahasa alat ukur dari Ashford, Lee, Bobko (1989). Untuk melihat terjemahan bahasa yang telah peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel 4.3 di halaman 29.

Tabel 4.3 Hasil Terjemahan Item *Job Insecurity* Ashford, Lee, Bobko (1989)

Item yang Hasil Uji Validitas dibawah 0,2	Alat Ukur Ashford, Lee, Bobko (1989)	Terjemahan
Bagian I	1. <i>Geographic Location</i>	Lokasi Kerja
	6. <i>The Freedom to schedule your own work.</i>	Kebebasan untuk mengatur pekerjaan saya sendiri.
	8. <i>Access to resources (people, materials, information) in the organization.</i>	Akses terhadap sumber daya (orang, fasilitas, informasi) di fakultas.
	9. <i>A sense of community in working with good coworkers.</i>	Merasakan bagian dari komunitas dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.
	12. <i>The physical demands your job places on you.</i>	Tuntutan fisik pekerjaan terhadap diri saya.
	16. <i>A job that has significant impact on others.</i>	Sebuah pekerjaan yang mempunyai dampak berarti bagi orang lain.
	17. <i>A job in which you can tell how well you are doing as you do it.</i>	Sebuah pekerjaan yang mana saya dapat mengatakan bahwa saya mengerjakan pekerjaan sebaik apa yang saya katakan.
Bagian II	18. <i>Your geographic location</i>	Lokasi kerja saya.

Selain faktor kurang tepatnya peneliti dalam melakukan proses terjemahan alat ukur ke dalam bahasa Indonesia yang sesuai dengan maksud dari alat ukur *job insecurity* Ashford, Lee, Bobko (1989), juga terdapat faktor ketidaksesuaian item dengan karakteristik dan nilai-nilai yang dimiliki oleh partisipan penelitian ini. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Soebandono (2011) bahwa partisipan yang memiliki profesi kerja dalam akademik memiliki nilai yang berbeda dengan partisipan pada karyawan perusahaan pada umumnya. Masih terdapat beberapa faktor yang dapat membuat item ini menjadi tidak valid membuat peneliti tetap menggunakan item yang memiliki *corrected item total correlation* dibawah 0,2 untuk tetap digunakan pada proses pengambilan data.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur *Job Insecurity*

Dibawah ini tabel hasil uji reliabilitas alat ukur *job insecurity* pada uji coba dan pengambilan data.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur *Job Insecurity* pada Uji Coba dan Pengambilan Data

Hasil Uji Reliabilitas	Uji Coba	Pengambilan Data
① Reliabilitas keseluruhan	0,819	0,852
① Penting aspek pekerjaan	0,681	0,719
① Kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan	0,866	0,887
① Penting kehilangan pekerjaan	0,9	0,915
① Kemungkinan kehilangan pekerjaan	0,874	0,865
① Ketidakberdayaan	0,861	0,793

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas *job insecurity* secara keseluruhan dan masing-masing komponen *job insecurity reliable* berdasarkan Nunnally & Berstein (1994). Nunnally & Berstein (1994) menjelaskan bahwa data di atas sama 0,6 yang diperoleh dari koefisien *alpha cronbarch* dapat dikatakan *reliable*.

Terdapat kenaikan angka reliabilitas (koefisien *alpha cronbarch*) pada alat ukur *job insecurity* secara keseluruhan, pada komponen penting aspek pekerjaan, kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan, dan penting kehilangan pekerjaan. Reliabilitas alat ukur *job insecurity* secara keseluruhan adalah 0,819 pada uji coba alat ukur dan 0,852 pada pengambilan data. Untuk reliabilitas komponen penting aspek pekerjaan adalah 0,681 pada uji coba alat ukur dan 0,719 pada pengambilan data. Reliabilitas kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan adalah 0,866 pada uji coba alat ukur dan 0,887 pada pengambilan data. Reliabilitas penting kehilangan pekerjaan adalah 0,9 pada uji coba alat ukur dan 0,915 pada pengambilan data.

Sedangkan terdapat penurunan angka reliabilitas (koefisien *alpha cronbarch*) pada bagian kemungkinan kehilangan pekerjaan dan ketidakberdayaan. Reliabilitas kemungkinan kehilangan pekerjaan adalah 0,874 pada uji coba alat ukur dan 0,865 pada pengambilan data. Begitu juga dengan reliabilitas ketidakberdayaan 0,861 pada uji coba alat ukur dan 0,793 pada pengambilan data.

Penurunan koefisien *alpha cronbarch* dapat terjadi karena variasi partisipan yang semakin beragam sehingga memberikan respon yang berbeda pada setiap item dari masing-

masing dimensi tersebut. Namun, alat ukur *job insecurity* ini masih dapat dikatakan ajeg karena koefisien *alpha cronbach* masing-masing komponen dari *job insecurity* sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 (Nunnally & Berstein, 1994) yang memiliki arti bahwa alat ukur *job insecurity* ini masih dapat dipertahankan dalam pengambilan data data penelitian berikutnya pada karakteristik partisipan yang sama.

Selain karena faktor variasi partisipan yang semakin beragam, alat ukur *job insecurity* mengalami penurunan koefisien *alpha cronbach* karena kondisi peserta tes yang berbeda dan waktu pengambilan data yang berbeda pada masing-masing partisipan penelitian ini.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Work Engagement*

4.3.1 Hasil Uji Validitas Alat Ukur *Work Engagement*

Berikut tabel hasil uji validitas alat ukur *work engagement* pada uji coba dan pengambilan data.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Alat Ukur *Work Engagement* pada Uji Coba dan Pengambilan Data

Hasil Uji Validitas	Uji Coba	Pengambilan Data
① Keseluruhan	0,2-0,651	0,312-0,614
① <i>Vigor</i>	0,244-0,75	0,237-0,661
① <i>Dedication</i>	0,418-0,523	0,433-0,551
① <i>Absorption</i>	0,296-0,704	0,225-0,6334

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapatkan angka 0,2 hingga 0,651 untuk hasil uji validitas keseluruhan alat ukur *work engagement* pada saat uji coba alat ukur dan 0,312 hingga 0,614 pada saat pengambilan data penelitian ini. Angka tersebut peneliti dapatkan melalui *item total corrected correlation* pada pengujian validitas. Berdasarkan angka tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pada alat ukur *work engagement* tepat mengukur apa yang ingin diukur oleh alat ukur *work engagement* tersebut. Hal ini disebabkan (Aiken, 1985) menjelaskan bahwa item-item yang memiliki tingkat korelasi dengan skor total item sebesar 0,2 dapat dipertahankan sebagai item yang mengukur alat ukur yang sedang diujikan tersebut.

Alat ukur *work engagement* merupakan alat ukur yang terdiri dari banyak dimensi. Oleh karena itu, peneliti menampilkan data validitas masing-masing dimensi dari *work engagement*. Dimensi *vigor* memiliki angka validitas sebesar 0,244 hingga 0,75 pada uji coba alat ukur dan 0,237 hingga 0,661 pada saat pengambilan data. Dimensi *dedication* memiliki angka validitas

sebesar 0,418 hingga 0,523 pada saat uji coba alat ukur dan 0,43 hingga 0,551 pada saat pengambilan data. Dimensi Absorption memiliki angka validitas 0,296 hingga 0,704 pada saat uji coba alat ukur dan 0,225 hingga 0,6334 pada saat pengambilan data penelitian.

Terdapat penurunan angka validitas dari hasil uji coba alat ukur sampai hasil pengambilan data karena beberapa hal yaitu: variasi karakteristik, kondisi, dan waktu pengambilan partisipan yang semakin beragam pada pengambilan data penelitian ini. Walaupun terdapat penurunan angka validitas tersebut, hasil uji validitas alat ukur ini masih dapat dipertahankan karena memiliki *corrected item-total correlation* diatas 0,2 (Aiken, 1985).

