

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement* pada Pekerja Kontrak di Industri Migas Kalimantan Utara

Anatce Befy Imelda Sumarauw¹, Rosita Endang Kusmaryani²

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia¹

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia²

✉ Email Korespodensi: anatcebefy.2024@student.uny.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima	13-08-2026
Disetujui	25-08-2026
Diterbitkan	27-08-2026

ABSTRACT

The upstream oil and gas industry is characterized by high occupational risks and work uncertainty, making contract workers vulnerable to job insecurity. This study aims to examine the effect of job insecurity on employee engagement and its dimensions, namely behavioral, cognitive, and emotional engagement, among contract workers in the upstream oil and gas industry in North Kalimantan. A quantitative causal survey design was employed. The population consisted of 248 contract workers, with 160 respondents selected through accidental sampling. Data were collected using the Job Insecurity Scale (JIS) and Employee Engagement Scale (EES) and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results showed that job insecurity had a negative and significant effect on employee engagement ($\beta = -0.673$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.453$). Significant negative effects were also found on behavioral, cognitive, and emotional engagement. These findings indicate that higher job insecurity is associated with lower employee engagement among contract workers in the upstream oil and gas industry in North Kalimantan.

Keywords: Job Insecurity; Employee Engagement; Behavioral Engagement; Contract Workers; Upstream Oil and Gas Industry

ABSTRAK

Industri hulu minyak dan gas (migas) memiliki karakteristik risiko kerja yang tinggi dan ketidakpastian pekerjaan, sehingga pekerja kontrak rentan terhadap *job insecurity*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* serta dimensinya, yaitu *behavioral engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement*, pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara. Penelitian ini menggunakan desain survei kausal kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 248 pekerja kontrak, dengan 160 responden yang dipilih melalui teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) dan *Employee Engagement Scale* (EES) serta dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* ($\beta = -0,673$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,453$). Pengaruh negatif yang signifikan juga ditemukan pada *behavioral engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* dikaitkan dengan semakin rendahnya *employee engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara.

Katakunci: Job Insecurity; Employee Engagement; Behavioral Engagement; Pekerja Kontrak; Industri Hulu Migas

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sumarauw, A. B. I., & Kusmaryani, R. E. (2026). Pengaruh Job Insecurity terhadap Employee Engagement pada Pekerja Kontrak di Industri Migas Kalimantan Utara. LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren, 4(2), 192-202. <https://journal.lembagakita.com/ljit/article/view/8388>

PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan kondisi psikologis ketika individu mampu menghadirkan dirinya secara penuh dalam pekerjaan melalui aspek fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1990; Saks, 2006). Saks (2006) menjelaskan bahwa engagement terbentuk melalui kondisi psikologis yang mendukung, seperti rasa aman, ketersediaan sumber daya, dan makna dalam pekerjaan. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan energi, perhatian, serta keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Shuck et al. (2017) melalui tiga dimensi, yaitu *behavioral engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement*, yang menggambarkan keterlibatan individu melalui perilaku kerja, proses kognitif, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Rich et al. (2010) sebelumnya juga mengidentifikasi dimensi serupa, yaitu *physical engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement*, yang menunjukkan bahwa individu menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam perannya.

Employee engagement menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan berbagai luaran positif bagi individu maupun organisasi. Bailey et al. (2017), melalui *narrative literature review*, menjelaskan bahwa *employee engagement* berhubungan dengan peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi. Selanjutnya, Kossyva et al. (2023) melalui *systematic literature review* menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan konstruk penting dalam memahami hubungan psikologis individu dengan pekerjaannya.

Employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari karakteristik pekerjaan maupun lingkungan organisasi. Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) serta diperkuat oleh Schaufeli dan Bakker (2004), kondisi pekerjaan dapat berupa *job demands* dan *job resources* yang memengaruhi kondisi psikologis pekerja. Schaufeli dan Bakker (2004) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja.

Menurut De Witte (2005), *job insecurity* merupakan persepsi subjektif individu mengenai ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa mendatang. Dalam perspektif JD-R, *job insecurity* dapat dipandang sebagai salah satu *job demand* yang berpotensi mengurangi sumber daya psikologis individu. Ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan dapat menyebabkan pekerja mengalihkan perhatian dan energi untuk menghadapi ancaman terhadap keamanan kerja, sehingga berpotensi menurunkan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *employee engagement*. Sverke et al. (2002) dalam meta-analisisnya mengkonfirmasi bahwa ketidakamanan kerja memiliki konsekuensi negatif terhadap sikap kerja, termasuk penurunan keterlibatan dan komitmen organisasi. Vander Elst et al. (2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan konsekuensi negatif terhadap kondisi psikologis dan sikap kerja individu. Namun, hasil penelitian mengenai hubungan *job insecurity* dan *employee engagement* masih menunjukkan variasi pada berbagai konteks organisasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada karakteristik pekerjaan tertentu.

