

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan. Perubahan ini turut mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan, termasuk di sektor kesehatan. Pegawai honorer, yang sering kali dianggap sebagai pekerja dengan status tidak tetap, menjadi salah satu kelompok yang rentan terhadap berbagai isu ketenagakerjaan seperti *Job Insecurity*. Di sisi lain, *Organizational Climate* dan *Organizational Commitment* menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* pegawai.

*Job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan mengacu pada persepsi karyawan mengenai ketidakpastian akan keberlanjutan pekerjaan mereka di masa depan. Menurut Kang et al (2012) menganggap ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif merupakan pikiran tidak aman dari seorang karyawan sedangkan rasa ketidakaman yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif. (Dewe et al, 2012). Penelitian oleh Sverke et al. (2002) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dapat menyebabkan berbagai dampak negatif pada karyawan, termasuk penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan work engagement, Menurut Smitson dan Lewis (2000), Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) merupakan kondisi negatif psikologis karyawan yang ditandai dengan perasaan cemas akan kondisi lingkungan organisasi yang tidak stabil, di mana adanya kekhawatiran akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

*Job insecurity* merupakan konstruk penting dalam memahami sikap kerja pegawai dalam suatu organisasi. Chen (2006) dalam Karomah (2020) menyatakan bahwa efek *job insecurity* lebih kuat dirasakan oleh orang dengan masa kerja singkat atau temporer daripada memiliki status sebagai pegawai tetap, meskipun sektor publik umumnya dipandang memberikan kontribusi lebih terhadap keamanan kerja yang baik, hal ini terlihat pada tahun 2012 dimana pegawai yang berada pada industri pelayanan publik memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di sektor industri swasta (Duncan Gallie et al 2017).

*Organizational Climate* merujuk pada persepsi kolektif karyawan mengenai lingkungan kerja mereka. Menurut Schneider et al. (1996), *Organizational Climate* mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja karyawan. Penelitian oleh Kuenzi dan Schminke (2009) menunjukkan bahwa *Organizational Climate* yang mendukung dapat meningkatkan *Work Engagement*, terutama dalam konteks di mana karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi mereka.

*Organizational Commitment* adalah tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi mereka. Meyer dan Allen (1991) mengklasifikasikan *Organizational Commitment* ke dalam tiga komponen: *Affective Commitment* (keterikatan emosional), *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan karena biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi), dan *Normative Commitment* (kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi). Penelitian oleh Meyer et al. (2002) menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi. Dari hasil wawancara diperoleh hasil bahwa salah satu alasan Pegawai memilih untuk bekerja di RS Pelamonia Makassar

karena adanya kebanggaan tersendiri dengan bekerja di Lingkungan Militer hal ini sejalan dengan teori tentang *Organizational commitment* yang menciptakan ikatan batin antara pekerja dengan organisasi yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Menurut Meyer dan Allan (1995) dalam Hadi Mahmudah dan Supeni A. Mapuasari (2015) salah satu komponen *organizational commitment* adalah Komponen affective yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi. Karyawan melakukan pekerjaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji, maupun tujuan promosi jabatan, namun melakukan pekerjaan atas nama perusahaan di mana tempat mereka bekerja (Christina Amanda Savitri 2023).

*Work Engagement* adalah keadaan positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli et al., 2002). Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, iklim organisasi, dan komitmen organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan work engagement. Penelitian *Work Engagement* di Rumah Sakit Indonesia dilakukan oleh Aisyah di Rumah Sakit Jember yang menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jember. Diketahui *Vigor* dengan dua indikator yaitu semangat kerja dan etos kerja memiliki hubungan secara signifikan, semua variabel *Work Engagement* berhubungan dengan kinerja Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jember Klinik. Variabel *Absorption* dengan dua indikator yaitu disiplin kerja dan loyalitas merupakan variabel dengan hubungan paling kuat dengan kinerja perawat (Aisyah, 2018).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *Job Insecurity*, *Organizational Climate* dan *Organizational Commitment* dapat mempengaruhi work engagement. Sverke et al. (2002) menemukan

bahwa *Job Insecurity* dapat menurunkan *Work Engagement* melalui peningkatan stres dan ketidakpuasan kerja. Di sisi lain, iklim organisasi yang positif (Schneider et al., 1996) dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Meyer et al., 2002) dapat meningkatkan *Work Engagement* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

RS Pelamonia Makassar, sebagai salah satu rumah sakit besar di Makassar, menghadapi tantangan dalam mengelola pegawai honorer yang jumlahnya cukup signifikan. Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), lalu ada juga istilah pegawai tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas. Pegawai honorer sendiri memiliki arti sebagai tenaga kerja yang berfungsi untuk membantu melaksanakan tugas-tugas dari para pegawai tetap atau PNS baik dalam urusan teknis maupun non-teknis, pada kenyataannya tidak semua tugas dan tanggung jawab mampu diakomodir oleh PNS karena kompetensi yang belum mumpuni, sehingga perlu tenaga tambahan untuk membantu mengerjakannya serta agar instansi tidak terlalu terbebani dari segi biaya, karena pegawai honorer digaji sesuai peraturan internal instansi tersebut. Banyaknya permasalahan dari pegawai honorer akan berpotensi menciptakan perasaan yang tumbuh secara negatif dalam diri pekerja terhadap pekerjaannya, perasaan cemas dan tidak aman akan kesinambungan kerja di masa yang akan datang, Kondisi kerja yang tidak pasti, terutama bagi pegawai honorer, dapat mempengaruhi tingkat *Job Insecurity* mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana *Job Insecurity*, *Organizational Climate*, dan *Organizational Commitment* mempengaruhi *Work Engagement* pegawai honorer di RS Pelamonia Makassar.

Rumah Sakit Pelamonia Makassar berada di Jalan Jend. Sudirman No. 27 Makassar merupakan unsur pelaksana Kesehatan

dengan Tipe/Tingkat II di lingkungan TNI-AD, dengan jumlah tempat tidur sebanyak 302 Tempat Tidur, saat ini Pegawai Rumah Sakit Pelamonia sebagian besar diisi oleh Pegawai Honorer dengan perbandingan sebagai berikut :

**Tabel 1 : Data Jumlah Pegawai RS. Pelamonia Makassar**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai Militer</b> | <b>Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)</b> | <b>Jumlah Pegawai Honorer</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------|-------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|--------------|
| 2020         | 121 (14.31%)                  | 230 (27.21%)                             | 494 (58,46%)                  | 845          |
| 2021         | 124 (14.43%)                  | 220 (25.61%)                             | 515 (59.95%)                  | 859          |
| 2022         | 126 (15,38%)                  | 199 (24,29%)                             | 494 (60.31%)                  | 819          |

Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari seluruh personel di Rumah Sakit Pelamonia, tenaga Honorer memiliki porsi terbesar dibanding jumlah Tenaga Militer dan PNS. proporsi jumlah pegawai honorer pada tahun 2022 yakni sebesar 60,31%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Honorer yang ada di Rumah sakit TK II Pelamonia Makassar penting untuk dikaji. Hal tersebut disebabkan karena besarnya proporsi pegawai honorer tersebut dan memiliki dampak yang penting dalam pelaksanaan pelayanan.

