HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK PT. PELINDO IV TERMINAL PETIKEMAS BITUNG

*RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY WITH WORK ENGAGEMENT IN CONTRACT EMPLOYEES OF PT. PELINDO IV TERMINAL PETIKEMAS BITUNG*

Inri Lestari Bukasiang

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[18081447@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:inribukasiang77@gmail.com)

089516587515

Abstrak

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi bagian yang perlu untuk terus diperhatikan, dimana apabila karyawan mampu menjalankan perannya dengan baik, penuh semangat, berdedikasi serta mempunyai penyerapan yang baik maka mampu untuk menunjukan hasil kerja yang baik terutama menunjang keberhasilan dari suatu pencapaian perusahaan. Namun dikarenakan adanya status sebagai karyawan kontrak maka terkadang dapat memicu kecemasan dan kekhawatiran pada karyawan. Oleh sebab itu, perlu untuk memperhatikan hal-hal yang dapat memicu tingginya ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 66 orang yang memiliki kriteria yaitu karyawan kontrak dan masih berusia 18-40 tahun. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Keterikatan Kerja dan Skala Ketidakamanan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,088 dengan p = 0,241 (p > 0,050), yang berarti tidak ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Petikemas Bitung.

Kata Kunci: ketidakamanan kerja, keterikatan kerja dan karyawan kontrak.

***Abstract***

*The work engagement owned by employees is a part that needs to be considered, where if employees are able to carry out their roles well, full of enthusiasm, dedication and have good absorption, they are able to show good work results, especially supporting the success of a company achievement. However, due to the status as a contract employee, it can sometimes trigger anxiety and worry in employees. Therefore, it is necessary to pay attention to things that can trigger high work insecurity experienced by employees so that they can work better. This study aims to determine the relationship between job insecurity with work engagement on contract employees kontrak PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung. The Subjects in this study amounted to 66 people who have criteria, namely contract employees and still aged 18-40 years. The data collection method in this study used two scales, namely the Work Engagement Scale and the Job Insecurity Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. The results of the analysis of the data obtained show the correlation coefficient (rxy) = -0.088 with p = 0.241 (p > 0.050), which means that there is no relationship between job insecurity and work engagement in contract employees of PT. Pelindo IV Terminal Petikemas.*

***Keywords****: job insecurity, work engagement and contract employees.*

**PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya waktu, perkembangan globalisasi semakin meningkat dengan pesat diiringi dengan meluasnya peluang pasar international. Beragam bidang industri dan organisasi yang menawarkan barang maupun jasa terus berkembang dan bertambah, hal ini dapat terlihat dari *eksistensi* (keberadaan) perusahaan-perusahaan yang berdiri di berbagai Negara di muka Bumi saat ini tidak terkecuali dengan Negara Indonesia. Salah satunya yaitu PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung yang merupakan salah satu perusahan yang berdiri dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dalam pelayanan jasa bongkar muat peti kemas dalam kuantitas barang yang banyak atau besar dan penanganan serta pengiriman petikemas.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia karena mempunyai peranan yang penting di dalamnya seperti pelaksanaan rencana kerja atau strategi perusahaan, menjalankan kegiatan kerja, pemantau atau pengawas jalannya usaha perusahaan dalam misinya untuk pencapaian target, selain itu sumber daya manusia juga dianggap sebagai kunci bagi organisasi karena mampu memberikan pengaruh pada efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan atau organisasi (Suryani dan FoEh, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan dalam menunjang pencapaian-pencapaian perusahaan melalui kapasitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sekarang ini karyawan atau sumber daya manusia dipandang sebagai aset atau modal bagi suatu organisasi maupun institusi (Susan, 2019). Peran penting yang dimainkan para karyawan dalam perusahaan juga beragam, mulai dari menjalankan, mengembangkan, mengurus bahkan mewujudkan pencapaian visi misi perusahaan dalam hal mencapai hasil yang maksimal atau memuaskan. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan menjalankan perannya maka sangat penting untuk perusahaan melakukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu perusahaan juga diharapkan mampu untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat membangun keterikatan karyawan pada pekerjaanya (Trisyanti, Istiqomah, & Rachmah, 2018). Begitu juga dengan perusahaan ini yang juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bekerja dengan optimal untuk mencapai hasil kerja yang baik. Dimana berkaitan dengan target produksi dari perusahaan ini adalah minimal 25 box/ CC/ jam. Kondisi ini membuat perusahaan sangat menggantungkan pada kinerja dan produktifitas sumber daya manusia (Sumber: data perusahaan).

