



**PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP WORK
ENGAGEMENT DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu
Boko (Persero) Yogyakarta)**

Shabrina Alifah Subiantoro, Eisha Lataruva¹

shabrinaasubiantoro@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH
Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of job insecurity and job stress on work engagement through self-efficacy as a moderating variable at PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan and Ratu Boko (Persero) Yogyakarta. The population in this study is all of employees. The number of samples used in this study were 95 respondents, with characteristic of permanent employees.

Data was collected through the distribution of questionnaires on samples selected through non-probability sampling techniques with saturated samples (census) method. Measurements in the questionnaires using a Likert Scale. Four (4) hypothesis in this study were tested using the Moderated Regression Analysis (MRA) method with SPSS 25.0 software.

The results of the statistical test analysis indicate that job insecurity and job stress variables have a significant negative effect on work engagement. In addition, it is also proven that self-efficacy variable can moderate the relation between job insecurity and job stress on work engagement.

Keywords : Job Insecurity, Job Stress, Self-Efficacy, Work Engagement

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang terus terjadi dan semakin kompetitif menjadi pemicu organisasi untuk selalu sigap pada perubahan. Sumber daya manusia sebagai aset penting dalam organisasi semakin dipacu untuk bisa mendorong inovasi baru dan kreativitas di dalam organisasi. Perusahaan tidak lagi hanya mencari sumber daya manusia diatas rata-rata, namun juga yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, proaktif, dan berkomitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Bakker & Schaufeli, 2008). Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya.

Keterlibatan (*engagement*) mengacu pada perasaan menyeluruh seseorang pada pekerjaannya (Breugh, 2021). Karyawan yang terlibat lebih mungkin untuk bekerja lebih keras dibandingkan mereka yang tidak terlibat. Bakker (2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai: keadaan aktif dan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

¹ Corresponding author

Hasil penelitian dan survey perusahaan menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keterlibatan, kinerja karyawan dan hasil bisnis (Kular et al., 2008). Sebuah studi meta-analisis menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan berhubungan positif dengan kinerja unit bisnis, seperti kepuasan dan loyalitas pelanggan, profitabilitas, produktivitas, omset dan keamanan (Bakker & Schaufeli, 2008). Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dapat memberikan kerugian pada perusahaan seperti hasil kerja yang kurang maksimal, tidak nyaman dalam bekerja dan tingkat produktivitas karyawan jauh dari target perusahaan (Pringgabayu, 2016). Penyebab rendahnya keterikatan seseorang dengan pekerjaannya dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beban kerja dan faktor eksternal seperti ketidakpastian karena perubahan teknologi, fluktuasi ekonomi, dan ketidakamanan politik sehingga sulit untuk menjamin stabilitas pekerjaan bisa menjadi penyebab rendahnya *work engagement* dalam perusahaan (Etehad & Karatepe, 2019).

Perubahan kondisi yang terjadi begitu cepat akibat penyebaran penyakit COVID-19 dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan akan masa depan pekerjaan mereka. Kekhawatiran ini disebut *job insecurity*, mengacu pada ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Penyebaran virus COVID-19 yang masih terus terjadi hingga saat ini juga tidak dapat dipungkiri menimbulkan konsekuensi bagi karyawan. Berbagai tuntutan untuk bisa beradaptasi pada kondisi baru yang terjadi saat ini dengan tetap harus waspada dalam menjalankan pekerjaannya dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan. *Job stress* didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam. Hal ini menunjukkan ketidakcocokan antara kemampuan individu dan lingkungan kerja, karena adanya tuntutan berlebih atau ketidaksiapan individu untuk menangani situasi kerja (Jamal, 2005).

Berdasarkan penelitian Breugh (2021); Karatepe et al. (2020); Vander Elst et al. (2013), *job insecurity* dan *job stress* menghasilkan dampak negatif pada *work engagement*. Vander Elst et al. (2013) berpendapat bahwa *job insecurity* mengurangi keterlibatan dan meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Penelitian yang menghubungkan stres kerja dengan keterlibatan juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang memberikan bukti bahwa stres tidak hanya mengarah pada tingkat individu seperti kelelahan, namun juga mengurangi kinerja positif (Breugh, 2021).