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Work Engagement

Berikut tabel hasil uji reliabilitas alat ukur *work engagement* pada uji coba dan pengambilan data.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur *Work Engagement* pada Uji Coba dan Pengambilan Data

Hasil Uji Reliabilitas	Uji Coba	Pengambilan Data
① <i>Work Engagement</i> Keseluruhan	0,786	0,761
① <i>Vigor</i> (item 1,2,5)	0,662	0,653
① <i>Dedication</i> (item 3,4,7)	0,657	0,663
① <i>Absorption</i> (item 6,8,9)	0,669	0,65

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas alat ukur *work engagement* keseluruhan pada saat uji coba adalah 0,786 dan di data lapangan menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,761. Nunnally & Berstein (1994) menjelaskan bahwa alat ukur *work engagement* sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Alat ukur yang memiliki nilai koefisien *alpha cronbarch* > 0,6 sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Alat ukur *work engagement* merupakan alat ukur yang terdiri dari banyak dimensi. Oleh karena itu, peneliti menampilkan data reliabilitas masing-masing dimensi dari *work engagement*. Reliabilitas dari dimensi pertama (*vigor*) pada saat uji coba alat ukur adalah 0,662 dan reliabilitas *vigor* pada saat pengambilan data sebesar 0,653. Reliabilitas dari dimensi kedua yaitu *dedication* adalah 0,657 pada saat uji coba alat ukur dan 0,663 pada saat pengambilan data. Adapun reliabilitas dimensi terakhir yaitu *absorption* sebesar 0,669 saat uji coba alat ukur dan 0,65 pada saat pengambilan data lapangan. Walaupun terdapat penurunan koefisien *alpha*

cronbarch yang terjadi dari uji coba alat ukur hingga saat pengambilan data, namun penurunan tersebut masih dapat ditoleransi karena tidak memberikan perubahan yang signifikan terhadap koefisien *alpha cronbarch* masing-masing dimensi *work engagement*.

Penurunan koefisien *alpha cronbarch* dapat terjadi karena variasi partisipan yang semakin beragam sehingga memberikan respon yang berbeda pada setiap item dari masing-masing dimensi tersebut. Namun, alat ukur *work engagement* ini masih dapat dikatakan ajeg karena koefisien *alpha cronbarch* masing-masing dimensi dari *work engagement* sudah memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 (Nunnally & Berstein, 1994) yang memiliki arti bahwa alat ukur *work engagement* ini masih dapat dipertahankan dalam pengambilan data data penelitian berikutnya pada karakteristik partisipan yang sama.

Selain karena faktor variasi partisipan yang semakin beragam, alat ukur *work engagement* mengalami penurunan koefisien *alpha cronbarch* karena kondisi peserta tes yang berbeda dan waktu pengambilan data yang berbeda pada masing-masing partisipan penelitian ini.

4.4 Gambaran Variabel Penelitian

4.4.1 Gambaran Variabel Pertama : *Job Insecurity*

Gambaran *Job Insecurity* diperoleh dengan cara melihat nilai mean, nilai minimum, dan nilai maksimum pada partisipan yang mengisi alat ukur *job insecurity scale*. Nilai *mean job insecurity* partisipan yang mengikuti penelitian ini sebesar 6899 ($SD = 2734$) dengan nilai minimum sebesar 1792 dan nilai maksimum sebesar 14418. Hasil tersebut terangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Gambaran Tingkat *Job Insecurity* 1

N	M	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	SD
52	6899	1792	14418	2734

Gambaran tingkat *job insecurity* juga dapat dikategorikan rendah, sedang, dan tinggi. Pembuatan kategorisasi dilakukan didasarkan pada nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui atau norma berdasarkan *z-score*. Tingkat *job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Gambaran Tingkat *Job Insecurity* 2

Tingkat <i>Job Insecurity</i>	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	1792-4165	6	11,54 %
Sedang	4166-9633	37	71,15 %
Tinggi	9634-14418	9	17,31 %

Berdasarkan data dari tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian sebanyak 52 orang (71,15%) memiliki tingkat *job insecurity* kategori sedang. Partisipan penelitian sebanyak 6 orang (11,54%) termasuk dalam tingkat *job insecurity* kategori rendah dan partisipan yang memiliki tingkat *job insecurity* kategori tinggi sebanyak 9 orang (17,31%).

4.4.2 Gambaran Variabel Kedua: *Work Engagement*

Gambaran *work engagement* diperoleh dengan cara melihat nilai mean, nilai minimum, dan nilai maksimum pada partisipan yang mengisi alat ukur *UWES-9* (Schaufeli, 2005; Justia, 2011). Nilai *mean work engagement* partisipan yang mengikuti penelitian ini sebesar 43 ($SD = 6$) dengan nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 54. Hasil tersebut terangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Gambaran Tingkat *Work Engagement* 1

N	M	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	SD
52	43	26	54	6

Gambaran tingkat *work engagement* juga dapat dikategorikan rendah, sedang, dan tinggi. Pembuatan kategorisasi dilakukan didasarkan pada nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui atau norma berdasarkan *z-score*. Tingkat *work engagement* dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Gambaran Tingkat *Work Engagement* 2

Tingkat Job Insecurity	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	26-36	7	13,46 %
Sedang	37-49	35	67,31 %
Tinggi	50-54	10	19,23 %

Berdasarkan data dari tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian sebanyak 52 orang (67,31 %) memiliki tingkat *work engagement* kategori sedang. Partisipan penelitian sebanyak 7 orang (13,46%) termasuk dalam tingkat *work engagement* kategori rendah dan partisipan yang memiliki tingkat *work engagement* kategori tinggi sebanyak 10 orang (19,23 %). Selain itu, gambaran *work engagement* juga melihat perbedaan *mean* antar tipe (*dimensi*) *work engagement* pada partisipan. Hasil perbedaan *mean* tersebut terangkum dalam tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.11 Gambaran Tingkat *Work Engagement* 3

Dimensi Work Engagement	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	M	SD	Jumlah Item	M Item	SD Item
<i>Vigor</i>	5	18	14,17	2,875	3	4,72	1,24
<i>Dedication</i>	9	18	15,23	2,602	3	5,08	1,11
<i>Absorption</i>	6	18	13,83	2,915	3	4,61	1,25

Berdasarkan data dari tabel 4.11, data yang dapat digunakan untuk perbandingan masing-masing dimensi adalah data *mean* dari dimensi atau *mean* dari item. Hal ini disebabkan, item pada masing-masing dimensi memiliki jumlah yang sama sehingga baik *mean* dari dimensi atau *mean* dari item dapat digunakan untuk perbandingan masing-masing dimensi. Berdasarkan data *mean* dari dimensi dapat dilihat bahwa partisipan yang mengikuti penelitian ini lebih memiliki tipe *dedication* dengan *mean* sebesar 15,23 ($SD = 2,602$). Tipe *vigor* memiliki nilai *mean* sebesar 14,17 ($SD = 2,875$) dan terkecil yaitu tipe *absorption* dengan nilai *mean* sebesar 13,83 ($SD = 2,915$).

4.5 Hasil Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia

Berdasarkan perhitungan korelasi *pearson correlation bevariat* yang dilakukan terhadap data penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia

Variabel	P (sig.2 tailed)
<i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i>	0,191

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa *job insecurity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *work engagement* pada dosen *non-PNS* Universitas Indonesia. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah 0,191 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari l.o.s 0,05.

4.6 Hasil Data Gambaran Variabel Penelitian berdasarkan Data Demografis

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil gambaran skor *job insecurity* dan gambaran skor *work engagement* berdasarkan data demografis.

4.6.1 Hasil Gambaran *Job Insecurity* berdasarkan Data Demografis

Berikut ini hasil gambaran dan analisis *job insecurity* berdasarkan data demografis yang diduga oleh peneliti memiliki hubungan dengan *job insecurity*, yaitu jenis kelamin, usia, status pegawai, status pernikahan, anak, jabatan dosen, pendidikan terakhir, jumlah mengajar perminggu, dan lama mengajar. Berdasarkan tabel 4.13 pada halaman 37 menjelaskan bahwa data demografis tidak ada pengaruh terhadap total skor *job insecurity*. Masing-masing data demografis menunjukkan angka signifikansi yang lebih besar dari l.o.s 0,05.

Tabel 4.13 Gambaran *Job Insecurity* berdasarkan Data Demografis

Variabel		Mean	N	Hasil	Ket.
① Jenis kelamin	Laki-Laki	6288,79	28	t = 0,22 (p = 0,641)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Perempuan	7611,38	24		
① Usia	20-30	6691,17	23	F = 0,2 (p = 0,82)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	30-40	6956,3	23		
	>40	7477,83	6		
① Status pegawai	BHMN	7206,88	16	t = 2,497 (p = 0,12)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Lain-Lain	6762,47	36		
① Status pernikahan	Sudah menikah	7081	28	t = 0,112 (p = 0,74)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Belum Menikah	6687,13	24		
① Anak	Ada	6469,32	22	t = 0,048 (p = 0,827)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Tidak	7240,14	29		
① Jabatan dosen	Inti pengajaran	7626,93	27	F = 2,783 (p = 0,072)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Lain-Lain	6236,75	24		
	Peneliti	3150	1		
① Pendidikan terakhir	Strata-1	6908,62	13	F = 0,081 (p = 0,923)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Strata-2	6827,44	34		
	Strata-3	7362,8	5		
① Jumlah mengajar perminggu	<10 jam	6968	18	F = 0,1 (p = 0,96)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	10-20 jam	6491,5	6		
	20-30 jam	7273,75	8		
	30-40 jam	6809,8	20		
① Lama mengajar	0-5 tahun	7156,35	26	F = 0,231 (p = 0,794)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	6-10 tahun	6688,78	18		
	11-15 tahun	6537	8		

4.6.2 Hasil Gambaran *Work Engagement* berdasarkan Data Demografis

Berikut ini hasil dan analisis gambaran *work engagement* berdasarkan data demografis yang diduga oleh peneliti memiliki hubungan dengan *work engagement*, yaitu jenis kelamin, usia, status pegawai, status pernikahan, anak, jabatan dosen, pendidikan terakhir, jumlah mengajar perminggu, dan lama mengajar. Berdasarkan tabel 4.8 pada halaman 38 menjelaskan bahwa data demografis tidak ada pengaruh terhadap total skor *work engagement*. Masing-masing data demografis menunjukkan angka signifikansi yang lebih besar dari *l.o.s* 0,05.