Melalui liputan media masa Redaksibm (2019) menunjukan perusahaan ini sempat mengalami komplain dari pihak konsumen dikarenakan pelayanan yang lambat dilihat dari perfoma pelayanan yang menurun seperti pencapaian bongkar muat sekian box/jam tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Selain itu melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak bagian umum perusahaan pada tanggal 26 Februari 2022, didapatkan gambaran alasan atau faktor yang membuat produktivitas atau pencapaian target perusahaan sering tidak tercapai dikarenakan kerusakan alat, kinerja ataupun kedisiplinan karyawan. Permasalahan pada karyawan ini digambarkan melalui perilaku karyawan yang tidak fokus disaat waktu bekerja, ketidakhadiran, keterlambatan, kebosanan karena aktivitas kerja yang dilakukan secara konsisten sehingga mempengaruhi semangat kerjanya, dan kelalaian. Perilaku-perilaku tersebut diungkapkan mengganggu kelancaran pencapaian target perusahaan, bahkan faktor keterlambatan sejam saja dapat mengganggu produktivitas dikarena sistem kerja dari perusahaan sendiri yaitu kerja sama tim. Sehingga dari permasalahan diatas menunjukan bahwa adanya permasalahan yang bersumber dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini yang perlu untuk diatasi.

Dalam menjalankan perusahaan ini dibutuhkan yang namanya bantuan kerja berupa sumber daya manusia. Perusahaan PT. Pelindo IV Terminal Petikemas sendiri mempunyai dua tipe karyawan yaitu karyawan tetap dan juga karyawan kontrak dalam hubungannya dengan perusahaan. Dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Indonesia) menyebutkan terbagi menjadi dua bagian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu untuk karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk karyawan tetap. Karyawan tetap ialah orang yang bekerja dalam pekerajaan tertentu bersama orang lain atau suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang lama atau permanent dimana mereka juga dapat bekerja untuk waktu-waktu tertentu serta waktu yang penuh didalam suatu perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021) sementara menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Indonesia) yang dimaksud dengan karyawan kontrak yaitu pekerja yang terikat oleh peraturan atau kebijakan yang sudah tertulis dalam perjanjian kerja dalam waktu tertentu. Perbedaan pada kedua tipe karyawan ini bukan hanya sekedar pada status pekerjaannya melainkan juga pada fasilitas kerja yang diterima dan kemudian jenjang karirnya dalam pekerjaan tersebut (Nugraha, 2020).

Sebagai karyawan kontrak tidak secara penuh diberikan kewenangan tugas oleh perusahaan hal ini sejalan dengan undang undang ketenagakerjaan yang membahas terkait Perjanjian Waktu Kerja Tertentu. Karyawan dengan status kontrak ialah karyawan yang sedang dalam masa percobaan kerja selama kurun waktu tertentu. Ketidakjelasan karir kedepan yang dialami oleh karyawan kontrak ini yang sering menyebabkan sumber kekahwatiran dan memunculkan persepsi negatif terhadap pekerjaannya kedepan selain itu karyawan kontrak juga lebih cenderung memiliki beban kerja yang berlebihan dibandingkan karyawan tetap (Latupono, 2011).