Hobfoll (1989) berpendapat bahwa terdapat sumber daya pribadi yang mampu meresistensi stres. Dengan kata lain, sumber daya tersebut mampu menyangga efek negatif dari stres. Dalam hubungan *job insecurity*, peneliti berasumsi bahwa *self-efficacy* memiliki efek penyangga. Dalam penelitian yang dilakukan Lee et al. (2010), kecerdasan emosional dan *self-efficacy* juga harus ditingkatkan untuk mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional yang diberikan (Gilad, Stanley, & Dov, 2001).

Mengacu pada penelitian Karatepe et al. (2020), *job insecurity* menghasilkan dampak negatif pada *work engagement* pada penelitian yang dilakukan terhadap pegawai 1 hotel bintang empat dan 5 hotel bintang lima di Guangzhou, China. Namun, menurut penelitian Abigail Ngokwana Moshoeu (2011) pada 260 pegawai akademik dan administrasi, *job insecurity* memiliki hubungan positif lemah dengan *work engagement*. Sedangkan menurut peneliti A N Moshoeu & Geldenhuys (2019), *job insecurity* memiliki korelasi positif dengan *work engagement* dan *organizational commitment*.

Hasil yang berbeda juga ditunjukkan variabel *job stress* terhadap *work engagement*, dimana dalam penelitian Padula et al. (2012) pada 457 karyawan industri metalurgi, *job stress* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Tetapi dalam penelitian Breaugh (2021) stress kerja memiliki hubungan negatif dengan keterlibatan bahkan jika di mediasi *Basic Needs Satisfaction* (BNS). Dan menurut penelitian Coetzee & Villiers (2010), *job stress* berdampak signifikan pada *work engagement* pada penelitian yang dilakukan terhadap 90 anggota staf divisi Solusi Proses Bisnis dari Lembaga Keuangan di Afrika Selatan.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu pada variabel *job insecurity* dan *job stress* terhadap *work engagement*. Inkonsistensi hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda seperti positif, negatif, signifikan dan tidak signifikan. Hasil-hasil yang berbeda ini menjadi *gap* yang menggugah peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. *Gap* inilah yang menjadi masalah dan akan dibahas serta dicari keserasian hasilnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, berbagai sektor industri telah digunakan sebagai objek penelitian. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mengambil objek karyawan tetap pada perusahaan yang bergerak di industri pariwisata. Penelitian ini mencoba mengambil sampel di PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko yang berlokasi di kantor pusat Sleman, Yogyakarta. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Work Engagement* dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderating” ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *work engagement* serta menguji dan menganalisa pengaruh *self-efficacy* dalam hubungan moderasi *job insecurity* dan *job stress* terhadap *work engagement*.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Job Insecurity didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Job Stress mengacu pada ketegangan fisik dan psikologis yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan ketersediaan sumber daya (Li, Cheung, & Sun, 2019).

Work Engagement digambarkan dengan pekerja yang terlibat atau terhubung sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan (Coetzee & Villiers, 2010).

Self-Efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan atau keyakinan individu pada kemampuannya untuk berhasil memenuhi tugas (Bandura, 1977).

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*

Ancaman dari *job insecurity* menunjukkan ketidakpastian tentang retensi pekerjaan dan ketidakpastian tersebut mengarah pada situasi yang ambigu apakah individu akan kehilangan pekerjaannya. Dalam keadaan ini, karyawan cenderung menemukan pekerjaan mereka menantang, menyebabkan mereka tidak sepenuhnya terhubung dengan peran dalam pekerjaan. Sedangkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi menandakan kondisi mental yang positif pada pekerjaan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat menjadi variabel penting dalam penilaian kinerja, karena keterikatan kerja meningkatkan efektivitas organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mengurangi *turnover* (Caplan & Whittemore, 2013).

