

## **HUBUNGAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI MODERATOR PADA GURU HONORER**

**Atik Khoiroh,**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[atik\\_S2@untag-sby.ac.id](mailto:atik_S2@untag-sby.ac.id)

### **ABSTRACT**

Work engagement is an important aspect that must be owned by employees to improve their performance. Employees who have an attachment to their work have many advantages, they be able to maintain and increase productivity. Honorary teachers have the same responsibilities as permanent teachers in educating their students, but honorary teachers have not received appropriate compensation and dismissals without severance pay may occur to them. Therefore, they experience job insecurity. Teachers who have a high internal locus of control believe that the center of control in their lives is determined by themselves. This study aims to determine the relationship between job insecurity and work engagement with the internal locus of control as a moderator for honorary teachers. This research was conducted on 61 honorary teachers. Data analysis was carried out by moderated regression analysis. From the results of the analysis of the research data, it was obtained that the significance of the internal locus of control as a moderator of the relationship between job insecurity and work engagement was  $0.724 > 0.05$ . Thus, there is no significant relationship between job insecurity and work engagement moderated by internal locus of control. So that  $H_0$  is accepted, there is no significant relationship between job insecurity and work engagement moderated by internal locus of control on honorary teachers.

**Keywords:** *Job Insecurity, Work Engagement, Internal Locus of Control, Honorary Teacher*

### **PENDAHULUAN**

*Work engagement* merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki *work engagement* akan fokus dalam dalam bekerja serta memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Bakker, dkk (2008) yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan perasaan positif dalam melaksanakan usaha, serta dapat memberikan gambaran yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, pengabdian, dan asimilasi. Pegawai yang terlibat penuh secara fisik, kognitif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan merasa penuh energi saat bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Pekerja yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya juga sepenuhnya mengalir dalam pekerjaan sehingga membuat karyawan tetap fokus saat melaksanakan pekerjaannya (Bakker, 2011).

Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya memiliki banyak keuntungan yakni dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karena mereka merasa senang berkarya di perusahaan tersebut, serta membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergoda oleh tawaran perusahaan lain dan membantu mencapai target perusahaan. Terdapat hubungan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja yakni seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai inti organisasi. Karyawan akan mempunyai semangat dan upaya ekstra untuk mengerjakan suatu pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam tugas dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan, serta fokus sepenuhnya pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan membutuhkan seseorang yang dapat terikat dengan pekerjaan mereka (Mujiasih, 2012).

Selain menguntungkan bagi organisasi, *work engagement* juga membuat individu totalitas dalam menuntaskan kewajibannya ketika bekerja. Dalam agama islam dijelaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Namun, tidak semua dapat memaknai hal tersebut. Islam sebagai ajaran agama tauhid khususnya mengajarkan tentang Keesaan Tugas serta menjelaskan bahwa yang dilakukan pada dunia akan juga mendapatkan balasan di akhirat kelak termasuk niat dalam bekerja.

Niat menentukan bagaimana perilaku yang sama dapat menjadi catatan amal yang berbeda di mata Allah. Dengan meniatkan diri bekerja untuk mencari ridha Allah maka tujuan duniawi seperti mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan hidup akan menjadi catatan amal kebaikan yang dinilai ibadah oleh Allah SWT. Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja maka bekerja merupakan perilaku yang sesuai dengan perintahNya dan dinilai ibadah. Seperti halnya sholat dan puasa yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh penuh ikhlas semata-mata karena Allah demikian juga kegiatan bekerja. Seorang pekerja hendaknya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau *kebusyuk*, terlibat penuh, dan ikhlas.

Sejumlah ayat Al-Quran menjelaskan tentang bekerja yang merupakan ibadah. Mencari nafkah dengan cara yang halal untuk diri sendiri serta keluarga merupakan berjuang di jalan Allah (*fi sabilillah*).

“Dia menciptakan siang untuk bekerja dan malam untuk istirahat, menjadikan bumi yang luas untuk mencari nafkah, “Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan kehidupan (bekerja).” (QS. Naba” : 11).