Menurut Schiemann (2011) perusahaan memerlukan faktor-faktor pendorong yang dapat membantunya dalam mencapaian tujuan yang diinginkannya disaat menghadapi persaingan yang semakin ketat serta menghindari kerugian-kerugian yang akan menjadi penghambat dalam pencapaiannya yaitu keterikatan kerja yang bisa dijadikan sebagai tenaga pendorong perusahaan. Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan dapat diperoleh dari keterikatan karyawan karena berkaitan dengan kinerja, keselamatan kerja, produktifitas, disiplin pada kehadiran, kepuasaan dan loyalitas konsumen, serta peningkatan profitabilitas. Oleh sebab itu, menurut Bakker & Leiter (2010) salah satu ciri-ciri karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu karyawan yang menunjukan keterikatan kerja yang tinggi karena dengan demikian juga akan menunjukan performa maksimal dalam pekerjaannya.

Keterikatan kerja atau dikenal juga dengan istilah lain yaitu *job engagement, personal engagement, employee engagement,* dan *employee commitment* (Soebandono, 2011). Menurut Schaufeli, dkk (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja ialah kondisi yang termotivasi dan terfokus pada pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat keterikatan kerja atau dapat dilihat dari kondisi dimensi keterikatan kerja itu sendiri. Schaufeli, dkk (2002) mengungkapkan dimensi utama yang membangkitkan keterikatan kerja yaitu : Pertama, semangat atau *vigor* yaitu tingkatan level energi dan ketahanan mental dalam melaksanakan pekerjan. Kedua, pengapdian atau *dedication* yaitu perasaan bahwa individu memiliki rasa keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya serta merasa berguna, antusias, bangga, terinspirasi dan tertantang. Ketiga, penyerapan atau *absorption* yaitu menaruh penuh perhatian pada apa yang menjadi pekerjaannya dan melakukannya secara serius.

Menurut Ramdhani dan Sawitri (2017) ketika karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah maka cenderung kurang inovatif dan kreatif serta kurang dalam hal berbagi ide yang didapat dengan rekan kerjanya. Selain itu M & Adenike (2014) merangkum beberapa pendapat penelitian terkait dampak yang dapat ditimbulkan ketika tidak terikat (engaged) dengan pekerjaannya yaitu karyawan cenderung dapat menimbulkan permasalahan melalui perilakunya yang negatif yang kemudian akan berdampak pada kepuasan pelanggan, karyawan juga cenderung memiliki perasaan negatif di tempat kerjanya serta dampak negatif yang ditimbulkan oleh karyawan yang tidak terikat tersebut dapat terus menerus mempengaruhi pekerjaan dan hasil kerja rekan kerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu untuk memperhatikan keterikatan kerja pada karyawan, karena keterikatan kerja merupakan faktor utama dalam peningkatan pertumbuhan perusahaan dan organisasi (Gallup, 2012).

Berdasarkan hasil survey Gallup (2016) mengenai keterikatan karawan (employee engagement) yang merupakan istilah lain dari menunjukan 87% pekerja di Dunia tidak memiliki perasaan keterikatan dengan pekerjaannya sementara itu di Indonesia menunjukan hanya 8% pekerja yang memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya, 77% tidak memilik keterikatan dengan pekerjaannya dan 15% pekerja yang tidak aktif.