Berdasarkan jenis kepemilikan Rumah sakit, Rumah sakit TK II Pelamonia Makassar adalah Rumah sakit militer yang berada di Kota Makassar. Adanya pegawai dari latar belakang militer menjadikan Rumah sakit tersebut memiliki iklim organisasi yang berbeda dari Rumah sakit lainnya. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim organisasi jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi seperti dari institusi militer yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda (Agustin, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen dan

beberapa kepala unit di RS Pelamonia diperoleh pernyataan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja dari Pegawai Honorer yaitu pegawai Honorer tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai Honorer tidak memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas baru, dan 80% pegawai enggan menerima tugas yang menantang. Data ini menunjukkan bahwa faktor psikologis serta lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai honorer.

Dominasi pegawai honorer yang mencapai 60.31% menciptakan kerentanan pada operasional rumah sakit. Ketergantungan pada tenaga tidak tetap yang di satu sisi menjadi tulang punggung layanan kesehatan, di sisi lain pegawai honorer hidup dalam ketidakpastian kontrak kerja (Gallie et al., 2017). Kultur organisasi militer yang hierarkis, meski membangun disiplin, berpotensi menghambat komunikasi dan inovasi dari level pegawai honorer (Agustin, 2020). Gejala rendahnya *work engagement* seperti penghindaran tugas menantang dan ketidakdisiplinan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berisiko terhadap kualitas pelayanan pasien (Aisyah, 2018).

Terdapat tiga masalah yang saling terkait: (1) *job insecurity* memicu kecemasan berkelanjutan, (2) iklim organisasi kaku membatasi ekspresi kerja, dan (3) komitmen organisasi yang ambivalen (antara kebanggaan dan kekecewaan). Interaksi ketiganya menjelaskan mengapa 80% pegawai honorer menghindari inisiatif baru. Dalam konteks rumah sakit tipe II dengan 302 tempat tidur, pola ini berpotensi mengganggu kontinuitas layanan kesehatan.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kebutuhan solusi yang dapat menjawab dan mengatasi tiga dimensi sekaligus: transformasi *job insecurity* melalui iklim organisasi inklusif, pemanfaatan kebanggaan institusi sebagai penggerak *engagement*, dan desain sistem penghargaan non-finansial yang kontekstual. Temuan diharapkan tidak hanya relevan bagi RS Pelamonia, tetapi juga

menjadi rujukan bagi rumah sakit TNI se Indonesia yang menghadapi tantangan serupa berdasarkan Perkasad No.70/2022.

Variabel *Organizational Commitment* yang terdiri dari tiga komponen *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* (Meyer dan Allen, 1991) juga memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta motivasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Dengan peran strategis dalam mendukung operasional rumah sakit, pemahaman tentang pengaruh *Job Insecurity*, *Organizational Climate*, dan *Organizational Commitment* terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan lingkungan kerja serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Melalui integrasi indikator empiris, data aktual, serta teori yang relevan, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di RS Pelamonia Makassar serta menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti tertarik melihat bagaimana *job insecurity*, *organizational climate* dan *organizational commitment* pegawai Honorer di Rumah sakit TK II Pelamonia Makassar dan melihat pengaruhnya terhadap *Work engagement* pegawai.

## **1. 2 Kajian Masalah**

Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar, sebagai salah satu institusi kesehatan utama di bawah naungan TNI-AD, memiliki tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia,

terutama dalam konteks pegawai honorer. Pegawai honorer yang mencapai 60,31% dari total pegawai rumah sakit memegang peranan kunci dalam operasional sehari-hari. Namun, rendahnya tingkat keterlibatan kerja (work engagement) di antara mereka telah menjadi perhatian utama manajemen.

Rumah Sakit TK II Pelamonia menghadapi kendala dengan terbatasnya jumlah Sumber daya yang ada dalam Lingkungan TNI AD baik personel Militer maupun Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satu upaya terbaik untuk memenuhi kebutuhan Karyawan Rumah Sakit adalah dengan melaksanakan perekrutan tenaga Kontrak atau biasa juga dikenal dengan Tenaga Honorer yang berdasarkan Peraturan kepala staf Angkatan Darat Nomor 70 Tahun 2022 tentang Pengelolaan BLU bidang perumahsakit di Lingkungan TNI AD, untuk pengangkatan dan pemberhentian Pegawai BLU diatur dengan peraturan Intern Satuan, Peraturan Intern Satuan ini berpotensi menimbulkan masalah terkait Ketenaga kerjaan seperti Ketidakamanan Kerja Tenaga Kontrak yang diakibatkan karena ketidakpastian karir jangka panjang dan penghasilan yang seluruhnya diatur oleh Peraturan Intern Satuan, Ketidakpastian inilah yang menimbulkan ketidakamanan kerja pada Tenaga kontrak di RS Tk II Pelamonia sehingga dapat menimbulkan kecemasan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di Rumah Sakit.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel Work Engagement dalam mengkaji rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Rumah Sakit TK II Pelamonia. Hal tersebut disebabkan karena dalam 10 tahun terakhir terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa rendahnya kinerja dikaitkan dengan rendahnya Work Engagement yang dimiliki oleh pegawai (Katili et., al 2018; Akbar et.,al 2023; Jumadi et., al 2022).

*Work Engagement* sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk Job Insecurity yang terdiri dari dimensi cognitive dan affective (Borg 1992; Borg & Elizur, 1992), Organizational

Commitment yang mencakup komitmen afektif, normatif dan kontinuitas (Allen dan Meyer, 1990), serta Organizational Climate yang meliputi alat manajerial, kesempatan pelatihan, organisasi, dan manajemen & kepemimpinan (Rojas, Nuti, & Seghieri, 2013).

Penelitian oleh Barling & Fiksenbaum (2002) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Job Insecurity dengan kinerja dan intensi turnover, karena Job Insecurity yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Selain itu beberapa penelitian percaya bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan, dan ketidakamanan kerja mengurangi partisipasi dan inisiatif karyawan dalam pekerjaan mereka.