Lo Presti & Nonnis (2012) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *work engagement* dan hubungan positif dengan tekanan psikologis. Getahun Asfaw & Chang (2019) juga berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara *job insecurity* yang

dirasakan karyawan dengan penurunan keterlibatan. Sedangkan A N Moshoeu & Geldenhuys (2019) menemukan bahwa *job insecurity* berkorelasi positif dengan *work engagement* dan *organisational commitment*. Sehingga timbul pertanyaan apakah karyawan yang merasakan kondisi *job insecurity* mempengaruhi *work engagement* mereka dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Work Engagement*

Stres dikonseptualisasikan sebagai proses kompleks yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu a) sumber stres yang ditemui di lingkungan kerja, b) persepsi dan penilaian terhadap stresor tertentu oleh seorang karyawan, c) reaksi emosional yang ditimbulkan ketika stresor dinilai sebagai sebuah ancaman (Rothmann, 2008). Sedangkan *work engagement* menurut Britt et al. (2001) dapat membantu individu menangani secara efektif tuntutan pekerjaan yang penuh dengan tekanan. Karyawan yang terlibat menunjukkan hasil terbaik, memiliki orientasi kepada pelanggan, menghasilkan lebih banyak profit, lebih setia kepada organisasi, mengurangi kesalahan dan kecelakaan kerja, hidup dan bekerja dengan lebih senang, dan lebih tahan terhadap stres (Christina Maslach et al., 2001).

Namun, adakalanya karyawan cenderung menarik diri ketika energi mereka terkuras karena beban kerja (Coetzee & Villiers, 2010). Lebih lanjut, ketika tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan, pada gilirannya akan berdampak pada penurunan keterlibatan kerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja dan faktor eksternal lain dapat menjadi sumber stres yang menyebabkan karyawan menarik diri dari pekerjaannya. Pada akhirnya, stres mengurangi kepuasan kerja seseorang dan komitmen serta keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H2: *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderating Antara *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*

Tilakdharee et al. (2010) berpendapat bahwa *job insecurity* menciptakan hilangnya perasaan stabilitas, identitas dan rasa memiliki pada pekerjaan dan lebih lanjut menyebabkan kerugian emosional dan fisik pada karyawan. Restrukturisasi dan pengurangan organisasi meningkatkan persepsi subjektif karyawan tentang kehilangan pekerjaan yang semakin diperburuk dengan situasi COVID-19 saat ini (Niesen et al., 2018 dalam Jung, Jung, & Yoon, 2021). Karatepe et al. (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* secara langsung menghambat keterlibatan karyawan. Getahun Asfaw & Chang (2019) juga berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara *job insecurity* yang dirasakan karyawan dengan penurunan keterlibatan kerja.

Namun, apabila seseorang menghadapi ancaman terhadap salah satu sumber daya atau kehilangan sumber daya tersebut, mereka tidak sepenuhnya tidak berdaya. Westman et al. (2004) berpendapat bahwa terdapat sumber daya pribadi yang mampu meresistensi stres. Dengan kata lain, sumber daya tersebut mampu menyangga efek negatif dari stres. Dalam hubungan *job insecurity*, penelitian terdahulu menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki efek penyangga (König et al., 2010). Van Zyl et al. (2013) mendukung penelitian terdahulu dengan menemukan bahwa efek negatif dari *job insecurity* terhadap *work engagement* menjadi lebih rendah ketika skor *self-efficacy* tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H3: *Self-efficacy* memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement*.

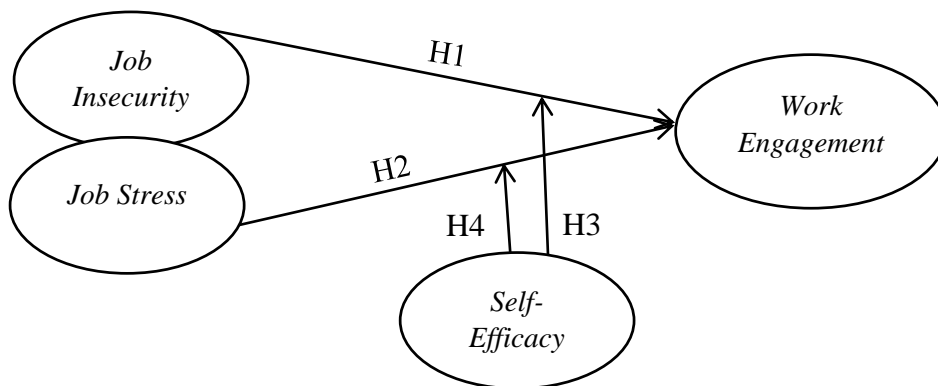
Pengaruh *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderating Antara *Job Stress* terhadap *Work Engagement*