“Kami telah menjadikan untukmu semua didalam bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan (bekerja); Tetapi sedikit sekali diantaramu yang bersyukur.” (QS. A”raf : 10).

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jum”ah : 10).

Dengan demikian, *work engagement* merupakan aspek yang penting dimiliki oleh pegawai dalam instansi atau organisasi serta penting dimiliki oleh pegawai itu sendiri sebagai bentuk tanggung jawab dan bersungguh-sungguh (*kebusyuk*) dalam beribadah. Semua pekerja penting untuk memiliki *work engagement* termasuk guru. Guru mempunyai tanggung jawab yang besar yakni mengajar dan mendidik siswanya. Guru yang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan mampu untuk fokus, antusias, dan mengabdikan dalam

menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan *website* dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (<https://referensi.data.kemdikbud.go.id>) menunjukkan bahwa jumlah guru honorer (termasuk guru tidak tetap) sebanyak 933.399 guru. Guru honorer mempunyai tanggung jawab yang sama dengan guru tetap dalam mengajar dan mendidik siswanya namun guru honorer belum mendapatkan imbalan yang sesuai. Pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban tidak sebanding dengan kompensasi atau perlindungan serta jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang baik. Pendapatan yang diperoleh berupa honorarium per bulan, cuti dan perlindungan hukum, selain itu mereka tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap. Pemberhentian tanpa pesangon juga dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah (Balkis dan Masykur, 2016) dan masa depan pekerjaan pun kurang jelas karena status kepegawaiannya (Arfa, Kandou & Munayang, 2013). Keadaan tersebut membuat guru honorer memiliki perasaan tidak aman berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani. Dalam dunia kerja hal ini disebut *job insecurity*.

*Job insecurity* merupakan persepsi ketidakberdayan pegawai terhadap kelangsungan pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun karakteristik pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pengertian *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenbalt (1984) yakni *job insecurity* merupakan persepsi terhadap ketidakberdayaan untuk mempertahankan hal-hal yang diharapkan pada situasi yang mengancam. *Job Insecurity* mempunyai dampak pada level individu dan organisasi. Dalam level individu hal tersebut bisa berupa sikap kerja, keterlibatan kerja, kepercayaan, dan komitmen organisasi. Sedangkan dampak level organisasi seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) dan efektivitas organisasi (Sverke et al., 2002)

Ketika seseorang merasa aman dalam situasi bekerjanya maka ia akan mampu terlibat dalam pekerjaannya dengan mengerahkan segala energinya saat bekerja. Sebelumnya telah dilakukan beberapa penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*. Pada beberapa penelitian yang telah dilakukan didapatkan hubungan yang negatif signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* yang artinya semakin seseorang merasa tidak aman dalam bekerja maka ia merasa tidak terikat dengan pekerjaannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Guarnaccia, dkk (2018), Novita (2016), Ramadhanni (2018), Nugraha (2020) dengan subyek pegawai swasta. Namun, terdapat perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) yang mendapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada Dosen Non-ASN. Dalam pembahasan penelitian tersebut dijelaskan bahwa tidak adanya hubungan terkait dengan karakteristik pendidik yang berbeda dengan karakteristik pegawai/karyawan pada penelitian sebelumnya.

Menurut Sverke, dkk (2002) yang melakukan review terhadap *job insecurity* berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya bahwa terdapat beberapa mediator yang mempengaruhi output dari *job insecurity* yakni jenis kelamin, usia, persepsi terhadap kontrol, status pekerjaan, dan dukungan sosial. Mediator ini kurang mampu dikaji dengan menggunakan teknik meta analisa karena kurang cukupnya penelitian mengenai hal tersebut. Menurut Greenhalgh dan Rosenbalt (1984) bahwa *job insecurity* mempengaruhi outputnya melalui mediator perbedaan individu yang salah satunya adalah *locus of control*.