Studi yang dilakukan oleh Okoseimiema (2019) menyimpulkan bahwa peningkatan iklim organisasi akan secara positif meningkatkan tingkat Work Engagement pegawai. Secara keseluruhan iklim organisasi dan keterlibatan karyawan menggambarkan pandangan yang positif terhadap lingkungan kerja organisasi (Nasreen, 2019).

Selain Job Insecurity dan Organizational Climate, tingkat Work Engagement juga dipengaruhi oleh Organizational Commitment. Hasil penelitian Jumadi et al (2022) menunjukkan bahwa Work Commitment mempengaruhi Work Engagement, dengan Self Determination Theory mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diinginkan dalam diri mereka sehingga mereka mampu untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini akan fokus mengkaji pengaruh Job Insecurity, Organizational Climate dan Organizational Commitment terhadap Work Engagement pegawai honorer di RS Pelamonia Makassar, dengan harapan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan Work Engagement.

Salah satu faktor utama yang diidentifikasi adalah ketidakamanan kerja (job insecurity). Job insecurity merupakan

perasaan tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk status kepegawaian yang tidak tetap dan kurangnya jaminan masa depan pekerjaan. Penelitian oleh Sverke et al. (2002) menunjukkan bahwa job insecurity secara negatif mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan kerja. Dalam konteks RS Pelamonia, ketidakpastian ini sangat mungkin dirasakan oleh pegawai honorer yang tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang, sehingga mempengaruhi motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam tugas-tugas harian.

Job Insecurity atau ketidakamanan kerja, yang terdiri dari dimensi cognitive dan affective (Borg, 1992; Borg & Elizur, 1992), merupakan faktor psikologis yang dapat menimbulkan perasaan cemas dan tidak nyaman di kalangan pegawai honorer. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka seringkali berdampak negatif pada motivasi, semangat kerja, dan kinerja individu. Kondisi ini dapat memperburuk produktivitas pegawai jika tidak dikelola dengan baik.

Organizational Climate, sebagaimana dijelaskan oleh Rojas, Nuti, & Seghieri (2013), terdiri atas empat dimensi utama, yaitu alat manajerial, kesempatan pelatihan, organisasi, serta manajemen dan kepemimpinan. Iklim organisasi yang sehat dan mendukung mampu meningkatkan motivasi kerja serta keterlibatan pegawai. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat mengurangi rasa nyaman pegawai dalam bekerja dan menurunkan kinerja mereka. Dukungan dari atasan, komunikasi yang terbuka, serta kesempatan untuk pengembangan karier sangat berperan dalam membangun iklim kerja yang positif.

Organizational Commitment (Allen & Meyer, 1990) menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kontinuitas, dan rasa kewajiban pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi pada aspek afektif mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih dedikatif

dan loyal terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Variabel Kinerja Pegawai menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen dan beberapa kepala unit di RS Pelamonia, diketahui bahwa pegawai honorer sering menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta kurang memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas baru. Faktor-faktor seperti motivasi kerja (Kreitner & Kinicki, 2017), job embedness (Kreitner & Kinicki, 2017), serta stres kerja (Robbins, 2006) turut memengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi psikologis pegawai, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas mereka.

Kerangka kajian ini juga menunjukkan bahwa Job Insecurity dapat berdampak langsung pada Kinerja Pegawai atau secara tidak langsung melalui penurunan Organizational Commitment. Sementara itu, Organizational Climate yang positif dapat memperkuat Organizational Commitment, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Teori Work Engagement (Schaufeli, 2002), dengan dimensi vigor, dedication, dan absorption, memberikan pemahaman mengenai pentingnya keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya sebagai salah satu indikator peningkatan kinerja

Studi yang dilakukan oleh Okoseimiema (2019) menyimpulkan bahwa peningkatan iklim organisasi akan secara positif meningkatkan tingkat *Work Engagement* pegawai. Secara keseluruhan iklim organisasi dan keterlibatan karyawan menggambarkan pandangan yang positif terhadap lingkungan kerja organisasi (Nasreen, 2019). Selain *Job Insecurity* dan *Organizational Climate*, tingkat *Work Engagement* juga dipengaruhi oleh *Organizational Commitment*. Hasil penelitian Jumadi et al (2022) menunjukkan bahwa *Work Commitment* mempengaruhi *Work Engagement*, dengan *Self Determination Theory* mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diinginkan dalam

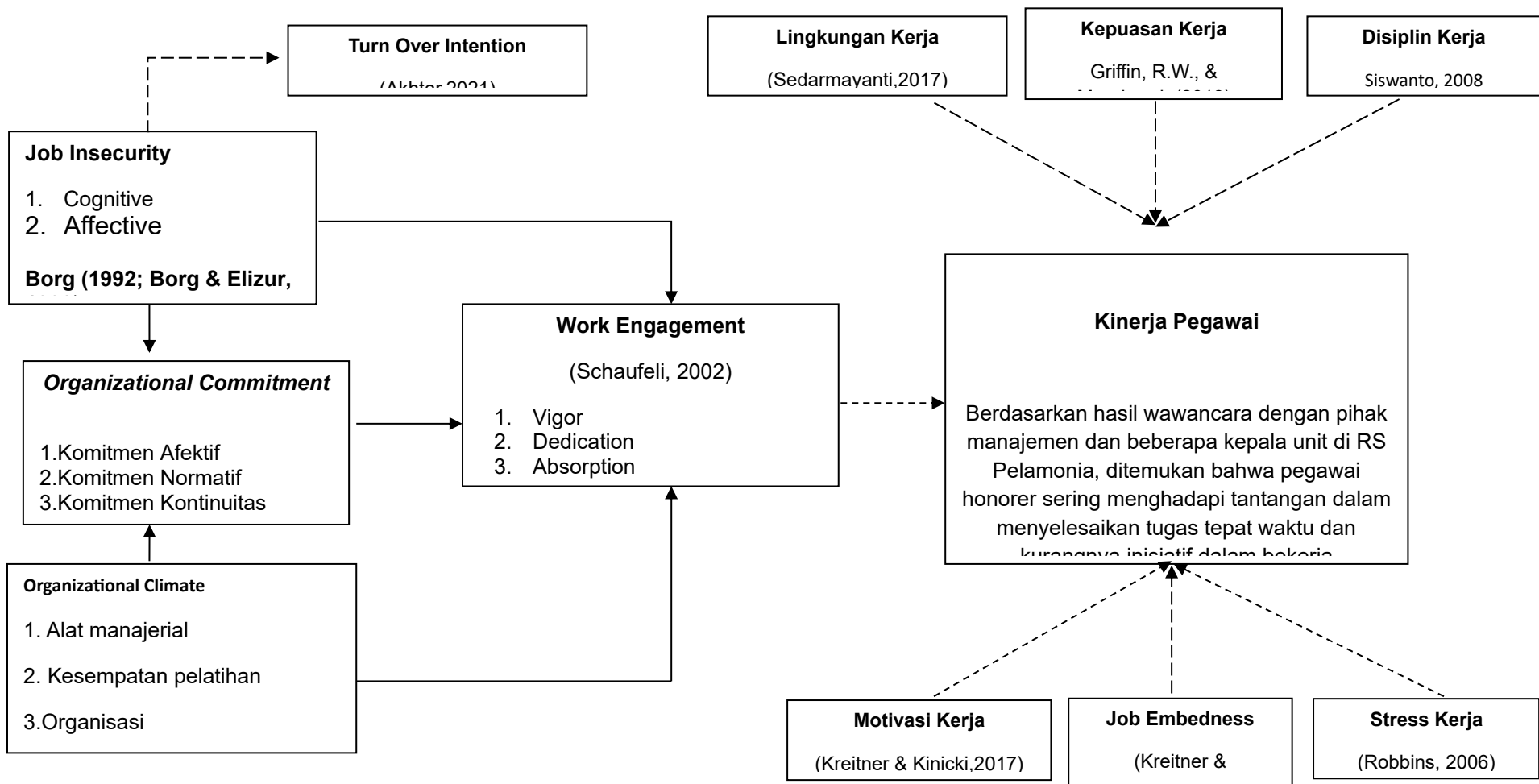
diri mereka sehingga mereka mampu untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi keterlibatan kerja. Meyer dan Allen (1991) mengembangkan teori tiga komponen komitmen organisasi, yang mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, secara khusus memiliki korelasi kuat dengan work engagement. Sayangnya, di RS Pelamonia, tingkat komitmen afektif pegawai honorer terhadap organisasi cenderung rendah. Ini dapat disebabkan oleh keterbatasan peluang pengembangan karier dan kurangnya dukungan dari organisasi, yang pada akhirnya mengurangi rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Rendahnya kinerja pegawai di Rumah sakit berdasarkan beberapa kajian literatur diketahui disebabkan oleh beberapa faktor yakni antara lain Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017), Kepuasan Kerja (Griffin, R.W., & Moorhead, 2013), Disiplin Kerja (Siswanto, 2008), Motivasi Kerja (Kreitner & Kinicki, 2017), Job Embedness (Kreitner & Kinicki, 2017), Stress Kerja (Robbins, 2006), Employee Engagement (Schaufeli, 2002).