Ada beberapa alasan mengapa pekerja yang terlibat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekannya yang tidak terlibat. Pertama, karyawan yang terlibat sering mengalami emosi positif (Bindl & Parker, 2010). Karyawan yang bahagia akan lebih peka terhadap peluang di tempat kerja, lebih terbuka dalam membantu rekannya, lebih percaya diri dan optimis (Cropanzano & Wright, 2001). Kedua, menurut studi Schaufeli et al. (2008) menunjukkan bahwa pekerja yang terlibat lebih sedikit memberikan keluhan psikosomatik dibandingkan rekan-rekan yang tidak terlibat. Namun, pekerjaan seseorang selain memungkinkan mereka untuk bertumbuh, mendapatkan pengakuan, dan melatih kemandirian juga dapat menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan, apatis dan iritasi yang mengarah pada stres kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Lee et al. (2010), untuk mengurangi stres kerja, kecerdasan emosional dan *self-efficacy* seseorang harus ditingkatkan. Hal ini memungkinkan bahwa *self-efficacy* dapat menjadi penyangga di antara *job stress* dengan *work engagement*. Clauss et al. (2021) juga menemukan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi bereaksi lebih positif terhadap stresor seperti beban kerja berlebih. Mereka berpendapat bahwa individu tersebut tidak memandang stresor sebagai ancaman namun sebagai tantangan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H4: *Self-efficacy* memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Work Engagement*.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: (Grau et al., 2000); (Schaufeli et al., 2008); (Coetzee & Villiers, 2010); (König et al., 2010); (Pérez-Fuentes et al., 2018); (Etehad & Karatepe, 2019); (A N Moshoeu & Geldenhuis, 2019); (Karatepe et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan	1. <i>Job Features</i> 2. <i>Total Job</i> 3. <i>Powerlessness</i>



	(kerja) yang diharapkan pada situasi kerja yang terancam. (Ashford et al., 1989)	(Ashford et al., 1989)
<i>Job Stress</i> (X2)	Respon negatif fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan peran pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. (Shukla & Srivastava, 2016)	<ol style="list-style-type: none">1. Banyak pekerjaan, sedikit waktu2. Perasaan terbebani jika tidak bekerja3. Tidak pernah mengambil cuti4. Gugup akibat pekerjaan5. Efek pekerjaan terhadap individu tinggi6. Terbebani akibat pekerjaan7. Perasaan sesak akibat pekerjaan8. Enggan mengambil cuti (Shukla & Srivastava, 2016)
<i>Self-Efficacy</i> (Z)	Keyakinan seseorang dalam mencapai hasil yang diinginkan di berbagai tugas dan situasi. Sherer et al. (1982) dalam Gilad et al. (2001)	<ol style="list-style-type: none">1. Keyakinan dalam membuat rencana2. Kesulitan dalam memulai bekerja (R)3. Tidak mudah menyerah4. Sulit mencapai target (R)5. Menghindari kesulitan (R)6. Menghindari masalah (R)7. Tidak berkenan mencoba (R)8. Menyelesaikan pekerjaan yang tidak menyenangkan9. Tidak menunda-nunda pekerjaan10. Mudah menyerah saat mempelajari hal baru (R)11. Tidak menangani masalah dengan baik (R)12. Menghindari belajar hal baru (R)13. Kegagalan merupakan motivasi14. Tidak yakin dengan kemampuan diri (R)15. Mandiri16. Mudah menyerah (R)17. Tidak mampu menangani masalah (R) Sherer et al. (1982) dalam Gilad et al. (2001)
<i>Work Engagement</i> (Y)	Keadaan positif psikologi individu yang ditandai dengan usaha yang kuat dalam bekerja yang dicirikan dengan semangat (<i>vigor</i>), dedikasi	<ol style="list-style-type: none">1. Semangat (<i>Vigor</i>)2. Dedikasi (<i>Dedication</i>)3. Peresapan (<i>Absorbed</i>)

	(<i>dedication</i>), dan penyerapan (<i>absorbed</i>). Schaufeli et al. (2002) dalam Schaufeli et al. (2008)	Schaufeli et al. (2002) dalam Schaufeli et al. (2008)
--	--	--

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero), Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Riduwan, 2010:64). Sehingga sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT. Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) yang berlokasi di kantor pusat Sleman, Yogyakarta sejumlah 95 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah yaitu data subjek (*self report data*). Adapun data yang digunakan bersumber pada respon tertulis responden sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner online. Sumber data berasal dari data primer berupa kuesioner mengenai persepsi responden dan data sekunder berupa buku, jurnal, website, dan data relevan yang diperoleh dari perusahaan.