Guru yang mempunyai *internal locus of control* yang tinggi mempunyai keyakinan bahwa pusat kendali dalam kehidupannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Menurut Lefcourt (dalam Srianik, 2008), karakteristik individu dengan *internal locus of control* yaitu, kepercayaan individu bahwa tingkah lakunya mempengaruhi hasil yang akan didapatkannya, memiliki usaha untuk mengatur perilakunya dalam meraih kesuksesan, dan lebih mampu bertahan

dalam menghadapi tekanan atau pengaruh dari luar dirinya. Guru honorer yang mempunyai *internal locus of control* yang tinggi akan mampu menghadapi *job insecurity*nya dan tetap mampu terikat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* dengan moderator *internal locus of control*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan studi korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana partisipan telah ditentukan oleh peneliti dengan beberapa persyaratan yaitu: guru honorer yang bekerja di Sekolah (TK, SMP, & SMA dan Sederajat). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 61 guru honorer yang berdomisili di wilayah Surabaya, Sidoarjo, Mojokerto, dan Jombang. Alat ukur *job insecurity* diadaptasi dari Sukmaningrum (2018) dari terjemahan alat ukur *job insecurity* dari De Witte (2000). Setelah dilakukan uji reliabilitas didapatkan reliabilitas 0,611.

**Single-Test Reliability Analysis**

**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.715	0.611
95% CI lower bound	0.463	0.326
95% CI upper bound	0.848	0.788

Alat ukur *work engagement* diadaptasi dari Gunawan (2018) dari terjemahan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli & Bakker (2004) dengan reliabilitas 0,899.

**Single-Test Reliability Analysis**

**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.899	0.899
95% CI lower bound	0.861	0.857
95% CI upper bound	0.936	0.931

Serta alat ukur *internal locus of control* diadaptasi dari Srianik (2008) berdasarkan konsep *internal locus of control* Lefcourt (1991) dengan reliabilitas 0,714.

**Single-Test Reliability Analysis**

**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.652	0.714
95% CI lower bound	0.528	0.590
95% CI upper bound	0.776	0.807

Teknik analisis yang dilakukan adalah teknik analisis regresi dengan moderator atau *moderated regression analysis* karena ingin mengetahui hubungan variabel *independent* yakni *Job Insecurity* terhadap variabel *dependent* yakni *work engagement* dengan peran moderator yakni *internal locus of control*.

## HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini diuraikan hasil penelitian dari data-data yang diperoleh melalui kegiatan yang dilakukan yaitu data penelitian mengenai hubungan *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* dengan *Internal Locus of Control* Sebagai Moderator Pada Guru Honorer. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada 61 guru honorer dengan rentang usia 21 sampai 54 tahun untuk memperoleh gambaran umum responden dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* dengan *Internal Locus of Control* Sebagai Moderator Pada Guru Honorer

Selanjutnya diuraikan menjadi beberapa bagian yang meliputi jenis kelamin dan usia dapat kita lihat sebagai berikut:

**Tabel.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	12	19,67
Perempuan	49	80,34
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui responden laki-laki sebanyak 12 orang atau 19,67% dan responden perempuan sebanyak 49 orang atau sebanyak 80,34% dari total keseluruhan responden.

**Tabel.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	5	8,20
Diploma	2	3,28
S1	51	83,61
S2	3	4,92
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui responden dengan pendidikan terakhir S1 memang paling banyak dalam penelitian ini yakni 51 orang atau 83,61% dari total keseluruhan responden. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan jumlah 5 orang atau 8,20 % , responden dengan pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 3 orang atau 4,92%, dan responden dengan pendidikan Diploma yakni 2 orang atau 3,28% dari total keseluruhan.

