

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN GENERASI Y**

SKRIPSI



OLEH:

Jemima Rumiza Diovani

NRP 7103019023

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2022

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN GENERASI Y**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:

Jemima Rumiza Diovani

NRP 7103019023

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2022

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Jemima Rumiza Diovani

NRP : 7103019023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Y

Benar-benar merupakan buatan hasil karya sendiri. Apabila kemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi tersebut ternyata merupakan hasil plagiat dan/atau hasil manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan/atau pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh, serta menyampaikan permohonan maaf pada pihak-pihak yang bersangkutan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran.

Surabaya, 7 November 2022

Yang membuat pernyataan,



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Jemima Rumiza Diovani

NRP : 7103019023

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN GENERASI Y**

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 November 2022

Yang membuat pernyataan,



HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN JOB INSECURITY DENGAN WORK ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN GENERASI Y**

Oleh :

Jemima Rumiza Diovani

NRP : 7103019023

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi,

Pembimbing: Dr. Desak Nyoman Arista RD., M.Psi., Psikolog 

NIDN : 0726108203

Email : desakdewi@ukwms.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Pada tanggal 07 Desember 2021



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Agnes M. Sumargi, Ph.D., Psikolog)

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.
 2. Sekretaris : Happy Cahaya Mulya, M. Psi., Psikolog
 3. Anggota : Dicky Susilo, M.Psi. Psikolog
 4. Anggota : Dr.Desak Nyoman Arista RD., M.Psi., Psikolog
- NIDN : 0726108203

This block contains three handwritten signatures in blue ink, corresponding to the members of the exam board listed in the previous block. The signatures are written in a cursive style.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan untuk
Kemuliaan Tuhan Yesus
Keluarga
dan
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

HALAMAN MOTTO

“If you want to fight, you must fight alone.”

UNGKAPAN TERIMAKASIH

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat dari awal hingga akhir. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. **Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed.,M.Psych., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan kesempatan untuk menjalankan penelitian ini, dan juga telah membantu untuk proses telaah alat ukur yang digunakan.
2. **Ibu Dr. Desak Nyoman Arista RD., M.Psi., Psikolog**, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan membantu penulis dari awal hingga akhir proses pengerjaan skripsi hingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
3. **Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si dan Bapak Dicky Susilo M.Psi, Psikolog**, selaku Ketua dan anggota penguji dalam penelitian ini yang telah memberikan masukan dan bimbingan untuk perbaikan naskah penelitian ini.
4. **Karyawan generasi Y di Surabaya**, atas kesediannya dalam partisipasi mengisi kuesioner dalam penelitian ini sebagai responden.
5. **Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**, terimakasih telah membantu dan mengajar dengan maksimal selama proses perkuliahan saya dari awal hingga akhir.
6. **Bebe**, yang telah membimbing, dan berperan sebagai orang tua hingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. **Gege**, yang telah memberikan dukungan untuk terus semangat.
8. **Mamah dan Papah**, yang telah memberikan sumbangan finansial sampai saat ini

DAFTAR ISI

COVER DEPAN	i
COVER DALAM	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
UCAPAN TERIMAKASIH	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Masalah	11
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1. <i>Work Engagement</i>	13
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.2 Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	13
2.1.3 Faktor – Faktor <i>Work Engagement</i>	14
2.2. <i>Job Insecurity</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	16
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i>	17
2.3. Keterkaitan <i>Work Engagement</i> dan <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan	17
2.4. Karyawan Generasi Milenial	21
2.5. Hipotesa Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Identifikasi Variabel	22
3.2. Definisi Operasional	22
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel	23
3.4. Metode Pengumpulan Data	23
3.4.1 Skala <i>Work Engagement</i>	24

3.4.2 Skala <i>Job Insecurity</i>	24
3.5 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	25
3.5.1 Validitas Alat Ukur	25
3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur	26
3.6 Teknik Analisa Data	26
3.7 Etika Penelitian	27
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	28
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	28
4.2. Persiapan Pengambilan Data	28
4.2.1 Kajian Pustaka	28
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	28
4.2.3 Penyebaran Alat Ukur	29
4.3. Pelaksanaan Penelitian	30
4.4. Hasil Penelitian	31
4.4.1 Hasil Uji Validitas Item	31
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	32
4.4.3 Deskripsi Identitas Subjek Penelitian	33
4.4.4 Deskripsi Data Variabel Penelitian	34
4.4.5 Uji Asumsi	39
4.4.6 Uji Hipotesis	40
BAB V PENUTUP	42
5.1. Pembahasan	42
5.2. Kesimpulan	49
5.3. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
DAFTAR LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint Work Engagement</i>	24
Tabel 3.2 <i>Blueprint Job Insecurity</i>	25
Tabel 3 4.1 Distribusi Data Skala <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.2 Distribusi Aspek Vigor	36
Tabel 4.3 Distribusi Aspek <i>Absortion</i>	37
Tabel 4.4 Distribusi Aspek <i>Dedication</i>	37
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Skala <i>Job Insecurity</i>	38
Tabel 4.6 Hasil Tabulasi Silang <i>Work Engagement</i> dan <i>Job Insecurity</i>	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Diagram Batang Data <i>Preliminary Dimensi Vigor</i>	3
Gambar 1.2. Diagram Batang Data <i>Preliminary Dimensi Absortion</i>	4
Gambar 1.3. Diagram Batang Data <i>Preliminary Dimensi Dedication</i>	4
Gambar 1.4. Digram Batang Data <i>Preliminary Job Insecurity</i>	6
Gambar 4.1. Distribusi Frekuensi Usia Responden	34