Tabel 4.14 Gambaran *Work Engagement* berdasarkan Data Demografis

Variabel		Mean	N	Hasil	Ket.
① Jenis kelamin	Laki-Laki	42,96	28	t = 0,013 (p = 0,91)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Perempuan	43,54	24		
① Usia	20-30	45,17	23	F = 2,927 (p = 0,063)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	30-40	40,91	23		
	>40	44,67	6		
① Status pegawai	BHMN	43	16	t = 1, 067 (p = 0, 307)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Lain-Lain	43,33	36		
① Status pernikahan	Sudah menikah	44	28	t = 0,112 (p = 0,74)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Belum Menikah	42,33	24		
① Anak	Ada	43,91	22	t = 1, 623 (p = 0,209)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Tidak	42,69	29		
① Jabatan dosen	Inti pengajaran	41,52	27	F = 2,475 (p = 0, 095)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Lain-Lain	45,29	24		
	Peneliti	40	1		
① Pendidikan Terakhir	Strata-1	43,46	13	F = 0,101 (p = 0,904)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	Strata-2	43,32	34		
	Strata-3	42	5		
① Jumlah mengajar perminggu	<10 jam	44,22	18	F = 1,489 (p = 0,229)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	10-20 jam	39	6		
	20-30 jam	41,38	8		
	30-40 jam	44,35	20		
① Lama mengajar	0-5 tahun	44,58	26	F = 1,698 (p = 0,194)	Tidak signifikan pada <i>los</i> 0.05
	6-10 tahun	42,72	18		
	11-15 tahun	40	8		

5 Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan penelitian yang berisikan jawaban dari masalah penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diskusi, dan saran.

5.4 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan terhadap 52 partisipan, didapatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-PNS* UI. Artinya adanya indikasi *job insecurity* pada dosen *non-PNS* UI tidak bisa diasosiasikan dengan *work engagement* pada dosen *non-PNS* UI tersebut.

5.2 Diskusi

Terdapat beberapa hal yang dapat membuat penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan, yaitu sedikitnya partisipan yang didapatkan, persepsi karakteristik partisipan, dan lamanya proses *job insecurity* berlangsung di tempat bekerja partisipan.

Di dalam melakukan penelitian ini, partisipan yang didapatkan oleh peneliti jumlahnya sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah populasi partisipan penelitian sebenarnya. Hal inilah yang dapat menyebabkan penelitian ini menjadi tidak signifikan di dalam menjawab kedua hubungan variabel penelitian ini. Beberapa hal yang membuat peneliti mendapatkan jumlah partisipan yang sedikit adalah masalah alih status pegawai di Universitas Indonesia masih belum jelas proses penyelesaiannya yang dapat menimbulkan beberapa persepsi terhadap partisipan mengenai tujuan dan hasil dari penelitian ini nantinya. Pada proses pengambilan data penelitian ini, banyak partisipan yang tidak ikut berpartisipasi karena adanya kecurigaan partisipan mengenai penyalahgunaan hasil yang akan didapatkan dari penelitian ini nantinya.

Adapun hal lain yang membuat penelitian ini memiliki jumlah partisipan yang sedikit adalah karena proses pengambilan data penelitian yang bersamaan dengan jadwal Ujian Akhir Semester (UAS) di Universitas Indonesia. Adanya proses pengambilan data yang bersamaan ini mengakibatkan partisipan mengurungkan niat untuk berpartisipasi karena mempertimbangkan sedikitnya waktu untuk menjawab kuesioner penelitian ini. Hal lain yang juga membuat peneliti mengalami hambatan dalam mendapatkan data partisipan adalah tidak ada nomor kontak/ *email*

yang akan dihubungi meskipun mendapatkan izin dari departemen Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia.

Walaupun banyak penjelasan mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda karena karakteristik partisipan yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya meneliti hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pegawai perusahaan, pegawai pemerintahan, dan buruh pabrik. Sedangkan penelitian ini meneliti tentang *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen atau pengajar akademik. Berdasarkan data penelitian yang didapatkan oleh Soebandono, J (2011) menjelaskan bahwa karakteristik pengajar berbeda dengan karakteristik pegawai lainnya karena adanya peran rasa bangga, kepercayaan, rasa aman, dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja pengajar terhadap profesi mereka. Selain itu, karakteristik partisipan yang peneliti dapatkan mungkin memiliki persepsi yang berbeda mengenai fenomena alih status yang peneliti angkat dalam penelitian ini. De Witte (2005) menjelaskan bahwa walaupun pegawai berada dalam keadaan *job insecurity*, namun tidak semua pegawai memunculkan derajat *job insecurity* yang sama sehingga ada pegawai yang benar-benar merasa *job insecurity* dan mengambil tindakan untuk memprovokasi pegawai lainnya, beberapa dari pegawai sadar bahwa mereka berada dalam *job insecurity* namun mengambil solusi dari hal yang membuat mereka berada dalam *job insecurity*, dan yang lainnya melanjutkan pekerjaan tanpa memikirkan bahwa mereka berada dalam *job insecurity*.

Selain itu, permasalahan alih status di UI sudah lama terjadi. Partisipan sudah memiliki solusi dari permasalahan alih status yang membuat mereka berada dalam *job insecurity*. Banyak dari partisipan yang menganggap penelitian ini penting untuk diteliti karena mereka berada dalam keadaan *job insecurity*, namun mereka tidak memberikan skor total *job insecurity* yang tinggi. Hal ini disebabkan partisipan sudah mencari solusi dari aspek-aspek pekerjaan yang dapat membuat mereka berada dalam keadaan *job insecurity*. Solusi yang dapat mereka lakukan adalah memiliki penghasilan lain disamping mengajar sebagai dosen di Universitas Indonesia karena mereka menyadari bahwa permasalahan di UI tidak hanya permasalahan alih status, namun ada permasalahan lain yang membuat masalah alih status ini menjadi lama untuk diselesaikan.

5.3 Saran

Pada bagian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Saran yang diberikan berupa saran metodologis dan saran praktis.

5.3.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Metode pengambilan data sebaiknya dilengkapi dengan metode observasi dan wawancara untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dari partisipan penelitian.
2. Pada penelitian berikutnya, alat ukur dapat diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan teknik yang lain (misalnya, uji validitas dengan kriteria eksternal dan uji reliabilitas dengan *test-retest*) agar alat ukur lebih valid dan reliabel.
3. Jumlah sampel diperbanyak sehingga hasil bisa lebih merepresentasikan populasi.