Menurut Robertson (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017) karyawan akan menunjukan hasratnya dan antusiasmenya pada pekerjaannya dan organisasinya serta menikmati apa yang dikerjakan dan akan memberikan beragam bantuan untuk membantu mensukseskan organisasi atau perusahaan apabila karyawan tersebut memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya (Chandraningtyas, Musadieq, dan Utami, 2012). Karyawan juga akan menunjukan performa terbaik mereka jika menunjukan level keterikatan kerja yang tinggi (Dyastari, dkk, 2021). Selain itu jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan sangat terdorong dalam melaksanakan pekerjaannya serta berkomitmen, antusias dan penuh semangat (Olivia & Prihatsanti, 2017). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi mampu untuk memperlihatkan performa kerja yang lebih baik dalam bekerja dibandingkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah. (Ramdhani & Sawitri, 2017). Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan karyawan memiliki keterikatan (engagement) yang tinggi untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bakker, Demereonti dan Vergel (2014) ada tiga faktor yang turut mempengaruhi keterikatan kerja yaitu : Pertama, *Job Demands* yaitu tekanan pekerjaan yang kemudian akan mempengaruhi beragam aspek yaitu psikis, sosial, fisik serta hambatan bagi organisasi. Kedua, *Job Resources* yaitu berkurangnya tuntutan pekerjaan yang dirasakan secara psikologis yang tergambarkan dari keadaan lingkungan kerja yang diberikan oleh karyawan, tujuan organisasi, suatu perkembangan maupun sebuah pembelajaran. Ketiga, Personal Resources yaitu dukungan positif yang datang dari dalam diri individu yang kemudian memberikan kemampuan bagi mereka untuk berbagi dampak positif dalam lingkungan pekerjaannya. Dari uraian faktor diatas peneliti memilih salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu ketidakamanan kerja. *Job Demands* yaitu tekanan pekerjaan yang kemudian akan mempengaruhi beragam aspek yaitu psikis, sosial, fisik serta hambatan bagi organisasi. karyawan yang memiliki *job demands* cenderung memiliki persepsi ketidakaman kerja yang tinggi karena beban tugas, tantangan dan ancaman yang ia hadapi pada pekerjaannya. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja merupakan pandangan karyawan terkait kemampuannya menjaga kelangsungan pekerjaan disituasi yang terancam salah satunya yaitu kehilangan pekerjaan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya ketakutan kehilangan pekerjaan dapat memicu individu atau karyawan untuk lebih terlibat penuh dan aktif dengan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya untuk mengatasi ancaman yang dirasakan (Sverke & Hellgren 2002). Sementara itu didukung penelitian oleh Mauno, Kinnunen, Makikangas & Natti (2005) mengungkapkan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung tidak mengalami ketidakamanan kerja saat melaksanakan atau menyelesaian tugas pekerjaanya.

Ashford, dkk. (1989) mendefinisikan ketidakamanan kerja yaitu fase dimana perasaan terancam dan tidak berdaya dalam menghadapi situasi tertentu mulai dirasakan pekerja dalam pekerjaannya. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan dalam mempertahankan keinginan dalam situasi kerja yang mengancam. Hal ini berdampak pada job attitudes karyawan bahkan perpidahan *(turnover)* bisa meningkat. Status sebagai karyawan kontrak meningkatkan perasaan ketidakamanan kerja secara psikologis. Ketidakamanan kerja dapat dilihat dari beberapa komponen. Ashford dkk (1989) komponen dari ketidakamanan kerja yaitu: Pertama, ancaman dari beragam aspek pekerjaan. Kedua, tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam. Ketiga, ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Keempat, tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Kelima, ketidakberdayaan. Dimana untuk aspek pertama dan kedua serta aspek ketiga dan keempat digabungkan menjadi satu sehingga total aspek yang dikembangkan menjadi tiga aspek yaitu pertama *importance and likelihood of job feature* yaitu persepsi mengenai pentingnya setiap fitur dalam pekerjaan maupun profesi serta kemungkian kehilangan fitur pekerjaan, kedua *importance and likelihood of job loss* yaitu persepsi individu perihal keberhargaan suatu pekerjaan secara menyeluruh serta adanya persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan itu secara menyeluruh atau adanya suatu ancaman, ketiga *powelessness* yaitu ketidakmampuan individu mengatasi atau melindungi kondisi lingkungan pekerjaan maupun fitur dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu penyebab stress *(stressor)* yang dapat berdampak pada kesehatan mental serta komitmen kerja dari karyawan datang dari ketidakamanan kerja selain itu juga memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku organisasi yang nantinya juga akan memberikan dampak pada organisasi itu sendiri (Uba, 2015). Salah satu yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja yaitu status sebagai karyawan kontrak karena adanya perasaan ketidakjelasan untuk status pekerjaannya kedepan yang kemudian memicu perasaan khawatir (Nugraha, 2010). Karyawan kontak yang merasa terancam akan cenderung merasa tidak memiliki kemampuan dalam mengahadapi beragam tantangan, perubahan, tidak termotivasi serta menganggap bahwa perubahan yang dihadapi ialah suatu ancaman bagi mereka (Goksoy, 2012).