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel *Work engagement* dalam mengkaji Rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Rumah sakit TK II Pelamonia. Hal tersebut disebabkan karena dalam 10 tahun terakhir terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa rendahnya kinerja dikaitkan dengan rendahnya *Work engagement* yang dimiliki oleh pegawai (Katili et., al 2018; Akbar et., al 2023; Jumadi et., al 2022). Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Konsepnya adalah bahwa semakin tinggi *Work Engagement*, semakin agresif, tepat waktu karyawan, peningkatan motivasi, kualitas terukur, dan produktivitas. Hal tersebut ada karena karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang

ditandai dengan tiga hal, yaitu dengan adanya *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (Penyerapan) pada karyawan (Schaufeli, 2002). Akibatnya, adalah mungkin untuk menafsirkan *Work Engagement* sebagai keadaan aktif dimana pekerja mengalami peningkatan motivasi dan pengaruh positif terkait pekerjaan (Parker & Griffin, 2011; War & Inceoglu, 2012) dalam (Iram Batool and Sadaf Nawaz) 2021.



Gambar 2. Kajian Masalah Penelitian

### 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *Job insecurity* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
2. Apakah ada pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
3. Apakah ada pengaruh *organizational commitment* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
4. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
5. Apakah ada pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
6. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
7. Apakah ada pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?

### 1.4 Tujuan Penelitian

#### 1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan Umum Menganalisis pengaruh *Job Insecurity*, *Organizational Climate* dan *Organizational Commitment* terhadap *Work engagement* Pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.

#### 1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh *Job insecurity* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- b. Menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap

*Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.

- c. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- d. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- e. Menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- f. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- g. Menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian manajemen dan administrasi rumah sakit terkhusus ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu.
2. Bagi Institusi Rumah Sakit Penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Honorer dan mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan manajemen mutu khususnya di rumah sakit.
3. Bagi Penulis Diharapkan bisa digunakan sebagai langkah untuk menerapkan pengetahuan dari pembelajaran masa perkuliahan.

Selain itu, bisa dijadikan wadah mengembangkan pengetahuan di bidangnya yang terkait dengan mutu tenaga kesehatan dan ketersediaan karyawan di rumah sakit. Selain itu, juga digunakan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka Tentang *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)**

##### **2.1.1 Pengertian *Job Insecurity***

Menurut Kang et al (2012) menganggap ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif merupakan pikiran tidak aman dari seorang karyawan sedangkan rasa ketidakamanan yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif. (Dewe et al, 2012),

Menurut (Pawestri & Pradhanawati, 2017) Ketidakamanan kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Indikator yang pertama, kondisi psikologis dengan sub indikator rasa tidak aman dan khawatir akan kelangsungan pekerjaannya. Indikator kedua, ancaman dengan sub indikator. Berdasarkan pendapat para ahli tentang ketidakamanan kerja peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan setiap karyawan dimana mereka merasakan kondisi tidak aman di lingkungan pekerjaannya, tetapi karyawan tersebut tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi yang terjadi karena karyawan takut akan terancam terhadap hilangnya pekerjaan. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010) menjelaskan beberapa elemen penting dalam ketidakamanan kerja antara lain:

- 1 Kesiambungan yang diinginkan, merupakan syarat

menginginkan posisi yang permanen tidak selalu dianggap benar. Beberapa karyawan senang jika diberhentikan dalam pekerjaannya, terutama jika karyawan mendapatkan pesangon yang menarik, meninggalkan situasi kerja yang tidak disukainya atau mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

- 2 Ancaman. Karyawan merasa bahwa situasi dalam pekerjaannya melanggar keberlangsungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak aman.
- 3 Fitur pekerjaan yang berisiko. Karyawan khawatir tentang perubahan atau aturan yang berubah-ubah yang mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaannya.
- 4 Ketidakberdayaan. Kondisi karyawan yang dalam pekerjaannya beresiko dan tidak berdaya untuk melakukan perlawanan akan mengalami ketidakberdayaan yang membuat karyawan merasa rentan terhadap situasi yang mengancam.