5.3.2 Saran Praktis

Selain saran metodologis, berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan *tryout* kembali untuk alat ukur *job insecurity* agar lebih menyesuaikan alat ukur dengan karakteristik pekerjaan dosen.
2. Melakukan penelitian ini secara berkelompok agar lebih memperbanyak jangkauan data yang akan di dapatkan pada penelitian selanjutnya.
3. Tidak melakukan penyebaran data di saat UTS dan UAS agar konsentrasi partisipan lebih terfokus kepada pengisian alat ukur.
4. Mempersingkat item alat ukur *job insecurity* agar tidak terjadi efek lelah dalam proses pengisiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. (1985). *Psychological Testing and Assessment Seven Edition*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Anastasi, Anne., Urbina, Susana. (1997). *Psychological Testing*. USA: Prentice-Hall.
- Ashford, Susan J., Lee, Cynthia., Bobko, Philip. (1989). *Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test*, <http://www.jstor.org/stable/256569>.
- Bakker, Arnold B., Leiter, Michael P. (2010). *Work Engagement A handbook of Essential Theory and Research*. USA: Psychology Press.
- Bakker, Arnold B., Xanthopoulou, Desponia., Demerouti, Evangelia., Schaufeli, Wilmar B. (2007). *The Role of Personal Resources in The Job Demands-Resouces Model*. USA: APA Publication 1072-5245/07/\$12.00 DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121.
- Bartley, Mel. (2005). *Job Insecurity and Its Effect on Health*. *BMJ Publishing Group: Journal of Epidemiology and Community Helath* (1979-), Vol.59, No.9.p.718-719, <http://www.jstor.org/stable/25570823>.
- Bosman, J., Rothmann, S., Buitendach, J.H. (2005). *Job Insecurity , Burnout and Work Engagement : The Impact of Positive and Negative Affectivity*. Republic of South Africa: North West University.
- De Cuyper, Nele., De Witte, Hans. (2005). *Job Insecurity: Mediator or Moderator of The Relationship Between Type of Contract and Various Outcomes*. Belgium: Research Group Stress, Health and Well-being.
- De Witte, Hans (2005). *Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequence*. Belgium : Research Center on Stress, Health and Well-being.
- Gravetter, Frederick J., Forzano, Lorri Ann B. (2009). *Research Methodology for The Behavioral Sciences*. USA: Wadsworth Cengage Learning
- Gravetter, Frederick J., Wallnau, Larry B. (2009). *Statistic for The Behavioral Sciences*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Greenhalgh, Leonard., Rosenblatt, Zehava. (1984). *Toward Conceptual Clarity*. *Academy of Management*. <http://www.jstor.org/stable/258284>

- http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_2_89.htm, diunduh pada tanggal 24 April 2012 pukul 13.48 WIB.
- http://www.pendidikan-diy.go.id/file/uu/uu_13_2003.pdf, diunduh pada tanggal 24 April 2012 pukul 14.00 WIB.
- Irene, Jessica.(2008). *Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing*. Depok: Universitas Indonesia.(Skripsi)
- Kumar, Ranjit .(1999). *Research Methodology*. USA: SAGE Publication
- Kinnunen, Ulla.,Mauno, Saija., Natti, Jouko. Happonen, mika. (2000). *Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland*. Source: Journal of Organizational Behavior, Vol.21, No.4 (Jun., 2000), pp. 443-459.<http://www.jstor.org/stable/3100326>.
- 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.
- Macey, William H., Schneider, Benjamin.(2008). *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (2008). 3-30 Copyright © 2008 Society for Industrial and Organizational Psychology. 1754-9426/08 .
- Morrissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Katalog Dlam Terbitan.
- Moshoeu, A.N. (2011). *Job Insecurity, Organizational Commitment, and Work Engagement among Staff in a Tertiary Institution*. Republic of South Africa: North West University.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rothmann, S., Joubert, J.H.M .(2007). *Job demands, Job Resources, Burnout, and Work Engagement of Managers at a platinum mine in the North West Province*. North West University: Republic of South Africa.
- Saks, Alan M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Canada: University of Toronto.
- Schaufeli, W., Tolvanen, Asko., Kinnunen, Ulla., et al (2008). *The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence*. Published online: 6 May 2008. Springer science+Business Media B. V. 2008. J. Happiness Stud (2009) 10:459-481 DOI 10.1007/s10902-008-9100-y.

- Schaufeli, Wilmar B., Salanova, Marisa. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement, Volume 66 Number 4 August 2006, 701-716. Sage Publication.
- Schaufeli, Wilmar. Bakker, Arnold. (2003). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual)*. Belgium : Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, Wilmar., et al. (2008). *The Construct of Validity of the Utrecht Work Engagement Scale : Multisampel and Longitudinal Evidence*. Springer Science + Business Media B.V 2008, Vol: 459-481. DOI 10.1007/s10902-008-9100-y.
- Seniati, Ali Nina L. (2002). *Pengaruh Masa Kerja, Trait kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis, terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.
- Seniati, Yulianto, Setiadi. (2009). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT Indeks
- Shea, R.P.O., Moss, Simon A., Mckenzie, Wendy A. (2006). *Writing for Psychology*. Australia :National Lybrary of Australia, Cataloging in Publication Data.
- Soebandono, J P (2011). *Peran Rasa Bangga, Kepercayaan, Rasa Aman, dan Nilai Kerja Pribadi dalam Keterikatan Kerja Karyawan*. Depok: Universitas Indonesia. (Disertasi)
- Sverke, Magnus., Hellgren, Johnny. (2003). *Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-being or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects using Latent Variable Modelling*. John Willey & Sons Publication : Journal og Organizational Behavior, Vol.24, No.2 (Mar.,2003), pp.215-236.<http://www.jstor.org/stable/4093660>.
- Swerdik, Mark E., Cohen, Ronald Jay. (2010). *Psychological Testing and Assessment*. USA: McGraw-Hill Higher Education.
- Tilley, Andrew. (1996). *An Introduction to Psychological Research and Statistic*. Australia: Pineapple Press.
- Wibisana, Andri Gunawan et.al. (2011). *Koran Alih Status, Korannya Dosen dan Karyawan non PNS UI*. Depok: FH UI. (edisi 1 maret 2011).

LAMPIRAN

1. Tabel Try Out Job Insecurity

1.1 Tabel TryOut Job Insecurity Keseluruhan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS01	251.14	433.266	.136	.818
JIS02	251.24	422.618	.309	.815
JIS03	252.00	423.214	.249	.816
JIS04	251.28	423.350	.407	.814
JIS05	252.17	430.076	.149	.818
JIS06	251.17	439.291	-.030	.821
JIS07	251.31	429.079	.220	.817
JIS08	250.79	444.670	-.248	.822
JIS09	250.69	444.150	-.229	.822
JIS10	250.83	432.005	.229	.817
JIS11	251.00	422.357	.437	.813
JIS12	252.14	433.552	.061	.821
JIS13	251.41	426.894	.272	.816
JIS14	252.10	425.025	.227	.817
JIS15	251.03	432.820	.159	.818
JIS16	250.66	439.805	-.048	.820
JIS17	251.14	433.623	.084	.820
JIS18	252.21	430.099	.111	.820
JIS19	251.83	394.291	.712	.802
JIS20	251.90	406.739	.506	.809
JIS21	251.52	409.187	.648	.808
JIS22	252.10	407.453	.577	.808
JIS23	251.38	435.030	.105	.819
JIS24	251.31	432.150	.180	.818
JIS25	251.45	428.470	.240	.816
JIS26	251.41	428.537	.221	.817
JIS27	251.66	424.091	.263	.816

JIS28	251.62	429.887	.178	.818
JIS29	252.17	414.362	.448	.811
JIS30	251.52	421.116	.339	.814
JIS31	251.62	435.958	.039	.821
JIS32	251.45	430.328	.226	.817
JIS33	251.48	425.330	.219	.817
JIS34	251.55	420.685	.379	.813
JIS35	252.24	406.333	.522	.808
JIS36	252.38	412.387	.444	.811
JIS37	251.83	429.791	.140	.819
JIS38	252.00	402.643	.619	.806
JIS39	252.14	403.337	.584	.807
JIS40	251.62	399.315	.676	.804
JIS41	251.48	401.330	.601	.806
JIS42	251.28	418.135	.436	.812
JIS43	251.62	415.530	.378	.813
JIS44	252.07	404.995	.547	.808
JIS45	252.66	426.805	.173	.818
JIS46	252.41	430.180	.114	.820
JIS47	251.83	426.933	.188	.818
JIS48	252.59	414.751	.320	.814
JIS49	252.52	412.973	.375	.812
JIS50	252.34	431.948	.092	.820
JIS51	252.55	434.256	.041	.822
JIS52	251.69	443.079	-.103	.825
JIS53	252.66	428.448	.144	.819
JIS54	252.69	425.150	.216	.817
JIS55	252.93	467.709	-.466	.836
JIS56	253.48	457.187	-.353	.831
JIS57	252.17	427.719	.180	.818

1.2 Tabel *TryOut* Komponen *Job Insecurity*: Penting Aspek Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS01	79.47	46.878	-.085	.705
JIS02	79.47	39.982	.358	.656
JIS03	80.27	36.754	.501	.632
JIS04	79.57	40.254	.498	.643
JIS05	80.47	41.292	.255	.671
JIS06	79.40	48.179	-.183	.715
JIS07	79.57	42.875	.227	.672
JIS08	79.03	45.620	.094	.682
JIS09	78.97	45.137	.159	.678
JIS10	79.07	42.064	.469	.653
JIS11	79.23	38.668	.663	.625
JIS12	80.40	42.800	.114	.695
JIS13	79.67	37.540	.686	.617
JIS14	80.33	39.471	.338	.659
JIS15	79.33	38.989	.659	.627
JIS16	78.90	47.748	-.180	.699
JIS17	79.40	42.593	.188	.679