Menurut De Witte (2005) menyatakan bahwa dampak negatif yang ditimbulkan dari pekerja baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi disebabkan karena kurangnya dedikasi yang dimiliki pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan salah satu aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli (2002) yaitu dedikasi yang merupakan keteribatan diri terhadap apa yang dikerjakan dan pengalaman yang dialami dengan ditunjukan melalui sikap antusias, bangga, ispirasi serta merasa tertantang.

Penelitian terdahulu mengenal ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja yang dilakukan oleh Boseman, J., Rothmann, S., dan Buitendach., JH (2005) yang meneliti apakah ada pengaruh ketidakamanan kerja , burnout dan keterikatan kerja pada pegawai di organisasi pemerintah Belanda. Hasilnya menunjukan adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara ketidakamanan kerja dengan burnout yang dapat terlihat melalui emosi negatif yang timbul akibat adanya perasaan ketidakamanan kerja . Selain itu hasil dari penelitian tersebut juga menunjukan bahwa burnout dan keterikatan kerja saling berhubungan karena dimensi dari keduanya merupakan dimensi yang saling berlawanan. Oleh sebab itu, meskipun penelitian terkait ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya namun peneliti tertarik untuk menemukan hubungan diantara kedua variabe tersebut. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui dan mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak di PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung”. Untuk Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja, maka akan semakin rendah keterikatan kerja. Demikian pula sebaiknya, semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 66 orang dengan kriteria sebagai karyawan kontrak dan berusia sekitar 18-40 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala likert yang telah diuji dengan reliabilitasnya dengan nilai *Cronbach’s Alpha* skala keterikatan kerja sebesar 0,941 dan skala ketidakamanan kerja sebesar 0,910.

Pada skala keterikatan kerja terdapat 16 aitem yang mengacu pada aspek dari Schaufeli, dkk (2002) dan dimodifikasi oleh Septianawati (2021) dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Aspek skala keterikatan kerja yaitu semangat *(vigor)*, dedikasi *(dedication)*, dan penyerapan *(absorption)*.

Pada skala ketidakamanan kerja terdapat 14 aitem yang mengacu pada komponen dari Ashford, Lee dan Bobko (1989), dan dimodifikasi oleh Novita (2017) dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. komponen skala ketidakamanan kerja yaitu *importance and likelihood of job feature, importance and likelihood of job loss*, dan *powelessness.* Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis korelasional Pearson dengan menggunakan *software*.3

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perolehan pada penelitian ini menunjukan hasil bahwa tidak terdapat adanya hubungan yang signifikan antara ketidakaamanan kerja dengan keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata lain, semakin tinggi ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan rendahnya keterikatan kerja dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan tingginya keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Ketidakamanan kerja tidak menjadi variabel yang memberikan sumbangan pada tinggi rendahnya keterikatan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja (Maulana, 2012). Dimana hal yang membuat tidak adanya hubungan antar kedua yaitu ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja pada penelitian sebelumnya yaitu terletak pada jumlah partisipan yang minim dibandingkan dengan jumlah populasinya, persepsi karakteristik partisipan dan lamanya proses ketidakamanan kerja berlangsung di tempat kerja. Begitu juga dengan hasil yang didapat penelitian ini tentu adanya faktor atau hal lain yang mempengaruhi taraf signifikansi dari kedua variabel tersebut.