Menurut Greenhalgh (1984) menjelaskan ada lima komponen yang terdapat dalam job insecurity, yaitu:

1. Arti penting pekerjaan. Komponen ini didasari oleh pandangan seorang karyawan tentang seberapa arti penting pekerjaan itu dalam hal fasilitas kerja yang dihasilkan seperti peluang promosi dalam berkarir, kesempatan mengatur jadwal kerja.
2. Arti penting terkait aspek-aspek pekerjaan. Komponen ini didasari oleh pandangan seorang karyawan mengenai kemungkinan perubahan terhadap aspek-aspek kerja seperti promosi kenaikan upah yang diterima.
3. Mengukur kemungkinan kejadian negatif pada potensi individu. Kejadian negatif seperti penurunan keuntungan

pada diri seorang karyawan seperti karyawan yang tidak menerima imbalan yang sesuai.

4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja. Tingkat ketidakamanan akan meningkat ketika karyawan akan kehilangan pekerjaan karena perusahaan banyak menggunakan teknologi pengganti manusia.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu. Kondisi di mana seorang karyawan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi situasi yang mengancam pekerjaannya.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja**

Hasil studi oleh Adkins, Werbel, & Farh(2001) menjelaskan beberapa anteseden, antara lain:

1. Status kepemilikan. Anteseden pertama dari kerawanan kerja yang kami periksa adalah status kepemilikan akademik. Dalam lingkungan akademis, status kepemilikan mewakili kontrak kerja jangka panjang yang umumnya diyakini tidak dapat diganggu gugat kecuali untuk kasus-kasus pelanggaran berat. Meskipun status kepemilikan adalah jenis kontrak yang unik untuk lingkungan akademik, kontrakerja jangka panjang yang serupa (baik formal maupun tersirat) dapat ditemukan di sektor swasta. Namun, diakui bahwa perjanjian semacam itu kurang lazim. Misalnya, dalam organisasi dengan sistem senioritas formal, karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung menganggap bahwa mereka memiliki lebih banyak keamanan kerja daripada mereka yang memiliki masa kerja lebih sedikit.
2. Informasi. Anteseden kedua yang mungkin dari ketidakamanan pekerjaan yang kami kaji adalah persepsi informasi yang diterima tentang krisis organisasi. Diusulkan

di sini bahwa persepsi individu tentang kecukupan dan keakuratan informasi tentang krisis keuangan akan terkait dengan ketidakamanan kerja.

3. Toleransi untuk ambiguitas. Antecedent ketiga dari keresahan kerja yang kami periksa adalah toleransi terhadap ambiguitas. Beberapa individu mungkin lebih mungkin mengalami persepsi ketidakamanan kerja dibandingkan yang lain.

Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai ketidakamanan kerja yaitu:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Witte (1999) juga menyatakan pendapat tentang penyebab terjadinya ketidakamanan kerja, antara lain:

1. Status pekerjaan. Bagi seorang karyawan yang memiliki status pekerjaan yang berstatus professional lebih tinggi memungkinkan seorang karyawan untuk mengurangi konsekuensi dari ketidakamanan kerja, jika seorang karyawan memiliki status pekerjaanya rendah

memungkinkan seorang karyawan untuk diberhentikan dari suatu pekerjaan.

2. Jenis kelamin. Pengalaman di dalam suatu pekerjaan bahwa kebanyakan wanita akan mengalami ketidakamanan pekerjaan yang tidak terlalu berat dibandingkan dengan pria.
3. Usia. Pekerja yang lebih muda akan lebih mempersiapkan diri dengan tanggung jawab yang lebih sedikit untuk sementara waktu lebih lama, tetapi pekerjaan yang lebih tua harus siap untuk pensiun dini. Pekerja yang lebih muda lebih memiliki daya tahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

Lebih lanjut, Burchell (1999) menyebutkan bahwa job insecurity dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain:

1. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudian menacari pekerjaan yang baru, Karakteristik dari pekerjaan baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
2. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

### **2.1.3 Dampak Ketidakamanan Kerja**

Jika didalam suatu organisasi mempunyai tingkat ketidakamannya itu tinggi akan membuat berdampak pada ketidaknyaman karyawan. Dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan pada perilaku individu dijelaskan oleh beberapa pendapat, sebagai berikut:

1. Teori stress dan motivasi Costa and Neves (2017) Mengenai yang pertama, teori konservasi sumber daya (COR, Hobfoll, 1989 dalam (Costa and Neves - 2017 ) mengklaim bahwa individu yang mengalami ketegangan ketika ada ancaman kehilangan sumber daya, kerugian sumber daya actual, atau kurangnya perolehan sumber daya setelah investasi.

Menurut Hobfoll (1989) dalam(Costa and Neves - 2017), pekerjaan adalah sumber daya yang penting. Oleh karena itu, karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja akan merasa terancam terhadap sumber daya yang dihargai (pekerjaan) dan mungkin menarik diri dari tugas pekerjaan yang lebih menurut masing-masing individu (Konig, Debus, Hausler, Lendenmann & Kleinmann (2010) dalam (Costa and Neves, 2017). Penarikan ini dapat mengambil bentuk yang berbeda, seperti kinerja yang berkurang atau perilaku menyimpang (Lim, 1996 dalam (Costa and Neves, 2017). Selain itu, menunjukkan bahwa individu yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka akan terlibat dalam perilaku menyimpang karena tingkat stress yang tinggi karena mereka cenderung menyalahkan organisasi atas ketidakamanan kerja dan akan membalas dendam terhadap organisasi melalui perilaku menyimpang (Tian, Zhang & Zou, 2014 dalam Costa and Neves (2017))

2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) jika di dalam suatu pekerjaan memiliki job insecurity yang tinggi, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan turnover intention akan semakin tinggi yang berakibat proses jalannya suatu organisasi akan terhambat oleh tingkat turnover intention yang tinggi.
3. Menurut pendapat (Witte, 1999)secara umum menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan menghasilkan reaksi stress. Dampak ketidakaman kerja pada tiga aspek yaitu kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan ketegangan fisik

## **2.2 Tinjauan Pustaka Tentang *Organizational Commitment***

### **2.2.1 Pengertian *Organizational Commitment***

Menurut Sopiah (2008) bahwa, "Organizational Commitment is the degree to which Works believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization". Yang artinya komitmen organisasional ialah yang mana seorang karyawan berkeyakinan untuk menerima semua tujuan organisasi dan tetap akan tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Mowday (1982) bahwa komitmen organisasional untuk mengetahui kekuatan individu dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berarti harus melibatkan loyalitas semua tenaga kerja. Komitmen organisasi yang ditentukan oleh Mowday et al memiliki beberapa karakteristik berikut : bantuan yang kuat dan penerimaan terhadap suatu tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kesiapan untuk bekerja keras, dan keinginan kuat untuk tetap akan tinggal didalam organisasi.