1.3 Tabel Try Out Komponen Job Insecurity: Kemungkinan kehilangan aspek pekerjaan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS18	74.20	117.545	.136	.878
JIS19	73.93	107.720	.454	.862
JIS20	74.00	108.345	.444	.862
JIS21	73.63	107.964	.640	.852
JIS22	74.20	107.476	.565	.855
JIS23	73.43	117.220	.383	.863

JIS24	73.40	119.076	.240	.867
JIS25	73.53	116.326	.330	.865
JIS26	73.47	111.085	.564	.856
JIS27	73.73	105.099	.699	.849
JIS28	73.70	108.286	.661	.852
JIS29	74.23	107.840	.570	.855
JIS30	73.57	105.771	.708	.849
JIS31	73.67	117.954	.208	.870
JIS32	73.50	113.293	.569	.857
JIS33	73.53	107.913	.538	.856
JIS34	73.60	105.421	.789	.846

1.4 Tabel *Try Out* Komponen *Job Insecurity* : Penting Kehilangan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS35	40.20	76.303	.764	.882
JIS36	40.30	78.286	.714	.886
JIS37	39.73	87.857	.318	.910
JIS38	39.97	83.206	.494	.900
JIS39	40.10	75.748	.801	.879
JIS40	39.57	79.151	.668	.889
JIS41	39.43	78.806	.640	.891
JIS42	39.23	83.771	.626	.892
JIS43	39.57	78.185	.712	.886
JIS44	40.00	76.069	.771	.881

1.5 Tabel *Try Out* Komponen *Job Insecurity* : Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS45	35.21	81.670	.542	.866
JIS46	34.97	79.963	.610	.861
JIS47	34.38	86.101	.398	.876
JIS48	35.14	79.837	.512	.870
JIS49	35.07	83.424	.417	.876
JIS50	34.90	76.882	.792	.847
JIS51	35.10	74.096	.835	.842
JIS52	34.24	80.904	.586	.863
JIS53	35.21	80.099	.609	.861
JIS54	35.24	79.047	.699	.854

1.6 Tabel *Try Out* Komponen *Job Insecurity*: Ketidakberdayaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS55	8.20	6.372	.649	.905
JIS56	7.60	6.662	.843	.713
JIS57	7.73	7.099	.745	.800

2. Tabel Data Lapangan *Job Insecurity*

2.1 Tabel Data Lapangan *Job Insecurity* Keseluruhan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS01	252.69	477.500	.224	.851
JIS02	252.73	474.123	.239	.851
JIS03	253.33	472.867	.194	.852
JIS04	252.67	475.187	.271	.850
JIS05	253.39	477.203	.139	.852
JIS06	252.61	479.643	.130	.852
JIS07	252.71	474.692	.264	.850
JIS08	252.41	482.087	.109	.852
JIS09	252.31	485.420	-.014	.853
JIS10	252.49	483.255	.058	.853
JIS11	252.73	476.523	.241	.851
JIS12	253.65	478.873	.091	.853
JIS13	252.94	475.776	.217	.851
JIS14	253.47	470.734	.262	.850
JIS15	252.65	480.673	.113	.852
JIS16	252.29	483.012	.089	.852
JIS17	252.69	476.820	.182	.851
JIS18	253.71	469.532	.206	.852
JIS19	253.25	450.594	.572	.844
JIS20	253.27	462.203	.396	.848
JIS21	253.04	463.398	.506	.847
JIS22	253.47	461.254	.469	.847
JIS23	253.08	471.314	.308	.850
JIS24	253.08	470.474	.321	.849
JIS25	253.14	467.001	.387	.848
JIS26	253.08	467.234	.372	.848
JIS27	253.45	469.413	.298	.850
JIS28	253.39	473.803	.230	.851
JIS29	253.86	456.041	.510	.845

JIS30	253.22	464.293	.432	.847
JIS31	253.25	474.034	.238	.851
JIS32	253.27	471.323	.287	.850
JIS33	253.14	465.241	.336	.849
JIS34	253.33	463.227	.412	.848
JIS35	253.59	453.207	.483	.845
JIS36	253.69	458.900	.429	.847
JIS37	253.41	472.007	.232	.851
JIS38	253.51	451.415	.587	.844
JIS39	253.57	456.970	.492	.846
JIS40	253.20	452.561	.554	.844
JIS41	253.06	455.376	.488	.846
JIS42	253.10	460.530	.446	.847
JIS43	253.22	462.093	.369	.848
JIS44	253.51	453.895	.507	.845
JIS45	254.39	463.643	.315	.849
JIS46	254.12	470.626	.212	.851
JIS47	253.35	470.993	.239	.851
JIS48	253.92	467.914	.241	.851
JIS49	254.08	466.594	.278	.850
JIS50	254.04	468.478	.270	.850
JIS51	254.24	468.704	.240	.851
JIS52	253.80	470.361	.182	.853
JIS53	254.27	464.683	.326	.849
JIS54	254.37	461.758	.377	.848
JIS55	254.35	505.313	-.329	.864
JIS56	255.02	491.860	-.140	.858
JIS57	253.82	482.588	.019	.855

2.2 Tabel Data Lapangan Komponen Job Insecurity: Penting Aspek Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS01	81.04	41.489	.117	.723
JIS02	81.02	37.549	.399	.696
JIS03	81.65	36.348	.349	.704
JIS04	81.00	37.569	.509	.688
JIS05	81.73	37.338	.335	.704
JIS06	80.90	41.500	.096	.726
JIS07	81.02	38.804	.356	.702
JIS08	80.71	40.719	.288	.710
JIS09	80.63	41.217	.264	.712
JIS10	80.79	40.013	.343	.705
JIS11	81.02	37.941	.494	.690
JIS12	81.96	40.626	.076	.739
JIS13	81.25	35.132	.678	.667
JIS14	81.77	37.083	.347	.703
JIS15	80.98	38.804	.375	.700
JIS16	80.60	42.402	.093	.722
JIS17	81.00	39.490	.246	.713

2.3 Tabel Data Lapangan Komponen *Job Insecurity* : Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS18	73.65	127.956	.120	.901
JIS19	73.27	118.671	.469	.883
JIS20	73.29	122.484	.366	.887
JIS21	73.06	122.252	.511	.881
JIS22	73.48	122.058	.440	.884
JIS23	73.06	121.271	.571	.879
JIS24	73.08	122.935	.475	.882
JIS25	73.13	120.825	.553	.880
JIS26	73.06	117.977	.674	.876

JIS27	73.44	117.820	.628	.877
JIS28	73.38	121.143	.534	.880
JIS29	73.85	115.309	.648	.876
JIS30	73.19	116.276	.744	.873
JIS31	73.23	124.142	.422	.884
JIS32	73.25	118.936	.641	.877
JIS33	73.12	115.281	.645	.876
JIS34	73.31	113.394	.796	.870

2.4 Tabel Data Lapangan Komponen *Job Insecurity* : Penting Kehilangan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS35	40.75	77.525	.679	.907
JIS36	40.83	78.538	.702	.905
JIS37	40.54	84.920	.478	.917
JIS38	40.67	81.126	.611	.910
JIS39	40.73	78.985	.728	.903
JIS40	40.35	78.035	.743	.902
JIS41	40.21	78.562	.697	.905
JIS42	40.25	81.054	.660	.907
JIS43	40.37	77.374	.753	.902
JIS44	40.65	76.231	.793	.899

2.5 Tabel Data Lapangan Komponen *Job Insecurity*: Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS45	34.75	70.834	.628	.848
JIS46	34.47	71.934	.607	.850
JIS47	33.71	78.692	.364	.868
JIS48	34.27	76.883	.356	.871
JIS49	34.43	78.810	.300	.874
JIS50	34.39	69.923	.763	.838
JIS51	34.59	67.567	.804	.833
JIS52	34.16	70.135	.587	.852
JIS53	34.63	70.998	.682	.844
JIS54	34.73	69.523	.752	.839

2.6 Tabel Data Lapangan Komponen Job Insecurity : Ketidakberdayaan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JIS55	8.21	5.582	.602	.768
JIS56	7.63	5.766	.784	.569
JIS57	7.77	6.769	.547	.807

3. Tabel Try Out Work Engagement**3.1 Tabel Try Out Work Engagement Keseluruhan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES01	38.00	43.448	.200	.802
WES02	38.13	40.120	.447	.768
WES03	37.77	39.564	.589	.752
WES04	37.77	40.047	.573	.755
WES05	38.63	35.895	.568	.750
WES06	37.77	38.530	.651	.744
WES07	38.07	37.995	.478	.765
WES08	38.77	37.840	.483	.764
WES09	38.57	40.530	.367	.780