**Tabel.3 Data Responden Berdasarkan Guru Sekolah**

Guru Sekolah	Jumlah	Presentase (%)
TK atau Sederajat	18	29,51
SD atau Sederajat	20	32,79
SMP atau Sederajat	12	19,67
SMA atau sederajat	11	18,03
<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Dari table 3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah guru SD/Sederajat yakni 20 orang atau 32,79% dari total keseluruhan responden. Kemudian responden paling banyak kedua adalah guru TK/Sederajat dengan jumlah 18 orang atau 29,51%, guru SMP/Sederajat yakni 12 orang atau 19,67%, dan guru SMA/Sederajat yakni

11 orang atau 18,03%. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dengan moderator atau *moderated regression analysis* karena ingin mengetahui hubungan variabel *independent* yakni *job insecurity* terhadap variabel *dependent* yakni *work engagement* dengan peran moderator yakni *internal locus of control*.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik yakni dilakukan uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heterodistasitas, kemudian dilakukan analisis data dengan hasil sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	70.117	1.668		42.045	.000
Zscore: JI	.053	1.055	.006	.050	.960
Zscore: LOC	3.584	1.087	.435	3.297	.002
SNM	-.368	1.037	-.044	-.355	.724

a. Dependent Variable: WE

- Signifikansi JI terhadap WE sig.= 0,960 > 0,05 artinya tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap *work engagement*
- Signifikansi LoC terhadap WE sig.0,002 < 0,05 artinya ada pengaruh *locus of control* terhadap *work engagement*
- Signifikansi SNM terhadap WE sig.= 0,724 > 0,05 artinya *locus of control* tidak menjadi moderasi hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement*

Dari hasil analisis regresi dengan moderasi di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *work engagement* pada guru honorer. Namun, *internal locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* guru honorer. Selain itu, *internal locus of control* tidak menjadi moderasi hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* guru honorer.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian sebelumnya didapatkan hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Guarnaccia, dkk (2018), Novita (2016), Ramadhanni (2018), Nugraha (2020) dimana responden dalam penelitian tersebut adalah karyawan swasta. Sedangkan responden dalam penelitian ini merupakan tenaga pendidik atau guru dengan status honorer. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana (2012) yang meneliti tentang hubungan antara *job insecurity* terhadap *work engagement* dengan subyek dosen Non-PNS. Dari penelitian tersebut didapatkan hubungan yang tidak signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada dosen Non-PNS di Universitas Indonesia.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* terkait dengan karakteristik subyek yang merupakan pengajar akademik. Menurut Soebandono (2011) menjelaskan bahwa pengajar mempunyai karakteristik yang berbeda dengan karakteristik pegawai lainnya karena mereka mempunyai perasaan bangga,

kepercayaan, perasaan aman, dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja pengajar terhadap profesi mereka. Sehingga persepsi guru terhadap profesi mereka berbeda dengan pekerjaan yang lainnya. Hal tersebut sejalan dengan De Witte (2005) yang menyatakan bahwa pengalaman *job insecurity* merupakan pengalaman yang sifatnya subjektif.

*Job insecurity* merupakan penilaian subyektif individu tentang adanya ancaman berupa ketidakpastian yang mengarah kepada kondisi kehilangan pekerjaan (DeWitte, 2005) Sehingga terjadi kemungkinan bahwa orang mempunyai situasi yang mampu berpotensi untuk munculnya *job insecurity* namun tidak mempersepsikannya sebagai *job insecurity*. Hal ini berarti tingkat keamanan kerja menjadi rendah atau bahkan tidak merasakan *job insecurity* apabila seseorang bekerja karena alasan sukarela atau tidak ada target yang ingin dicapai. Sebaliknya, seseorang yang memiliki persepsi bahwa di dalam bekerja dia harus mampu memenuhi aspek kognitif dan afektif, seperti karir, masa depan, atau takut akan kehilangan pekerjaan maka taraf *job insecurity* menjadi tinggi.

Gunawan (2019) yang melakukan *literature review* kesejahteraan guru honorer menjelaskan bahwa secara keseluruhan guru honorer mempunyai kesejahteraan yang cukup. Hal tersebut dibuktikan bahwa penelitian pada setiap sekolah didapatkan bahwa kesejahteraan guru honorer tidak didominasi hasil yang rendah. Hal yang mempenharuhi hal tersebut salah satunya yakni perasaan syukur.