Komitmen ini dikategorikan sebagai perilaku kerja atau komunikasi yang efektif, terkait dengan seberapa besar perasaan individu bahwa nilai-nilai dan tujuan pribadinya cocok dengan yang ada dalam organisasi. Semakin besar kesesuaian antara nilai-nilai dan tujuan individu dan organisasi, komunikasi yang lebih tinggi antara karyawan dan organisasi. Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa suatu komitmen organisasi sangat sering dikatakan sebagai keinginan yang kuat guna tetap sebagai anggota organisasi tertentu, kemauan untuk selalu berusaha keras sesuai dengan organisasi inginkan dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan suatu organisasi. Komitmen organisasi karyawan tidak hanya terbatas pada tujuan dan nilai yang ada di perusahaan, tetapi juga dalam bentuk tindakan nyata dengan menunjukkan aktivitas kerja yang lebih baik.

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut O'Reilly (1989) komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kewajiban individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Selanjutnya Dessler (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi atau visi organisasi. Sedangkan Robbins (2008) dalam pernyataannya mengungkapkan mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan–tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan sebuah pengikat individu dengan organisasinya agar tetap bertahan di organisasi, bangga dan menerima nilai-nilai tujuan organisasi serta memihaknya sehingga akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut

### **2.2.2 Dimensi Organizational Commitment**

Menurut Allen and Mayer (1990), ada tiga dimensi dalam komitmen organisasional, antara lain:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya terhadap nilai-nilai di dalam organisasi. Karyawan memiliki

keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam diri sendiri. Menurut Allen and Mayer (1990) terdapat lima (5) indikator yang digunakan untuk menilai komitmen afektif (Affective Commitment), yaitu sebagai berikut:

- a. Loyalitas.
- b. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja.
- c. Ikut andil dalam pengembangan organisasi.
- d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik.
- e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja.

## 2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan. Menurut Allen and Mayer (1990) terdapat lima (5) indikator yang digunakan untuk menilai komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment), yaitu sebagai berikut:

- a. Merasa rugi atau kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja.
- b. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan.
- c. Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain.
- d. Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.
- e. Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan atau peluang yang terbaik.

### 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Dalam hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral. Menurut Allen and Mayer (1990) terdapat lima (5) indikator yang digunakan untuk menilai komitmen normatif (Commitment Normative), yaitu sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan.
- b. Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan.
- c. Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan.
- d. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban.
- e. Karyawan merasa berhutang banyak pada perusahaan.

#### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Commitment**

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005), yaitu:

##### **1. Personal**

- a. Ciri Kepribadian Tertentu : Ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti optimis, lebih berorientasi kepada tim, senang membantu. Individu seperti itu cenderung akan lebih berkomitmen.
- b. Usia dan Masa Kerja : Hal ini berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat Pendidikan : Semakin tinggi semakin banyak

harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

- d. Jenis Kelamin : Wanita cenderung lebih besar dalam menghadapi tantangan untuk mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status Perkawinan : Pegawai sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan Kerja : Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

## 2. Situasional

- a) Nilai Tempat Kerja: Nilai-nilai kualitas, inovasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- b) Keadilan Organisasi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik Pekerjaan: Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab, serta rasa keterikatan organisasi.
- d) Dukungan Organisasi: Sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberikan apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Jika organisasi peduli keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi berkomitmen.

## 3. Posisional

- a. Masa Kerja: Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai berkomitmen, hal ini karena semakin

memberikan peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.

- b. Tingkat Pekerjaan: Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kemampuan aktif terlibat.

Sedangkan menurut Strees (1997) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti kehandalan dalam berorganisasi di masa lampau dan cara para pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut (Allen dan Meyer, 2009) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Karakteristik pribadi individu, Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pernikahan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
2. Karakteristik organisasi, Karakteristik organisasi mencakup beberapa hal seperti struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana

kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

#### **2.2.4 Indikator-indikator Organizational Commitment**

Indikator komitmen menurut Lincoln (1989), antara lain:

1. Kemauan karyawan

Karyawan yang mempunyai keinginan yang sangat kuat untuk tetap berada di dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi karyawan memiliki kemauan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Kesetiaan karyawan

Karyawan akan bertahan dalam organisasi tersebut dan menetap di dalam perusahaan.

3. Kebanggaan karyawan

Karyawan merasa bangga karena menjadi salah satu anggota karyawan di dalam perusahaan.

### **2.3 Tinjauan Pustaka Tentang *Organizational Climate***

#### **2.3.1 *Organizational Climate***

Iklim organisasi merupakan atribut dan karakteristik yang dipahami oleh karyawan dan direfleksikan melalui tindakan, proses, dan hubungan antara orang-orang yang berada dalam organisasi dengan lingkungannya (Saatchi, 2003). Iklim organisasi menjadi salah satu konsep utama dalam perilaku organisasi yang dapat membantu untuk menciptakan inovasi dan inspirasi dalam organisasi sehingga pada akhirnya akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Bahrami, Barati, Ghoroghchian,

Montazer-alfaraj, & Ezzatabadi, 2016).

Iklim organisasi adalah karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi dan (a) membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, (b) berlangsung terus-menerus, (c) mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi (Forehand & Gilmer, 1964). Iklim organisasi terbentuk melalui berbagai pengamatan dan pengalaman (Schneider, González-romá, Ostroff, & West, 2017) sehingga menjadi persepsi yang menggambarkan perilaku yang baik dan bagaimana hal tersebut ditangani dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi bukan persepsi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu, tetapi justru menggambarkan persepsi bagaimana keadaan organisasi sebenarnya (Dickson, Smith, Grojean, & Ehrhart, 2001).

Iklim organisasi cenderung berorientasi pada kondisi yang dapat menciptakan kreatifitas, inovasi, keselamatan, atau pelayanan, contohnya di tempat kerja (Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, & Wallace, 2005). Secara singkat, iklim organisasi dapat dimaknai sebagai bentuk interaksi orang-orang melalui sejumlah pengalaman yang dimiliki di tempat kerja (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013). Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi yang terbentuk dari berbagai pengalaman dalam organisasi yang direalisasikan dalam bentuk tindakan maupun hubungan antara karyawan dengan lingkungan tempat kerjanya. Iklim yang baik membuat karyawan berperilaku positif sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengukur iklim organisasi, Litwin & Stringer (1968) mengembangkan sebuah instrumen yang dikenal dengan Litwin & Stringer Organizational Climate Questionnaire (LSOCQ). Instrumen ini terdiri dari 9 (sembilan) skala yang kemudian menjadi dimensi iklim organisasi (Rogers, Miles, & Biggs, 1980) yaitu structure,

responsibility, reward, risk, warmth, support, standard, conflict, dan identity. Namun seiring berjalannya waktu dimensi tersebut semakin berkembang dan bertambah jumlahnya.