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Coding Identitas Responden	56
LAMPIRAN B. Coding Skala Work Engagement	60
LAMPIRAN C. Coding Skala Job Insecurity	64
LAMPIRAN D. Validitas dan Reliabilitas Work Engagement Putaran 1	68
LAMPIRAN E. Validitas dan Reliabilitas Work Engagement Putaran 2	69
LAMPIRAN F. Validitas dan Reliabilitas Job Insecurity Putaran 1	70
LAMPIRAN G. Validitas dan Reliabilitas Job Insecurity Putaran 2	71
LAMPIRAN H. Uji Asumsi Normalitas pada Work Engagement dan Job Insecurity	72
LAMPIRAN I. Uji Asumsi Linearitas pada Work Engagement dan Job Insecurity	73
LAMPIRAN J. Uji Hipotesis Kendall's Tau-b pada Work Engagement dan Job Insecurity	74
LAMPIRAN K Tabulasi silang Work Engagement dan Job Insecurity	75
LAMPIRAN L Bentuk Kuesioner (Google Form)	76
LAMPIRAN M. Persetujuan Peminjaman Alat ukur	78

Jemima Rumiza (2022). “Hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan Generasi Y”. **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Work engagement adalah segala bentuk perilaku (tindakan) positif individu dalam tempat kerja yang dapat diukur pada saat bekerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan munculnya *work engagement* adalah *job insecurity*. Istilah *job insecurity* adalah keadaan atau kondisi psikologis individu di tempat kerja yang memiliki rasa takut serta ketidakberdayaan karena adanya ancaman di tempat kerja. Oleh karena itu tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Peneliti mengukur variabel *job insecurity* dengan menyebarkan skala *job insecurity*. Skala *work engagement* yang digunakan dalam penelitian adalah skala *work engagement* yang dibuat oleh Widarnandan dalam jurnal “Penyusunan *Skala Work Engagement* Pada Pegawai di Indonesia”. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 77 orang karyawan generasi milenial di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan teknik analisa uji hubungan non parametik *kendal's tau-b*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan arah negatif antara variabel *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian dalam uji hubungan ini memberikan sumbangan efektif sebesar 57,4%, yang berarti uji hubungan antara kedua variabel dalam kategori yang kuat. Melalui hasil yang didapat apabila semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin menunjukkan *job insecurity* yang rendah begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: *work engagement*, *job insecurity*, karyawan milenial

Jemima Rumiza (2022). "The relationship between job insecurity and work engagement in millennial generation employees ". Undergraduate Thesis 1. Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University, Surabaya.

ABSTRACT

Work engagement is any form of positive behavior (action) of individuals in the workplace that can be measured at the time of work with the aim of achieving organizational goals. One of the factors that can cause the emergence of work engagement is job insecurity. The term job insecurity is the state or psychological condition of individuals in the workplace who have fear and helplessness due to threats at work. Therefore, the purpose of this study is to determine the relationship between job insecurity and work engagement in millennial generation employees. This research uses quantitative research methods. Researchers measure job insecurity variables by spreading the job insecurity scale compiled by researchers. The scale of work engagement used in this study is the scale of work engagement made by Widarnandan in the journal "Preparation of Work Engagement Scale in Employees in Indonesia". Scale deployment is done with google form media. The participants in this study were 77 millennial generation employees in Surabaya. This study used purposive sampling method and non-parametric relationship test analysis technique of Kendal's tau-b. The results of this study show a significant relationship with the negative direction between the variables of job insecurity and work engagement in millennial generation employees. The results of the hypothesis test showed with an effective contribution of 57.4%,. which can be interpreted category test the relationship between these two variables is strong Through the results obtained if the higher the work engagement, the more it will show low job insecurity and vice versa.

Keywords: *work engagement, job insecurity, milenial employess*