Pekerja kontrak merupakan kelompok yang memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap munculnya *job insecurity* (De Cuyper & De Witte, 2007) karena keberlangsungan hubungan kerja bergantung pada periode kontrak dan keputusan organisasi. De Cuyper dan De Witte (2007) menemukan bahwa pekerja kontrak mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja permanen, yang berdampak pada sikap dan kesejahteraan psikologis mereka. Kondisi tersebut menjadi

semakin relevan pada industri hulu minyak dan gas (migas), yaitu sektor dengan tingkat risiko operasional, tuntutan keselamatan, dan ketidakpastian kerja yang tinggi. Dalam konteks industri hulu migas Kalimantan Utara, pekerja kontrak menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus ketidakpastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu migas masih penting dilakukan. Penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks organisasi umum, sedangkan kajian yang menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* beserta dimensinya pada pekerja kontrak di industri hulu migas masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* serta dimensi *behavioral engagement*, *cognitive engagement*, dan *emotional engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal dan desain survei. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu minyak dan gas (migas) di Kalimantan Utara melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Spector, 2013).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada periode September 2025 sampai dengan Juni 2026 di salah satu perusahaan jasa penunjang industri hulu minyak dan gas (migas) di Kalimantan Utara.

Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah pekerja kontrak aktif pada perusahaan tersebut. Sampel berjumlah 160 responden yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling* dengan kriteria: (1) berstatus sebagai pekerja kontrak aktif, (2) memiliki masa kerja minimal enam bulan, dan (3) bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Jumlah sampel ditentukan mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2021), yaitu 5–10 kali jumlah indikator pada model PLS-SEM. Dengan 16 indikator penelitian, jumlah sampel yang direkomendasikan berada pada rentang 80–160 responden, sehingga jumlah sampel penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut.

Prosedur

Penelitian diawali dengan penyusunan instrumen berdasarkan konstruk *job insecurity* dan *employee engagement*. Instrumen yang digunakan mengacu pada *Job Insecurity Scale* (JIS) yang dikembangkan oleh Vander Elst et al. (2014) serta *Employee Engagement Scale* (EES) yang dikembangkan oleh Shuck et al. (2016) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Astari et al. (2022). Selanjutnya dilakukan penilaian ahli (*expert judgment*) untuk menguji validitas isi menggunakan indeks *Gregory*. Setelah instrumen dinyatakan layak digunakan, peneliti mengurus perizinan penelitian pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu pekerja kontrak yang memenuhi kriteria penelitian dan bersedia menjadi responden. Data kemudian

dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk analisis deskriptif dan SmartPLS 4 untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement*.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner. Variabel *employee engagement* diukur menggunakan *Employee Engagement Scale* (EES) yang dikembangkan oleh Shuck, Adelson, dan Reio (2016) berdasarkan konsep Kahn (1990) serta telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Astari et al. (2022). Variabel *job insecurity* diukur menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) yang dikembangkan oleh Vander Elst, De Witte, dan De Cuyper (2014). Seluruh instrumen menggunakan skala Likert lima poin. Kedua instrumen telah memenuhi validitas isi berdasarkan penilaian ahli menggunakan indeks Gregory dengan koefisien validitas isi sebesar 1,00. Validitas konstruk kemudian dievaluasi menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui pengujian *outer loading* dan *cross loading*. Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,898–0,905 pada variabel *job insecurity* dan 0,898–0,903 pada dimensi *employee engagement*, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen menurut Hair et al. (2021). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa konstruk *employee engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945, *Composite Reliability* sebesar 0,956, dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,672, sedangkan konstruk *job insecurity* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961, *Composite Reliability* sebesar 0,971, dan *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,815. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$ serta AVE $\geq 0,50$ menurut Hair et al. (2021), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics dan SmartPLS 4. Tahap analisis diawali dengan statistik deskriptif menggunakan SPSS untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kecenderungan skor variabel *job insecurity* dan *employee engagement* berdasarkan norma hipotetik (Azwar, 2017). Selanjutnya, dilakukan evaluasi kualitas instrumen menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan dievaluasi menggunakan *cross loading*, sedangkan reliabilitas konstruk ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan mengacu pada kriteria Hair et al. (2021) dan Hair et al. (2019). Hair et al. (2019) menekankan bahwa PLS-SEM cocok digunakan untuk penelitian dengan tujuan prediktif dan model yang kompleks. Setelah instrumen dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path coefficient*) melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Signifikansi pengaruh ditentukan berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Besarnya kemampuan *job insecurity* dalam menjelaskan variasi *employee engagement* dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan kemampuan prediktif model dan besarnya pengaruh variabel eksogen dievaluasi melalui nilai *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Effect Size* (f^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 160 pekerja kontrak pada industri hulu migas di Kalimantan Utara. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian yang meliputi variabel *job insecurity*, *employee engagement*, serta tiga dimensinya, yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel. 1 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Maks	Mean	SD
<i>Employee Engagement</i>	-2,396	1,016	0,000	1,000
<i>Cognitive Engagement</i>	-2,160	0,843	0,000	1,000
<i>Emotional Engagement</i>	-2,316	0,849	0,000	1,000
<i>Behavioral Engagement</i>	-2,056	1,077	0,000	1,000
<i>Job Insecurity</i>	-1,061	1,509	0,000	1,000