Menurut Rojas, Nuti, & Seghieri (2013), dimensi yang tepat untuk mengukur iklim organisasi pada organisasi layanan kesehatan terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Alat manajerial, yaitu alokasi anggaran yang digunakan untuk mengatur organisasi dengan indikator pengukuran:
  - a. Organisasi mengalokasikan anggaran dengan tepat
  - b. Tujuan penggunaan anggaran diinformasikan kepada karyawan
  - c. Tujuan penggunaan anggaran dimonitor sepanjang tahun
  - d. Tujuan penggunaan anggaran membantu karyawan dalam mengerjakan tugas
2. Kesempatan pelatihan, merupakan peluang yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan potensinya dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Indikator pengukuran training opportunities antara lain:
  - a. Organisasi memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan
  - b. Permintaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi
  - c. Pelatihan menjadi sarana efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan
  - d. Karyawan yang mengikuti pelatihan merasakan bahwa hal tersebut penting dalam meningkatkan kemampuan mereka
  - e. Organisasi menginformasikan kepada karyawan mengenai kesempatan mengikuti pelatihan.
3. Organisasi, merupakan wadah dimana individu atau karyawan berproses dengan memperhatikan kebutuhan karyawan mengenai hal-hal yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran yang digunakan antara lain:

- a. Organisasi menawarkan kesempatan bagi pengembangan profesi karyawan
  - b. Organisasi mendukung perubahan dan inovasi karyawan
  - c. Organisasi mendorong dan memfasilitasi kolaborasi antar unit
  - d. Atasan memperhatikan kondisi yang ada di tempat kerja.
4. Manajemen dan kepemimpinan, merupakan kegiatan yang bersifat rutin dan membutuhkan interaksi antara atasan-bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pengukuran yang digunakan antara lain:
- a. Karyawan mendapatkan feed back terhadap prestasi dan kualitas kerjanya
  - b. Rutin mengadakan pertemuan internal
  - c. Atasan mudah dihubungi ketika karyawan butuh berdiskusi
  - d. Usulan karyawan selalu diperhitungkan
  - e. Atasan dan rekan bersedia membantu dalam pengembangan kapasitas karyawan.
  - f. Karyawan merasa berada pada kondisi yang tepat untuk mengembangkan karirnya
  - g. Karyawan tetap membantu dan berbesar hati setelah melakukan kesalahan
  - h. Pada kondisi tertentu, atasan dapat diwakili oleh karyawan lain
  - i. Atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
  - j. Karyawan dapat mengetahui pencapaian kinerja tim
  - k. Atasan mengetahui bagaimana cara bertindak untuk mengatasi konflik
  - l. Karyawan merasa bertanggungjawab terhadap pelayanan yang disediakan
  - m. Kinerja karyawan dikontrol secara rutin
  - n. Karyawan menerima panduan dan instruksi yang jelas mengenai kegiatan yang harus dikerjakan

- o. Setiap kegiatan yang akan dilakukan direncanakan dengan baik dan membantu pencapaian tujuan organisasi
- p. Ada forum tertentu yang mengagendakan evaluasi kinerja karyawan
- q. Karyawan memahami tujuan organisasi dengan jelas
- r. Karyawan mengetahui dengan baik organisasi tempatnya bekerja.

Melalui keempat dimensi tersebut, organisasi dapat menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai dengan harapan serta kebutuhan masyarakat sehingga meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan mempertahankan keseimbangan finansial (Nutti, Bonini, Murante, & Vainieri, 2009; Nutti, Seghieri, & Vainieri, 2013). Pemahaman tentang iklim organisasi memungkinkan sebuah organisasi menjadi sukses dan meningkatkan produk serta layanannya. Selain itu, iklim organisasi juga dapat membantu karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki iklim yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik (Shahmoradi, Rezaee, Sheikhi, & Darabian, 2016). Semakin mendukung iklim suatu organisasi, maka semakin mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku OCB.

## **2.4 Tinjauan Pustaka Tentang Work Engagement**

### **2.4.1 Definisi Work Engagement**

Gagasan Work engagement pertama kali di pelopori oleh Kahn (1990) yang percaya bahwa seseorang dapat menggunakan berbagai tingkat dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional pada peran yang sedang mereka tampilkan. Bahkan mereka bisa mempertahankan keutuhan batasan antara peran yang sedang ditampilkan dan siapa diri mereka sebenarnya. Work engagement merupakan seseorang yang akan

mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam Work engagement mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai perusahaannya, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap perusahaan dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang dimiliki di perusahaan (Kahn, 1990).

Lockwood (2005) berpendapat bahwa Work engagement dilihat sebagai pernyataan oleh individu secara emosional dan intelektual komit terhadap perusahaan, yang dilihat melalui tiga perilaku utama: berbicara positif mengenai perusahaannya, memiliki gairah yang intens untuk menjadi bagian dari perusahaan, dan menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Schaufeli & Bakker (2003) mendefinisikan Work engagement adalah perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku, dimana mereka akan merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya. Hal tersebut ada karena terdapat karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki tanggapan bahwa "work is fun", dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan tiga hal, yaitu dengan adanya vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keasyikan) pada karyawan. Ketiga hal tersebut dapat diartikan sebagai keadaan

motivasional yang positif. Vigor adalah level energi dan resiliensi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi, dan tidak mudah lelah. Dedication adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. Absorption adalah keadaan totalitas pada karyawan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya.

Selain itu, terdapat juga pandangan lain mengenai Work engagement. Thomas(2007) menyebutkan bahwa Work engagement merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. Work engagement adalah komitmen emosional karyawan pada perusahaan dan tujuannya. Mereka tidak hanya bekerja karena untuk gaji atau promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan perusahaan tersebut (Kruse, 2012). Wiley & Blakweel (2009) menyatakan bahwa Work engagement adalah penghayatan karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan perusahaan.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa Work engagement adalah keadaan dimana anggota dari sebuah perusahaan mencurahkan dirinya terhadap pekerjaan, kolega, dan perusahaanya yang dikarakteristikan oleh level energy yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi, dan adanya perasaan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dengan menekankan adanya vigor, dedication, dan absorption dalam pemahaman engagement. Teori ini dipilih karena dianggap telah mencakup pengertian

yang komprehensif dan mudah dipahami.

#### **2.4.2 Dimensi dan pengukuran Work Engagement**

Dimensi atau aspek-aspek dari Work engagement terdiri dari tiga (Schaufeli et al, 2003), yaitu:

##### **1. Aspek *Vigor***

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2003).

##### **2. Aspek *Dedication***

Aspek dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan individu dengan skor rendah pada dedication tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).