Greenhalg dan Rosenblat (dalam Ashford, 1989) menjelaskan dalam mengukur *job insecurity* secara multidimensi terdapat aspek tingkat ancaman yang dirasakan dan beratnya ancaman tersebut. Ketika seorang guru mempunyai persepsi tidak merasa terancam ataupun tidak merasa bahwa ancaman yang dirasakan berat maka guru tidak akan merasakan *job insecurity*.

## **PENUTUP**

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* yang dimodifikasi *locus of control* pada guru honorer. Hal ini terkait dengan karakteristik guru honorer yang berbeda dengan karakteristik pekerja yang lainnya dimana guru honorer mempunyai perasaan bangga, kepercayaan, rasa aman, dan nilai kerja pribadi dalam keterikatan kerja pengajar terhadap profesi mereka. Selain itu, *job insecurity* merupakan persepsi subyektif sehingga seseorang tidak akan merasakan *job insecurity* yang rendah atau bahkan tidak merasakan *job insecurity* sama sekali jika mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sukarela atau tidak ada ambisi target yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan tidak cukup banyak sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang serupa dengan memperbanyak responden. Selain itu, perlu adanya kajian yang lebih mendalam mengenai deskripsi *job insecurity*, *work engagement*, dan *internal locus of control* pada guru honorer agar didapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfa, R.K.D., Kandou L.F.J., & Munayang, H. (2013). Perbandingan Kejadian Dan Tingkat Depresi Guru Honorer Di Sekolah Dasar Negeri Pada Empat Kecamatan Di Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal E-Biomedik (Ebm)*, 1(1), 733-742
- 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., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. Bakker. (2011). an evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4)
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269
- Balkis, A.S.& Masykur, A.M. (2016). Memahami *Subjective Well Being* Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Jurnal Empati*, 5 (2), 223-228.
- Dashboard GTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. [https://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk\\_dash2.php?id=20](https://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk_dash2.php?id=20). Diakses tanggal 03 Desember 2021 pukul 18.15 WIB
- Dayakisni, T. Salis. (2012). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *SA Journa Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Feist, J & Gregory J. Feist. (2009). *Teori Kepribadian Theories of Personality*. Jakarta: Salemba Humanika
- Fiqih Rindra Anisah. 2016. *Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Kecenderungan Perilaku Korupsi Pada Karyawan*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Friedman, Howard S & Miriam W. Schustack. (2006). *Kepribadian Teori Klasik Dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A. *et al.* (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Curr Psychol* 37, 488–497 (2018). <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>



- Gunawan, Lalu Reza. (2018). *Hubungan Antara Self-Leadership dengan Keterikatan Kerja Pada Driver Ojek Online*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Gunawan, L.R., & Hendriani, W. 2019. Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review, *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4 (1) 2019
- Lefcourt, H. M. (1991). *Locus of Control*. Academic Press.
- Maulana, Mischa. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dan Work Engagement Pada Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Indonesia*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Miranti Witry Novita. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan*. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *In Seminar Nasional dan Call For Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank.
- Nugraha, Fajar Cahya. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Kontrak*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Pinasti, Woro. (2011). *Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh Jakarta
- Ramadhanni,Wahyu. (2018). *Hubungan Antara Job Insecurity Dan Work Engagement Pada Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
- Schaufeli, W.& Bakker, A. (2014). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Soebandono, J.P. 2011. *Peran Rasa Bangga, Kepercayaan, Rasa Aman, dan Nilai Kerja Pribadi dalam Keterikatan Kerja Karyawan*. Disertasi. Depok: Universitas Indonesia
- Srianik. (2008). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai BPMD Kabupaten Pamekasan Madura*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Sukmaningrum, R.D. 2018. *Hubungan Antara Employability dan Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Swasta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma

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>