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata mendekati nol dengan standar deviasi sebesar satu. Hal tersebut disebabkan oleh penggunaan skor komposit terstandarisasi (*Z-score*) dalam pengolahan data, sehingga distribusi skor berada pada skala standar.

Selanjutnya, hasil kategorisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel. 2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori Dominan	Frekuensi	Persentase
<i>Employee Engagement</i>	Tinggi	84	52,5%
<i>Cognitive Engagement</i>	Sangat Tinggi	103	64,4%
<i>Emotional Engagement</i>	Sangat Tinggi	103	64,4%
<i>Behavioral Engagement</i>	Sangat Tinggi	93	58,1%
<i>Job Insecurity</i>	Sangat Rendah	84	52,5%

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden menunjukkan tingkat *employee engagement* pada kategori tinggi (52,5%). Pada tingkat dimensi, *cognitive engagement* dan *emotional engagement* didominasi kategori sangat tinggi dengan jumlah masing-masing 103 responden (64,4%), sedangkan *behavioral engagement* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 93 responden (58,1%). Sementara itu, *job insecurity* mayoritas berada pada kategori sangat rendah sebanyak 84 responden (52,5%).

Temuan deskriptif tersebut menunjukkan bahwa pekerja kontrak dalam penelitian ini memiliki tingkat keterlibatan kerja yang relatif tinggi dengan persepsi ketidakamanan kerja yang cenderung rendah. Selanjutnya, pengujian model struktural dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	β	p-value	Ket.
H1	<i>Job Insecurity</i> → <i>Employee Engagement</i>	-0,673	<0,001	Diterima
H2	<i>Job Insecurity</i> → <i>Cognitive Engagement</i>	-0,611	<0,001	Diterima
H3	<i>Job Insecurity</i> → <i>Emotional Engagement</i>	-0,612	<0,001	Diterima
H4	<i>Job Insecurity</i> → <i>Behavioral Engagement</i>	-0,613	<0,001	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* ($\beta = -0,673$; $p < 0,001$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pekerja terhadap ketidakamanan pekerjaan, semakin rendah tingkat keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya.

Selain itu, *job insecurity* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap seluruh dimensi *employee engagement*. Pengaruh negatif terhadap *cognitive engagement* ($\beta = -0,611$; $p < 0,001$) menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan kerja berkaitan dengan menurunnya perhatian dan konsentrasi pekerja. Pada *emotional engagement*, *job insecurity* menunjukkan pengaruh negatif ($\beta = -0,612$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkaitan dengan menurunnya keterikatan emosional pekerja terhadap pekerjaan. Sementara itu, pengaruh negatif terhadap *behavioral engagement* ($\beta = -0,613$; $p < 0,001$) menunjukkan bahwa meningkatnya *job insecurity* berkaitan dengan menurunnya keterlibatan perilaku dalam bentuk usaha, partisipasi, dan kontribusi kerja.

Kemampuan *job insecurity* dalam menjelaskan variasi konstruk endogen ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (*R-square*) pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai R-Square Konstruk Endogen

Konstruk Endogen	R ²	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,453	Sedang
<i>Cognitive Engagement</i>	0,374	Sedang
<i>Emotional Engagement</i>	0,375	Sedang
<i>Behavioral Engagement</i>	0,376	Sedang