Hipotesis pada penelitian ini ditolak karena beberapa hal yang dipertimbangkan memberikan pengaruh pada hasil penelitian yaitu pertama, kurangnya pemahaman partisipan pada pengisian skala penelitian. Hal ini terbukti dari adanya partisipan yang bingung dalam memahami penyataan penelitian dan bagaimana cara menjawab skala penelitian sehingga hal ini dapat menjadi praduga bahwa adanya kemungkinan partisipan yang tidak membaca prosedur pengisian skala terlebih dahulu saat menjawab.

Kedua, adanya pengaruh aspek lain seperti pendapatan dari tempat kerja dan status yang diperoleh dari menjadi bagian dalam tempat kerja tersebut. Hal ini berkaitan dengan jumlah pendapatan yang diperoleh karyawan pada tempat kerjanya, yang mana perusahaan yang menjadi lokasi pada penelitian ini merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang juga merupakan salah satu perusahaan besar yang terdapat di Kota Bitung sehingga pendapatan serta tunjangan lainnya dapat memberikan jaminan dan status sosial yang memadai kepada karyawan meskipun kepada karyawan kontrak. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi skor hubungan anatar ketidakamanan kerja serta keterikatan kerja.

Ketiga, yaitu perbedaan subjek penelitian yang dipakai pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Dimana pada penelitian sebelumnya menunjukan bahwa ketidakamanan kerja memberikan pengaruh pada tingkat keterikatan kerja pada karyawan kontrak (Nugraha, 2020). Jika dilihat dari penggunaan subjek yang digunakan yaitu karyawan kontrak secara umum sementara pada penelitian ini menggunakan karyawan kontrak tetapi berfokus hanya pada satu lokasi saya, maka faktor berupa tempat kerja, pendapatan dan status sosial dapat turut mempengaruhi hasil yang diperoleh sehingga dari pada itu ada perbedaan hasil yang diperoleh meskipun menggunakan variabel yang sama. Hal-hal yang diungkapkan diatas merupakan hasil asumsi dari peneliti terkait mengapa tidak adanya hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung.

Menurut Schaufeli, dkk (2002) Keterikatan kerja merupakan suatu kondisi yang terungkapkan melalui motivasi serta meletakkan fokus pada pemikiran yang positif kepada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Lebih lanjut mengenai keterikatan kerja digambarkan melalui suatu keadaan individu yang dalam kondisi baik, makmur, sehat, damai, serta terpenuhi secara positif terkait pekerjaannya yang ditandai dengan adanya energi dan identifikasi yang jelas serta kuat dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Dari penjelasan ini menunjukan bahwa tingginya nilai keterikatan kerja berdasakan penilaian kategorisasi subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 87,9% (58 subjek), kategori sedang sebesar 12,1% (8 subjek) dan subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar (0 subjek) berarti memiliki dorongan dan pemikiran yang positif dan berfokus pada pekerjaannya saja sehingga mereka mampu mengontrol persepsi mereka terhadap situasi yang akan menjadi ancaman pada pekerjaan mereka.

Sesuai dengan pendapat Lind dan Van den Bos (2002) yang mengungkapkan bahwa ada kemungkinan individu akan merespon dengan menunjukan performa lebih baik ketika ia mengalami ancaman dalam aspek pekerjaannya. Selain itu hasil yang menunjukan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi ke sedang cenderung menunjukan karyawan kontrak tersebut memiliki keterikatan kerja yang baik atau tinggi di mana karyawan akan cenderung terdorong dalam pelaksanaan tugasnya serta komitmen, antusias dan penuh semangat (Olivia & Prihatsanti, 2017). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi mampu untuk memperlihatkan performa kerja yang lebih baik dalam bekerja dibandingkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah. (Ramdhani & Sawitri, 2017).