Metode Analisis

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* version 25. Analisis data yang dilakukan diantaranya adalah analisis angka indeks, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi dan uji MRA untuk mengetahui hubungan moderasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *work engagement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderating. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko, Yogyakarta dengan jumlah responden sejumlah 95 orang.

Uji Ftest

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.065	5	11.813	30.095	.000 ^b

	Residual	34.935	89	.393		
	Total	94.000	94			
a. Dependent Variable: Work Engagement						
Predictors: (Constant), Job Insecurity*Self-Efficacy, Job Stress*Self-Efficacy, Job Stress, Job Insecurity, Self-Efficacy						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 30,095 dimana nilai ini lebih besar dari F tabel = 2,317 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Job Insecurity* dan *Job Stress* bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 3
Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.607	.62651763
a. Predictors: (Constant), Job Stress*Self-Efficacy, Job Insecurity*Self-Efficacy, Job Stress, Job Insecurity, Self-Efficacy				
b. Dependent Variabel: Work Engagement				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
- b. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,628 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 62,8% sementara sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji MRA

Tabel 4
Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.057	.077		-.736	.464
	Job Insecurity	-.187	.076	-.187	-2.480	.015
	Job Stress	-.360	.072	-.360	-5.020	.000

	Self-Efficacy	.313	.114	.313	2.732	.008
	Job Insecurity*Self-Efficacy	.169	.084	.213	2.021	.046
	Job Stress*Self-Efficacy	.133	.049	.180	2.704	.008
a. Dependent variabel: Work Engagement						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4, tingkat signifikansi variabel *job insecurity* terhadap *work engagement* menunjukkan hasil nilai 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung variabel *job insecurity* terhadap *work engagement* sebesar -2,480 (nilai mutlaknya = 2,480) dimana lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,987. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* diterima.

Hipotesis kedua (H2) yaitu *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* juga diterima karena nilai signifikansi variabel *job stress* terhadap variabel *work engagement* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung variabel *job stress* terhadap *work engagement* juga lebih besar dari t tabel dimana nilai t hitung sebesar -5,020 (nilai mutlaknya = 5,020) yang mana lebih besar dari t tabel yaitu 1,987.

Hipotesis ketiga (H3) yaitu *self-efficacy* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement* diterima karena nilai signifikansinya sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,021 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,987.

Hipotesis keempat (H4) yaitu *self-efficacy* memoderasi pengaruh *job stress* terhadap *work engagement* juga diterima karena nilai signifikansinya sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,704 dimana lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,987.

KESIMPULAN

1. Hipotesis 1 (H1) dapat diterima karena hasil penelitian membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Ketakutan dan ketidakberdayaan yang dialami karyawan untuk mempertahankan pekerjaan saat organisasi menghadapi banyak perubahan selama Pandemi COVID-19 menyebabkan karyawan mengalami *job insecurity*. Kekhawatiran berlebih ini lebih lanjut dapat menyebabkan karyawan kehilangan fokus dan meminimalkan upaya mereka dalam bekerja. Dengan kata lain, tingginya *job insecurity* akan menurunkan *work engagement*.
2. Hipotesis 2 (H2) dapat diterima karena hasil penelitian membuktikan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Stres yang bertumpuk dan dirasakan karyawan karena tuntutan pekerjaan dan perubahan kondisi selama pandemi COVID-19 membuat mereka menarik diri dari pekerjaan. Ketika karyawan menarik diri dan memiliki keterlibatan kerja yang buruk, lebih lanjut akan berdampak pada penurunan hasil organisasi dan niat yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi (A N Moshoeu & Geldenhuys, 2019). Dengan kata lain, apabila *job stress* tinggi, maka *work engagement* akan turun.
3. Hipotesis 3 (H3) dapat diterima karena hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement*. Ketika karyawan menghadapi *job insecurity*, upaya yang mereka berikan kepada organisasi menurun seiring dengan naiknya kekhawatiran sehingga berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Namun, karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu bertahan lebih lama dalam

menghadapi rintangan dan mampu mengerahkan lebih banyak upaya dan lebih terlibat dalam pekerjaan