Berdasarkan Tabel 4, *job insecurity* mampu menjelaskan sebesar 45,3% variasi *employee engagement*. Selain itu, *job insecurity* mampu menjelaskan 37,4% variasi *cognitive engagement*, 37,5% variasi *emotional engagement*, dan 37,6% variasi *behavioral engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki kontribusi dalam menjelaskan perubahan tingkat keterlibatan pekerja pada aspek kognitif, emosional, maupun perilaku.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki peran dalam menjelaskan variasi *employee engagement* beserta dimensinya pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap ketidakamanan pekerjaan berkaitan dengan penurunan keterlibatan pekerja, baik pada aspek kognitif, emosional, maupun perilaku. Temuan tersebut selanjutnya dibahas dengan mempertimbangkan perspektif teoritis dan karakteristik konteks penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pekerja terhadap ketidakamanan pekerjaan, semakin rendah tingkat keterlibatan pekerja dalam menjalankan perannya. Sebaliknya, ketika pekerja memiliki persepsi yang lebih aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya, mereka cenderung mampu mengalokasikan energi kognitif, emosional, dan perilaku secara lebih optimal dalam pekerjaan.

Secara psikologis, hubungan negatif tersebut dapat dijelaskan melalui mekanisme berkurangnya sumber daya psikologis akibat persepsi ancaman terhadap pekerjaan. Menurut De Witte (2005), *job insecurity* merupakan persepsi subjektif individu mengenai ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan

yang dimilikinya. Ketika pekerja menghadapi ketidakpastian mengenai masa depan kontraknya, perhatian psikologis tidak hanya diarahkan pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada kekhawatiran mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian sumber daya mental digunakan untuk menghadapi ancaman pekerjaan sehingga energi yang tersedia untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan menjadi berkurang.

Temuan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi dapat menguras sumber daya individu apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai. Dalam konteks penelitian ini, *job insecurity* dapat dipandang sebagai salah satu tuntutan psikologis yang meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi kapasitas individu untuk mempertahankan keterlibatan kerja. Ketika pekerja mengalami ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya, kondisi tersebut dapat menghambat proses investasi energi sebagaimana dijelaskan dalam konsep *employee engagement* Kahn (1990).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *employee engagement*. Cheng dan Chan (2008) dalam meta-analisisnya menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang konsisten terhadap sikap kerja, termasuk keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Stander dan Rothmann (2010) menemukan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan penurunan *employee engagement* karena kondisi tersebut mengurangi pengalaman psikologis positif dalam bekerja. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Asfaw dan Chang (2019) serta Yu et al. (2020) yang menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan *engagement* melalui perubahan kondisi psikologis dan emosional pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa ketidakamanan kerja dapat menjadi faktor yang menghambat keterlibatan pekerja dalam organisasi.

Pada konteks pekerja kontrak industri hulu migas, hubungan negatif tersebut menjadi relevan karena karakteristik pekerjaan yang menghadapi ketidakpastian kontrak dan tuntutan operasional yang tinggi. Sebagian besar responden berada pada tahap perkembangan karier *establishment* menurut Super (1980), yaitu fase ketika individu berupaya mempertahankan stabilitas pekerjaan dan mengembangkan karier. Pada tahap ini, keberlangsungan pekerjaan memiliki arti penting karena berkaitan dengan pencapaian karier dan identitas profesional. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, sehingga menurut Greenhaus et al. (2018), pekerja telah membangun investasi karier berupa pengalaman, kompetensi, dan keterikatan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat menjadi tekanan psikologis yang lebih besar karena berpotensi mengganggu stabilitas karier yang telah dibangun.

Pengaruh *job insecurity* terhadap dimensi *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap seluruh dimensi *employee engagement*, yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap ketidakamanan pekerjaan berkaitan dengan menurunnya keterlibatan pekerja pada aspek pemikiran, perasaan, maupun tindakan dalam menjalankan pekerjaan.

Pada dimensi *cognitive engagement*, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pekerja kontrak, semakin rendah kemampuan pekerja dalam mempertahankan perhatian, konsentrasi, dan fokus terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui mekanisme *cognitive appraisal* sebagaimana dikemukakan oleh Jiang dan Lavaysse (2018), bahwa individu akan

melakukan proses evaluasi terhadap ancaman yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja memersepsikan adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan, sebagian sumber daya kognitif dapat dialihkan untuk memikirkan risiko kehilangan pekerjaan, ketidakpastian kontrak, maupun masa depan karier. Akibatnya, kapasitas mental yang seharusnya digunakan untuk memahami pekerjaan dan menyelesaikan tugas menjadi berkurang.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep *employee engagement* yang dikemukakan oleh Kahn (1990), bahwa keterlibatan kerja membutuhkan investasi energi kognitif dalam menjalankan peran pekerjaan. Individu akan lebih mampu memberikan perhatian penuh ketika memiliki kondisi psikologis yang mendukung. Sebaliknya, persepsi terhadap ancaman pekerjaan dapat mengurangi rasa aman psikologis (*psychological safety*), sehingga menghambat kemampuan pekerja untuk terlibat secara penuh dalam aspek kognitif pekerjaannya.