Sedangkan kategorisasi Keterikatan Kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 21,2% (14 subjek), kategori sedang sebesar 22,7% (15 subjek) dan subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar 56% (37 subjek). Hal ini menunjukan bahwa karyawan kontrak pada penelitian ini lebih banyak memiliki ketidakamanan kerja namun buka sebagian lainnya cenderung merasakan adanya perasaan ketidakamanan dari kategori rendah ketinggi. Oleh karena itu, jika perasaan ketidakamanan ini meningkat atau tinggi maka karyawan akan cenderung merasa tidak memiliki kemampuan dalam mengahadapi beragam tantangan, perubahan, tidak termotivasi serta menganggap bahwa perubahan yang dihadapi ialah suatu ancaman bagi mereka (Goksoy, 2012). Apabila perasaan ketidakaman itu kecil atau rendah atau kata lainnya karyawan merasakan keamanan kerja maka karyawan akan cenderung menunjukan sikap kerja yang baik yang kemudian menunjukan kinerja yang maksimal (Kresna, 2021).

Menurut Bakker, Demereonti dan Vergel (2014) faktor yang mempengaruhi pengaruh kepada keterikatan kerja yaitu tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, sumber daya pribadi. Sementara menurut Lockwood (dalam Smith & Markwick, 2009) faktor yang mempengaruhi dibagi menjadi dua fakto yaitu faktor internal (biografis karyawan tipe/karakteristik kepribadian, tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan, kemudian persepsi karyawan kepada segala hal yang dianggap berharga, memiliki arti atau tujuan bagi diri individu itu sendiri) dan faktor eksternal (budaya organisasi, kepedulian manager terhadap karyawan, tipe kepemimpinan, kompensasi dari perusahaan kepada karyawan, reputasi yang dimiliki perusahaan, kesempatan pengembangan karir bagi karyawan, kebebasan dalam penyampaian pendapat, kualitas komunikasi antar keluarga organisasi, kelompok kerja yang solid dan peduli satu sama lain, kejelasan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan, tersedianya sumber daya yang dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja, infromasi terkait nilai dan tujuan perusahaan disampaikan jelas kepada karyawan).

Sehingga berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya faktor lainnya seperti beberapa faktor diatas serta penjelasan yang berkaitan dengan asumsi peneliti berdasarkan proses penelitian yang membuat hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa tidak adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji korelasi product moment dari Karl Pearson yaitu menunjukan bahwa nilai korelasi (rxy) = -0,088 dengan p = 0,241 (p > 0,050), yang berarti tidak ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Petikemas Bitung. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata lain, semakin tinggi ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan rendahnya keterikatan kerja dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan tingginya keterikatan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Petikemas Bitung.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang negatif antara ketidakamanan kerja dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi yang tidak menunjukkan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Pelindo IV Terminal Petikemas Bitung, yang berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan rendahnya keterikatan kerja dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja tidak diikuti dengan tingginya keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Hipotesis dalam penelitian ini ditolak karena beberapa faktor, seperti penggalian variabel bebas yang kurang mendalam atau pada saat proses pengisian skala tidak benas sehingga mempengaruhi hasil data penelitian. Sehingga dari pada itu disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperhatikan hal-hal yang telah menjadi kekurangan dalam penelitian ini untuk diperbaiki pada penelitian selanjutnya yaitu memilih faktor lain selain ketidakamanan kerja misalnya seperti dukungan sosial, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, status sosial. untuk selanjutnya apabila hendak melaksanakan penelitian di suatu lokasi disarankan untuk tidak hanya menyebarkan skala penelitian melalui google form saja tetapi bisa juga sembari diberikan booklet sehingga subjek bisa memilih antara keduanya, hal ini untuk menghindari ketidaktahuan subjek dalam penggunaan google form.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ashford, S.J., Lee, C. dan Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of: A theory-based measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal, 32(4),* 803-829. Doi : 10.2307/256569

Ashford, S.J., Lee, C. dan Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of: A theory-based measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal, 32(4)*, 803-829. Doi : 10.2307/256569

Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organization. *Organizational behavior and human decision processes, 43(2)*, 207-242.