3.2 Tabel Try Out Dimensi Work Engagement: Vigor**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES01	9.10	5.059	.516	.513
WES02	9.23	4.392	.750	.207
WES05	9.73	5.651	.244	.893

3.3 Tabel Try Out Dimensi Work Engagement: Dedication**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES03	10.03	4.171	.510	.518
WES04	10.03	4.240	.523	.510
WES07	10.33	3.264	.418	.683

3.4 Tabel Try Out Dimensi Job Insecurity: Absorption**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES06	8.53	6.257	.296	.775
WES08	9.53	3.292	.704	.216
WES09	9.33	4.506	.494	.556

4. Tabel Data Lapangan Work Engagement**4.1 Tabel Data Lapangan Work Engagement Keseluruhan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES01	38.29	34.523	.362	.750
WES02	38.38	33.379	.472	.734
WES03	38.10	33.461	.614	.720
WES04	38.23	33.397	.485	.732

WES05	38.85	31.309	.487	.731
WES06	37.96	34.116	.489	.733
WES07	38.13	33.060	.419	.742
WES08	39.13	33.452	.312	.764
WES09	38.77	33.044	.427	.741

4.2 Tabel Data Lapangan Dimensi *Work Engagement* : *Vigor*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES05	9.79	4.837	.237	.884
WES01	9.23	4.142	.570	.418
WES02	9.33	3.950	.661	.301

4.3 Tabel Data Lapangan Dimensi *Work Engagement* : *Dedication*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES03	10.10	4.128	.471	.589
WES04	10.23	3.279	.551	.462
WES07	10.13	3.138	.433	.650

4.4 Tabel Data Lapangan Dimensi *Work Engagement: Absorption*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WES06	8.56	6.330	.225	.802
WES08	9.73	3.063	.634	.270
WES09	9.37	3.923	.584	.373

5. Tabel Data Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Work Engagement* pada Dosen *non-PNS* UI.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TSKORJI	6899.21	2733.969	52
TSKORWE	43.23	6.397	52

Correlations

		TSKORJI	TSKORWE
TSKORJI	Pearson Correlation	1	.184
	Sig. (2-tailed)		.191
	N	52	52
TSKORWE	Pearson Correlation	.184	1
	Sig. (2-tailed)	.191	
	N	52	52

Statistik

		TSKORJI	TSKORWE
N	Valid	52	52

	Missing	0	0
Mean		6899.21	43.23
Std. Deviation		2733.969	6.397
Variance		7474584.994	40.926
Range		12626	28
Minimum		1792	26
Maximum		14418	54

TSKORJI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1792	1	1.9	1.9	1.9
	1821	1	1.9	1.9	3.8
	2910	1	1.9	1.9	5.8
	3120	1	1.9	1.9	7.7
	3150	1	1.9	1.9	9.6
	3300	1	1.9	1.9	11.5
	4248	1	1.9	1.9	13.5
	4344	1	1.9	1.9	15.4
	4356	1	1.9	1.9	17.3
	4433	1	1.9	1.9	19.2
	4452	1	1.9	1.9	21.2
	4500	1	1.9	1.9	23.1
	4528	1	1.9	1.9	25.0
	4816	1	1.9	1.9	26.9
	5000	1	1.9	1.9	28.8
	5104	1	1.9	1.9	30.8
	5160	1	1.9	1.9	32.7
	5172	1	1.9	1.9	34.6
	5330	1	1.9	1.9	36.5
	5700	1	1.9	1.9	38.5
	6259	1	1.9	1.9	40.4

6369	1	1.9	1.9	42.3
6381	1	1.9	1.9	44.2
6470	1	1.9	1.9	46.2
6556	1	1.9	1.9	48.1
6597	1	1.9	1.9	50.0
6804	1	1.9	1.9	51.9
6825	1	1.9	1.9	53.8
6955	1	1.9	1.9	55.8
7014	1	1.9	1.9	57.7
7293	1	1.9	1.9	59.6
7920	1	1.9	1.9	61.5
7935	1	1.9	1.9	63.5
7997	1	1.9	1.9	65.4
8520	1	1.9	1.9	67.3
8567	1	1.9	1.9	69.2
8685	2	3.8	3.8	73.1
8730	1	1.9	1.9	75.0
8840	1	1.9	1.9	76.9
8905	1	1.9	1.9	78.8
9075	1	1.9	1.9	80.8
9555	1	1.9	1.9	82.7
9786	1	1.9	1.9	84.6
9840	1	1.9	1.9	86.5
9900	1	1.9	1.9	88.5
9975	1	1.9	1.9	90.4
9979	1	1.9	1.9	92.3
10676	1	1.9	1.9	94.2
11772	1	1.9	1.9	96.2
12240	1	1.9	1.9	98.1
14418	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

TSKORWE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.9	1.9	1.9
	29	1	1.9	1.9	3.8
	33	1	1.9	1.9	5.8
	34	1	1.9	1.9	7.7
	35	2	3.8	3.8	11.5
	36	1	1.9	1.9	13.5
	37	2	3.8	3.8	17.3
	38	6	11.5	11.5	28.8
	40	2	3.8	3.8	32.7
	41	2	3.8	3.8	36.5
	42	3	5.8	5.8	42.3
	43	4	7.7	7.7	50.0
	44	3	5.8	5.8	55.8
	45	2	3.8	3.8	59.6
	46	5	9.6	9.6	69.2
	47	1	1.9	1.9	71.2
	48	3	5.8	5.8	76.9
	49	1	1.9	1.9	78.8
	50	5	9.6	9.6	88.5
	51	1	1.9	1.9	90.4
	52	2	3.8	3.8	94.2
	53	1	1.9	1.9	96.2
	54	2	3.8	3.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Statistis

Totalskorviggor

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		14.17
Std. Deviation		2.875
Variance		8.264
Minimum		5
Maximum		18

Totalskorviggor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1.9	1.9	1.9
	7	1	1.9	1.9	3.8
	9	1	1.9	1.9	5.8
	10	3	5.8	5.8	11.5
	11	2	3.8	3.8	15.4
	12	3	5.8	5.8	21.2
	13	7	13.5	13.5	34.6
	14	7	13.5	13.5	48.1
	15	13	25.0	25.0	73.1
	16	1	1.9	1.9	75.0
	17	6	11.5	11.5	86.5
	18	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Statistis

Totalskordedikasi

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		15.23
Std. Deviation		2.602
Variance		6.769
Minimum		9
Maximum		18

Totalskordedikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	3	5.8	5.8	5.8
	11	3	5.8	5.8	11.5
	12	2	3.8	3.8	15.4
	13	2	3.8	3.8	19.2
	14	8	15.4	15.4	34.6
	15	8	15.4	15.4	50.0
	16	7	13.5	13.5	63.5
	17	4	7.7	7.7	71.2
	18	15	28.8	28.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Statistics

Totalskorabsorpsi

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		13.83
Std. Deviation		2.915
Variance		8.499
Minimum		6
Maximum		18

Totalskorabsorpsi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	1.9	1.9	1.9
	8	1	1.9	1.9	3.8
	9	4	7.7	7.7	11.5
	11	7	13.5	13.5	25.0
	12	2	3.8	3.8	28.8
	13	6	11.5	11.5	40.4
	14	6	11.5	11.5	51.9
	15	9	17.3	17.3	69.2
	16	6	11.5	11.5	80.8
	17	5	9.6	9.6	90.4
	18	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Vigor/item**Statistics**

		WES01	WES02	WES05
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		4.94	4.85	4.38
Std. Deviation		1.178	1.144	1.402

Dedikasi/item**Statistics**

		WES03	WES04	WES07
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		5.13	5.00	5.10
Std. Deviation		.929	1.120	1.287

Absorpsi/item**Statistics**

		WES06	WES08	WES09
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		5.27	4.10	4.46
Std. Deviation		1.012	1.472	1.275

No:

**KUESIONER PENELITIAN
DINAMIKA KERJA DOSEN**



**Program S1 Reguler
Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
Depok -2012**

Universitas Indonesia

Selamat pagi/siang/sore/malam

Saya adalah mahasiswa psikologi Universitas Indonesia yang sedang mengerjakan skripsi mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen *non-pns* UI. Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi partisipan dengan mengisi kuesioner berikut ini.

Dalam kuesioner ini saya akan memberikan 6 bagian kuesioner. Masing-masing bagian terdiri dari petunjuk pengisian dan terdiri dari beberapa pernyataan. Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Kuesioner penelitian ini membutuhkan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi/ kenyataan yang Bapak/ Ibu alami saat bekerja. Bapak/ Ibu juga diminta untuk menuliskan jawaban yang pertama kali terlintas di pikiran Bapak/ Ibu. Keberhasilan penelitian ini bergantung pada kejujuran Bapak/ Ibu dalam menjawab setiap pernyataan.