Selain berdampak pada aspek kognitif, *job insecurity* juga berpengaruh negatif terhadap *emotional engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan dapat menurunkan keterikatan emosional pekerja terhadap pekerjaan maupun organisasi. Menurut Shuck et al. (2017), *emotional engagement* menggambarkan keterlibatan afektif individu yang ditunjukkan melalui rasa antusias, kebanggaan, dan kepedulian terhadap pekerjaan. Ketika pekerja mengalami kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaannya, kondisi tersebut dapat memengaruhi pengalaman emosional positif yang dibutuhkan untuk membangun keterikatan terhadap pekerjaan.

Temuan ini mendukung penelitian Yu et al. (2020) yang menjelaskan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dengan perubahan kondisi emosional pekerja. Persepsi ketidakamanan kerja dapat meningkatkan emosi negatif seperti kecemasan dan kekhawatiran, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan. Dengan demikian, semakin besar ancaman yang dirasakan pekerja terhadap keberlangsungan pekerjaannya, semakin sulit bagi pekerja untuk mempertahankan keterikatan emosional secara optimal.

Selanjutnya, pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *behavioral engagement* menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan juga berkaitan dengan penurunan keterlibatan perilaku, seperti usaha, partisipasi aktif, dan ketekunan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan perspektif JD-R Theory (Bakker & Demerouti, 2007), kondisi kerja yang dipersepsikan sebagai tuntutan psikologis dapat menyebabkan proses kehilangan energi (*health impairment process*), sehingga individu memiliki kapasitas yang lebih rendah untuk mempertahankan usaha dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Dalam konteks pekerja kontrak industri hulu migas Kalimantan Utara, temuan ini dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan responden yang memiliki tuntutan operasional tinggi serta bergantung pada keberlangsungan kontrak kerja. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari enam tahun dan berada pada tahap *establishment* dalam teori perkembangan karier Super (1980). Pada tahap tersebut, individu umumnya telah membangun stabilitas karier, kompetensi, dan identitas profesional. Greenhaus et al. (2018) menjelaskan bahwa semakin besar investasi karier yang telah dibangun seseorang, semakin besar pula konsekuensi psikologis yang dirasakan ketika terdapat ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Oleh karena itu, *job insecurity* pada pekerja kontrak dengan pengalaman kerja yang panjang dapat menjadi sumber tekanan yang memengaruhi berbagai aspek *employee engagement*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak hanya memengaruhi *employee engagement* secara umum, tetapi juga memengaruhi aspek kognitif, emosional, dan perilaku pekerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketidakamanan

kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat menghambat keterlibatan individu dalam organisasi (Stander & Rothmann, 2010; Getahun Asfaw & Chang, 2019; Yu et al., 2020). Dengan demikian, pengelolaan *job insecurity* menjadi penting bagi organisasi, khususnya pada sektor industri dengan karakteristik kontrak kerja dan risiko operasional yang tinggi seperti industri hulu migas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pekerja kontrak di industri hulu migas Kalimantan Utara. Semakin tinggi persepsi pekerja terhadap ketidakamanan pekerjaan, semakin rendah tingkat keterlibatan pekerja dalam menjalankan perannya. Selain itu, *job insecurity* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dimensi *employee engagement*, yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan berkaitan dengan menurunnya perhatian, keterikatan emosional, serta usaha dan partisipasi pekerja dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen perusahaan disarankan untuk mengelola persepsi *job insecurity* melalui komunikasi yang jelas mengenai kebijakan kontrak kerja, evaluasi kinerja, serta peluang pengembangan kompetensi dan karier bagi pekerja kontrak. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan *job insecurity* dan *employee engagement*, serta menggunakan konteks organisasi atau karakteristik pekerja yang berbeda untuk memperluas pemahaman mengenai dinamika kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Astari, K., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2022). [Judul artikel]. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 511–520.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- 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>
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 487–502. <https://doi.org/10.1348/096317906X159491>
- De Witte, H. (2005). Long-term job insecurity, job satisfaction and organisational attitudes: Test of Warr's curvilinear hypothesis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.212>
- 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>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life* (5th ed.). Routledge.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Outcomes of engagement: A systematic literature review and future research directions. *Heliyon*, 9(6), e17565. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17565>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- 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., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Spector, P. E. (2013). *Survey design and measure development*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199934874.013.0009>
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.849>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- 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>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability*, 12(23), 10081. <https://doi.org/10.3390/su122310081>