Bakker, A. B., and Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.

Bakker, A., Demerouti, E., and Sanz-Vergel, A I (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 389-411. doi : 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A., Demerouti, E., and Sanz-Vergel, A I (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 389-411. doi : 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Boseman, J., Rothmann, S., Buitendach, J.H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement : The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology, 31(4),* 48-56. Retrieved from https://hdl.handle.net/10520/EJC89067

Chandraningtyas, I., Musadieq, MA., dan Utami, HN. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma karya persada yang outsourcing di PT. Sasa inti probolinggo). *Jurnal Profit, 6(2),* 32-42.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology, 31(4),* 1-6.

Dyastari, L., Wibisono, T., Sanhadi, P., Riananda, D., dan Adriansyah, M (2021). Job demands, job insecurity, and job engagement at sales promotion for retail companies. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(6),* 506-512. doi: 10.18415/ijmmu.v8i6.2789

Gallup. (2012). *U.S. Managers Boast Best* . 17 Oktober 2021. http://www.gallup.com

Goksoy, A. (2012). The impact of job insecurity, role ambiguity, self monitoring, and perceived fairness of previous change on individual readiness for change. *Journal of Global Strategic Management, 6(1),* 102-111. doi: 10.20460 /JGSM.2012615790

Greenhalgh, L dan Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity : Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review, 9(3)*, 438-448

Latupono, B. (2011). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak (outsourcing) di kota ambon. *Jurnal Sasi, 17(3),* 59-69. doi: 10.47268/sasi.v17i3.366

Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management*. Research in organizational behavior, 24,* 181-223. doi : 10.1016/S0191-3085(02)24006-X

Mann, A., dan Harter, J. (2016). The worldwide employee engagement crisis. *Gallup Business Journal, 7(1)*, 1-5.

Maulana, S. (2012). Hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada dosen non-pegawai negeri sipil (PNS) Universitas Indonesia. *Skripsi, Universitas Indonesia*

Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. & Natti, J. (2005). Psychological consequences of fixed term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organisational Psychology, 14(3)*, 209–237. doi: 10.1080/13594320500146649

Njoku, Julie Uba. (2015). Consequences of job insecurity on the mental health and well-being of employees. *International Journal of Science and Technology, 4 (2),* 107-117. doi : 10.4314/stech.v4i2.9

Novita, M W. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Di Hotel Emerald Garden Medan. *Skripsi*, *Universitas Sumatera Utara.*

Nugraha, Fajar C. (2020). Pengaruh terhadap pada karyawan kontrak. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang.*

Olivia N, S & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada anggota sabhara polda jateng semarang. *Jurnal Empati, 6(4),* 354-361. doi: 10.14710/empati.2017.20107

Pranitasari, D & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akutansi dan Manajemen, 18 (1)*, 22-38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375

Ramdhani, G & Sawitri, D. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di bogor. *Jurnal Empati, 6(1),* 199-205. doi: 10.14710/empati.2017.15211

Schaufeli, W.B., dkk. (2002). The measurement of engagement and burnout a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326

Schiemann A.W. (2011). *Alignment capability engagement*. Jakarta: PPMManagement.

Septianawati, R. (2021). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Kayawan Milenial Dazzle Yogyakarta. *Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.*

Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. Asian Journal of Management Research, ISSN 2229 -3795, 170-189.Smith, G. R., and Markwick, C. (2009). *Employee engagement a review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.

Soebadono, J P. (2011). Peran rasa bangga, kepercayaan, rasa aman, dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja karyawan. *Disertasi, Universitas Indonesia.*

Suryani, N., & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bali: Nilacakra.

Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9 (2)*, 952-962.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology” 7(3)*, 242–264. https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242

Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D.N. (2018). Hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. pelindo iii (persero) cabang banjarmasin”. *Jurnal Kognisia, 1(2),* 102-107.