Mohon dibaca dengan seksama petunjuk pengisian kuesioner berikut agar tidak terjadi kesalahan sewaktu Bapak/ Ibu mengisinya. Setelah selesai, harap periksa kembali semua jawaban Bapak/ Ibu agar tidak ada pernyataan yang terlewat dijawab karena kuesioner dengan data yang tidak lengkap tidak digunakan dalam penelitian ini. Semua jawaban yang Bapak/ Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas bantuan dan waktu yang Bapak/ Ibu berikan, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Sischa Maulana

No. HP : 085694197410

Universitas Indonesia

SURAT PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN

Saya yang beridentitas di bawah ini,

Nama :

dengan ini menyatakan SETUJU/MENOLAK untuk menjadi partisipan penelitian dinamika kerja dosen UI. Hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Depok, Juni 2012

Peneliti,

Yang membuat Pernyataan,

Ttd.

Ttd.

(.....)

(.....)

DATA DIRI PARTISIPAN

Inisial :
 Usia : tahun
 Jenis Kelamin : L/P
 Pendidikan Terakhir : S1/S2/S3
 Jabatan Dosen : Inti Pengajaran/Peneliti/Struktural/Lain-Lain
 Lama Bekerja : tahun
 Jumlah Jam Kerja per Minggu : <10/ 10-20/ 20-30/30-40 jam
 Status Dosen : PNS/ BHMN/ Pegawai Tidak Tetap/...
 Dosen di Fakultas :
 Status Pernikahan : Belum/ Sudah Menikah

Jumlah Anak	Usia Anak
Anak ke-1	
Anak ke-2	

PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN I

Bagian ini terdiri dari 17 pernyataan mengenai aspek-aspek dalam pekerjaan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STP = Sangat Tidak Penting

AP = Agak Penting

TP = Tidak Penting

P = Penting

ATP = Agak Tidak Penting

SP = Sangat Penting

Contoh:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Berteman dengan rekan kerja.	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **tidak penting** berteman dengan rekan kerja.

Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Berteman dengan rekan kerja.	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **penting** berteman dengan rekan kerja.

BAGIAN I

Bagian ini terdiri dari 17 pernyataan mengenai aspek-aspek dalam pekerjaan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA PENTING** setiap aspek dalam pekerjaan berikut ini menurut Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STP = Sangat Tidak Penting

AP = Agak Penting

TP = Tidak Penting

P = Penting

ATP = Agak Tidak Penting

SP = Sangat Penting

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STP	TP	ATP	AP	P	SP
1.	Lokasi kerja.						
2.	Memiliki kesempatan untuk dipromosikan.						
3.	Mempertahankan jumlah gaji saya saat ini.						
4.	Mempertahankan kesempatan untuk menerima kenaikan gaji berkala.						
5.	Status yang saya dapatkan karena posisi saya di fakultas.						
6.	Kebebasan untuk mengatur pekerjaan saya sendiri.						
7.	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang saya anggap sesuai.						
8.	Akses terhadap sumber daya (orang, fasilitas, informasi) di fakultas.						
9.	Merasakan bagian dari komunitas dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.						
10	Umpan balik yang saya terima dari koordinator tim pengajar mengenai performa						

	kerja saya.						
11.	Kualitas pengawasan yang saya terima dari koordinator tim pengajar.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
12.	Tuntutan fisik pekerjaan terhadap diri saya.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
13.	Kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
14.	Pekerjaan yang saya lakukan terdiri dari beragam tugas.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
15.	Sebuah pekerjaan yang saya lakukan, semuanya dimulai dari awal sampai akhir.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
16.	Sebuah pekerjaan yang mempunyai dampak berarti bagi orang lain.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
17.	Sebuah pekerjaan yang mana saya dapat mengatakan bahwa saya mengerjakan pekerjaan sebaik apa yang saya katakan.	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.

PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN II

Pada bagian ini terdiri dari 17 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STM = Sangat Tidak Mungkin

AM = Agak Mungkin

TM = Tidak Mungkin

M = Mungkin

ATM = Agak Tidak Mungkin

SM = Sangat Mungkin

Contoh:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Rekan kerja saya berganti setiap hari	STM	TM	ATM	AM	M	SM

Artinya, menurut Bapak/ Ibu rekan kerja **sangat mungkin** berganti setiap hari.

Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Rekan kerja saya berganti setiap hari	STM	TM	ATM	AM	M	SM

Artinya, menurut Bapak/ Ibu rekan kerja **sangat tidak mungkin** berganti setiap hari.

BAGIAN II

Pada bagian ini terdiri dari 17 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk **membayangkan/ menatap masa depan, apakah kemungkinan perubahan-perubahan yang dapat terjadi pada pekerjaan Bapak/ Ibu**. Beberapa perubahan yang dapat terjadi tersebut mungkin **tidak Bapak/ Ibu inginkan atau tidak disetujui**. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA MUNGKIN** perubahan yang dibayangkan akan **berdampak negatif pada setiap aspek pekerjaan** berikut ini. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STM = Sangat Tidak Mungkin AM = Agak Mungkin
 TM = Tidak Mungkin M = Mungkin
 ATM = Agak Tidak Mungkin SM = Sangat Mungkin

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STM	TM	ATM	AM	M	SM
1.	Lokasi kerja saya.						
2.	Potensi saya untuk maju di organisasi						
3.	Potensi saya untuk mempertahankan gaji saya saat ini						
4.	Potensi saya untuk memperoleh kenaikan gaji						
5.	Status yang saya dapatkan dari posisi saya di fakultas.						
6.	Kebebasan saya saat ini untuk mengatur pekerjaan sendiri.						
7.	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang saya anggap sesuai.						
8.	Akses saya saat ini ke sumber daya (orang, peralatan, informasi) di fakultas.						

9.	Perasaan saya saat ini sebagai bagian dari komunitas dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
10.	Jumlah umpan balik saat ini yang saya terima dari koordinator tim pengajar.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
11.	Pengawasan yang saya terima dari koordinator tim pengajar.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
12.	Tuntutan fisik pekerjaan terhadap diri saya.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
13.	Kesempatan untuk berinteraksi dengan masyarakat.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
14.	Keberagaman tugas yang saya lakukan.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
15.	Kesempatan untuk mengerjakan keseluruhan pekerjaan dari awal sampai akhir.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
16.	Kebermaknaan pekerjaan saya.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
17.	Jangkauan untuk dapat mengatakan bahwa saya mengerjakan pekerjaan sebaik apa yang saya katakan.	STM	TM	ATM	AM	M	SM

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.

PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN III

Bagian ini terdiri dari 10 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STP = Sangat Tidak Penting	AP = Agak Penting
TP = Tidak Penting	P = Penting
ATP = Agak Tidak Penting	SP = Sangat Penting

Contoh:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Memikirkan solusi dari masalah kerja	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **agak tidak penting** memikirkan solusi dari masalah kerja.

Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Memikirkan solusi dari masalah kerja.	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **penting** memikirkan solusi dari masalah kerja.

BAGIAN III

Bagian ini terdiri dari 10 pernyataan. **Bapak/ Ibu diminta untuk mengasumsikan untuk sementara waktu bahwa setiap kejadian yang akan diberikan dapat terjadi pada Bapak/ Ibu.** Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA PENTING** bagi Bapak/ Ibu mengenai kemungkinan tersebut. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STP	= Sangat Tidak Penting	AP	= Agak Penting
TP	= Tidak Penting	P	= Penting
ATP	= Agak Tidak Penting	SP	= Sangat Penting

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke posisi yang lebih rendah di fakultas.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
2.	Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain yang mempunyai tingkat yang sama di fakultas.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
3.	Jumlah jam kerja yang ditawarkan fakultas kepada saya dapat berubah ubah dari hari kehari.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
4.	Saya mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda pada posisi yang lebih tinggi di tempat kerja yang sekarang.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
5.	Saya mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda pada posisi yang lebih tinggi di tempat kerja yang lain.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
6.	Saya mungkin diberhentikan untuk sementara	STP	TP	ATP	AP	P	SP

	waktu.						
7.	Saya mungkin diberhentikan secara permanen.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
8.	Masa depan departemen atau divisi saya mungkin tidak tentu.	STP	TP	ATP	AP	P	SP
9.	Saya mungkin dipecat..	STP	TP	ATP	AP	P	SP
10.	Saya mungkin dipaksa untuk pensiun dini	STP	TP	ATP	AP	P	SP

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.



PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN IV

Bagian ini terdiri dari 10 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STM = Sangat Tidak Mungkin

AM = Agak Mungkin

TM = Tidak Mungkin

M = Mungkin

ATM = Agak Tidak Mungkin

SM = Sangat Mungkin

Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya diminta untuk lembur.	STM	TM	ATM	AM	M	SM

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **agak mungkin** Bapak/ Ibu diminta untuk lembur.

Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya diminta untuk lembur.	STM	TM	ATM	AM	M	SM

Artinya, menurut Bapak/ Ibu **agak tidak** mungkin Bapak/ Ibu diminta untuk lembur.

BAGIAN IV

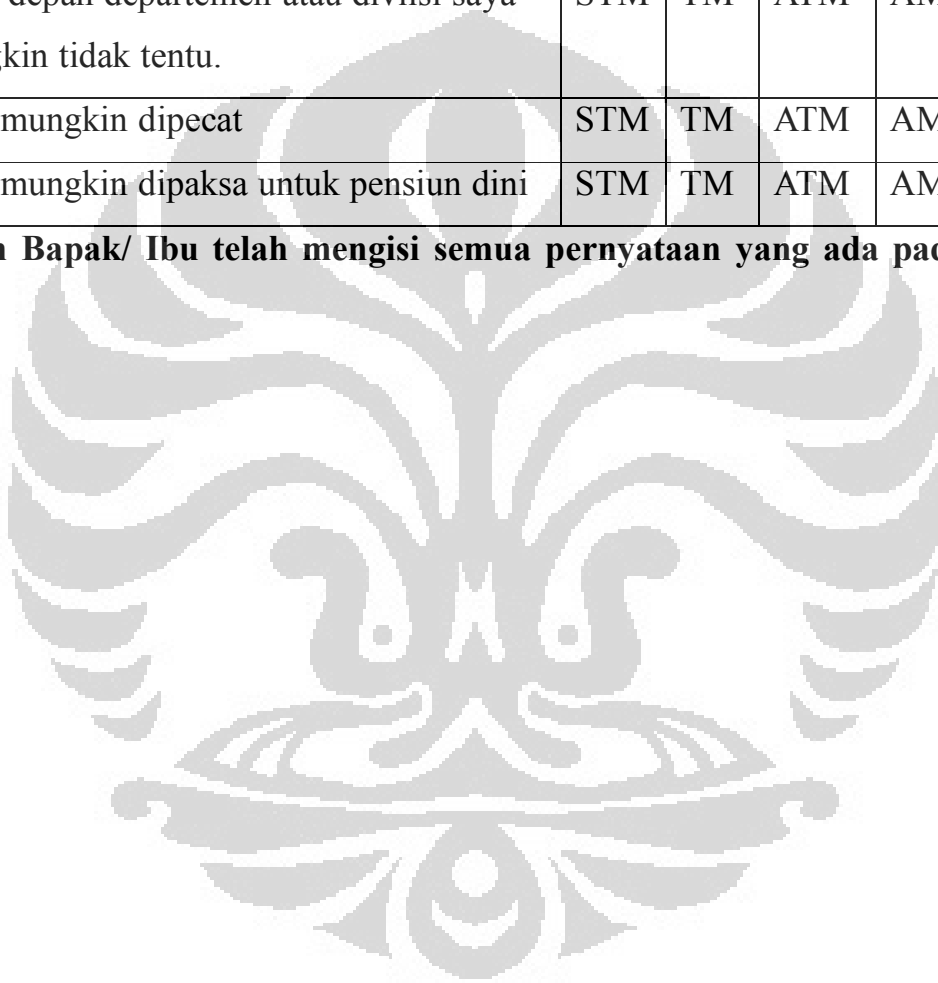
Bagian ini terdiri dari 10 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk sekali lagi memikirkan tentang masa depan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA MUNGKIN** setiap kejadian di bawah ini dapat terjadi pada Bapak/ Ibu dalam pekerjaan Bapak/ Ibu saat ini. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STM = Sangat Tidak Mungkin	AM = Agak Mungkin
TM = Tidak Mungkin	M = Mungkin
ATM = Agak Tidak Mungkin	SM = Sangat Mungkin

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke posisi yang lebih rendah di fakultas.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
2.	Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain yang mempunyai tingkat yang sama di fakultas.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
3.	Jumlah jam kerja yang ditawarkan fakultas kepada saya dapat berubah ubah dari hari kehari.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
4.	Saya mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda pada posisi yang lebih tinggi di tempat kerja yang sekarang.	STM	TM	ATM	AM	M	SM
5.	Saya mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda pada posisi yang lebih tinggi di tempat kerja yang lain.	STM	TM	ATM	AM	M	SM

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STM	TM	ATM	AM	M	SM
6.	Saya mungkin diberhentikan untuk sementara waktu.						
7.	Saya mungkin diberhentikan secara permanen.						
8.	Masa depan departemen atau divisi saya mungkin tidak tentu.						
9.	Saya mungkin dipecat						
10.	Saya mungkin dipaksa untuk pensiun dini						

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.



PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN V

Bagian ini terdiri dari 3 pernyataan. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut:

STS = Sangat Tidak Setuju	AS = Agak Setuju
TS = Tidak Setuju	S = Setuju
ATS = Agak Tidak Setuju	SS = Sangat Setuju

Contoh:

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya suka bekerja di tempat saya bekerja	STS	TS	ATS	AS	S	SS

Artinya, Bapak/ Ibu **sangat tidak setuju** suka bekerja di tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Jika Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya suka bekerja di tempat saya bekerja.	STS	TS	ATS	AS	S	SS

Artinya, Bapak/ Ibu **setuju** suka bekerja di tempat Bapak/ Ibu bekerja.

BAGIAN V

Bagian ini terdiri dari 3 pernyataan. Bapak/ Ibu memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA SETUJU** Bapak/ Ibu dengan pernyataan di bawah ini. Pilihan jawaban tersebut adalah:

STS = Sangat Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya memiliki kekuatan yang cukup di fakultas ini untuk mengontrol kejadian-kejadian yang mungkin berdampak pada pekerjaan saya..						
2.	Di fakultas ini saya dapat mencegah hal-hal negative dari akibat masalah pekerjaan saya.						
3.	Saya mengerti dengan cukup baik fakultas ini dapat mengontrol hal-hal yang berdampak pada saya.						

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.

PETUNJUK PENGISIAN

BAGIAN VI

Bagian ini terdiri dari 9 pernyataan mengenai perasaan Bapak/ Ibu terhadap pekerjaan Bapak/ Ibu saat ini. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan diri Bapak/ Ibu. Pilihan jawaban tersebut adalah:

0: Pernyataan tersebut **tidak pernah Bapak/ Ibu rasakan**

1: Pernyataan tersebut **satu kali Bapak/ Ibu rasakan dalam setahun**

2: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam setahun**

3: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam sebulan**

4: Pernyataan tersebut **satu kali Bapak/ Ibu rasakan dalam seminggu**

5: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam seminggu**

6: Pernyataan tersebut **setiap hari Bapak/ Ibu rasakan**

Contoh:

No.	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa lupa waktu saat bekerja							X

Artinya, **setiap hari** Bapak/ Ibu merasa lupa waktu saat bekerja.

Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya dan pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu.

No.	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa lupa waktu saat bekerja.				X			X

Artinya, **beberapakali dalam sebulan** Bapak/ Ibu merasa lupa waktu saat bekerja.

BAGIAN VI

Bagian ini terdiri dari 9 pernyataan mengenai perasaan Bapak/ Ibu terhadap pekerjaan Bapak/ Ibu saat ini. Bapak/ Ibu diminta untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menunjukkan **SEBERAPA SERING** Bapak/ Ibu merasakan pernyataan yang dicantumkan dibawah ini. Pilihan jawaban tersebut adalah:

- 0: Pernyataan tersebut **tidak pernah Bapak/ Ibu rasakan**
- 1: Pernyataan tersebut **satu kali Bapak/ Ibu rasakan dalam setahun**
- 2: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam setahun**
- 3: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam sebulan**
- 4: Pernyataan tersebut **satu kali Bapak/ Ibu rasakan dalam seminggu**
- 5: Pernyataan tersebut **beberapa kali Bapak/ Ibu rasakan dalam seminggu**
- 6: Pernyataan tersebut **setiap hari Bapak/ Ibu rasakan**

No.	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga.							
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat.							
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.							
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.							
5.	Saat bangun di pagi hari, saya							

	merasa ingin bekerja.							
6	Saya merasa senang ketika bekerja bersungguh-sungguh.							
7.	Saya bangga dengan pekerjaan saya.							
8.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.							
9.	Saya larut dalam pekerjaan saya ketika saya bekerja.							

Pastikan Bapak/ Ibu telah mengisi semua pernyataan yang ada pada bagian ini.