- Hipotesis 4 (H4) dapat diterima karena hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* memoderasi pengaruh *job stress* terhadap *work engagement*. Penarikan diri dari pekerjaan akibat *job stress* akan berdampak pada hasil organisasi karena karyawan menolak untuk terlibat dan proaktif dalam bekerja. Hal ini akan diperburuk apabila individu memiliki kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya dalam bekerja. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih yakin dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sehingga memungkinkan mereka menjadi lebih berdedikasi dalam bekerja.

REFERENSI

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice, February 2020*, 385–398. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00043>
- Bradley, J., & Sutherland, V. (1995). Occupational stress in social services: A comparison of social workers and home help staff. *British Journal of Social Work*, 25(3), 313–331. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a056182>
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53–63. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.53>
- Caplan, S., & Whittemore, R. (2013). Barriers to treatment engagement for depression among latinas. *Issues in Mental Health Nursing*, 34(6), 412–424. <https://doi.org/10.3109/01612840.2012.762958>
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V., & O’Shea, D. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work and Stress*, 35(1), 74–92. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1743790>
- Coetsee, M., & Villiers, M. De. (2010). Sources of job stress , work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27–58.



- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a “Happy” Worker Is Really a “Productive” Worker: A Review and Further Refinement of the Happy-Productive Worker Thesis. *Consulting Psychology Journal*, 53(3), 182–199. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Etehadi, B., & Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(6), 665–689. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1556768>
- Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between job insecurity and engagement of employees at work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96–110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
- Gilad, C., Stanley, M. G., & Dov, E. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=907501171&Fmt=7&clientId=20931&RQT=309&VName=PQD>
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. (2000). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 57–75.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-Efficacy How Self-Efficacy Affects Performance and Well-Being. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*, 2, 705–708. <http://ssrn.com/abstract=1150858>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jamal, M. (2005). Employees : a Cross-Cultural Study. *European Management Review*, 2, 224–230.
- Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 623–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.623>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(October 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement

- and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87(February), 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231–247. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358629>
- Li, J. C. M., Cheung, J. C. K., & Sun, I. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing*, 42(2), 284–300. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0015>
- Líbano, M. Del, Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688–701. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38883
- Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2), 97–113. <https://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>
- MacHe, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491–500. <https://doi.org/10.3233/WOR-131617>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Ob urnout*. 397–422.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381–393. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–237. <https://doi.org/10.1080/13594320500146649>
- Moshoeu, A N, & Geldenhuys, D. J. (2019). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), 22–43. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/5832>
- Moshoeu, Abigail Ngokwana. (2011). *Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in a tertiary institution*. 1–185.
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. N., Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41(SUPPL.1), 2963–2965. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0549-2963>
- Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Barragán Martín, A., Simón Márquez, M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. (2018). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of Clinical Medicine*,



- 8(1), 10. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Pienaar, J., Rothmann, S., & Van Devijver, F. J. R. (2007). Occupational stress, personality traits, coping strategies, and suicide ideation in the South African police service. *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), 246–258. <https://doi.org/10.1177/0093854806288708>
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21–29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., & de Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work and Stress*, 24(1), 56–72. <https://doi.org/10.1080/02678371003718733>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2020). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09694-4>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254–271. <https://doi.org/10.4102/sajems.v13i3.103>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507.



- <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- van Mol, M. M. C., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B., & Kompanje, E. J. O. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31(4), 234–241. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001>
- Van Zyl, L., Van Eeden, C., & Rothmann, S. (2013). Job insecurity and the emotional and behavioural consequences thereof. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 75–86. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v44i1.149>
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does Positive Affect Buffer the Associations between Job Insecurity and Work Engagement and Psychological Distress? A Test among South African Workers. *Applied Psychology*, 62(4), 558–570. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00499.x>
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational Stress Through the Lens of Conservation of Resources (Cor) Theory. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4, 167–220. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2020). Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review*, 49(3), 755–773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>