##### **3. Aspek *Absorption***

Aspek absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2003). Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada absorption biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa

tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor absorption yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu (Schaufeli & Bakker, 2003).

#### **2.4.3 Faktor-faktor yang Berkaitan dalam *Work Engagement***

Karyawan yang engaged akan berperan dalam membantu perusahaan mencapai visi dan misi perusahaan, melaksanakan strategi, dan meraih hasil bisnisnya. Mereka memiliki ikatan yang positif, antusiasme, dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain. Disamping itu, selain interaksi dengan rekan kerja satu sama lain, karyawan yang engaged juga akan menghormati atasannya. Mereka mengetahui bahwa atasan mereka menghormati mereka juga, sehingga mereka akan berusaha memberikan yang terbaik kepada atasannya.

Bakker (2009) menyebutkan terdapat tiga faktor yang berkaitan dengan Work engagement, yaitu:

##### **1. *Job Resources***

Job resources merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

##### **2. *Salience of Job Resources***

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

### **3. *Personal Resources***

Personal Resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki inisiatif yang tinggi.

## **2.5 Tinjauan Pustaka Tentang Pegawai Honorer**

### **2.5.1 Definisi Pegawai Honorer**

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN. Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak terdapat aturan yang menyatakan secara tegas dan terperinci mengenai pegawai honorer. Namun pada Pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa: "disamping pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap".

Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut Pegawai Tidak Tetap atau PTT merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun, PTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS. Penamaan PTT mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja), di mana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1 Menyatakan “Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan Negara atau Beban Anggaran Pendapatan Daerah”

#### **2.5.2 Kedudukan dan klasifikasi tenaga honorer**

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan pada penjelasan Undang-Undang Pokok Kepegawaian terang menjelaskannya. Pasal 2 ayat (3) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri. Penjelasan di atas terang menyatakan bahwa Pegawai tidak tetap atau Tenaga Honorer ini berkedudukan bukan merupakan PNS melainkan sebagai pegawai yang diangkat jika dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi pemerintah tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang

perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, memberikan klasifikasi tentang pegawai honorer sebagai berikut:

1. Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai pada APBN/APBD.
2. Penghasilan tenaga honorer tidak secara tegas tercantum alokasi belanja pegawai dalam APBN/APBD. Akan tetapi, dibiayai dari anggaran lain misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN / APBD. Kemudian dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan Pegawai Honorer menjadi dua Kategori, yaitu:
  - a. Kategori I: Yaitu Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria:
    - 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
    - 2) Bekerja di instansi pemerintah;
    - 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
    - 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006
  - b. Kategori II: Yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja

Negara(APBN) atau bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria:

- 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 2) Bekerja di instansi pemerintah;
- 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
- 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidakboleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.

## 2.6 Literatur review

**Tabel 2. Matriks jurnal penelitian**

| No | Judul/penulis                                                                                                                        | Jurnal/<br>Tahun                                         | Variabel                                                                                                                                          | Populasi dan sampel | Uji statistik                                                                                                                                | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Persamaan dan perbedaan                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Analisis pengaruh Work competence, job satisfaction, dan Work engagement terhadap Work performance<br><br>Putiri bhuana katili et al | Journal industrial servicess 2018                        | <b>Variabel dependen:</b><br>Work performance<br><br><b>Variabel independen:</b><br><i>Work competence, job satisfaction, dan Work engagement</i> | 130 kuesioner       | Structural equation modeling (sem)                                                                                                           | Terdapat pengaruh positif antara Work competence terhadap job satisfaction dengan nilai sebesar 0,78, job satisfaction terhadap Work engagement dengan nilai sebesar 0,95, Work competence terhadap Work performance dengan nilai sebesar 0,48, job satisfaction terhadap Work performance dengan nilai sebesar 0,40, dan Work engagement terhadap Work performance dengan nilai sebesar 0,18 | <b>Persamaan:</b><br>Melihat hubungan antara kompetensi kepuasan kerja dan Work engagement terhadap kinerja karyawan<br><b>Perbedaan</b><br>Variabel Work engagement sebagai variabel independen |
| 2  | Covid-19: analisis job insecurity dan job engagement terhadap job performance karyawan hotel di semarang<br><br>Ray octafian et al   | Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia Jenius 2022 | <b>Variabel dependen:</b><br><i>Job performance</i><br><br><b>Variabel independen:</b>                                                            | 100 karyawan        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisis confirmator y factor analysis (cfa).</li> <li>Statistik deskriptif, korelasi, dan</li> </ul> | Hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dan keterlibatan kerja, job engagement mempengaruhi job performance, hal ini menunjukkan bahwa job engagement meningkat seiring dengan peningkatan job performance. Namun, persepsi                                                                                                                                                               | <b>Persamaan:</b><br>Meneliti variabel job insecurity terhadap job performance<br><b>Perbedaan</b><br>Variabel job engagement sebagai variabel                                                   |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                           | Jurnal/<br>Tahun                                                               | Variabel                                                                                                                                                  | Populasi dan sampel | Uji statistik                                                                                                                                  | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Persamaan dan perbedaan                                                                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                         |                                                                                | Analisis job <i>insecurity</i> dan <i>job engagement</i>                                                                                                  |                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>reliabilitas.</li> <li>Analisis regresi linier berganda.</li> <li>Analisis model structural.</li> </ul> | job insecurity tidak berpengaruh signifikan dan langsung terhadap job performance                                                                                                                                                                                                                                                                                | independen                                                                                                                                                                                                      |
| 3  | Impact of Works job insecurity and Work turnover on organisational performance in private and public sector organisations<br><br>Abolade dupe adesubomi | Sciendo<br><br>2018                                                            | <b>Dependent variables :</b><br><i>organizational performance</i><br><br><b>Independent variables :</b><br><i>Works' job insecurity and Work turnover</i> | 60 responden        | Pearson product moment corelation                                                                                                              | Bahwa ketidakamanan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja suatu organisasi yang menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara ketidakamanan kerja dan kinerja organisasi bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara negatif yang menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara ketidakamanan kerja dan kinerja organisasi | <b>Persamaan:</b><br>Menggunakan performance sebagai variabel dependen dan job insecurity sebagai variabel independen<br><br><b>Perbedaan</b><br>Terdapat variabel employe turnover sebagai variabel independen |
| 4  | Job insecurity affects the Work performance with, mediating role of turnover intention: a case of highnoon pharmaceutical company pvt ltd               | International journal of trend in scientific research and development (ijtsrd) | <b>Dependent variables :</b><br><i>Work performance</i><br><b>Variabel mediasi</b>                                                                        | 150 Works           | Descriptive statistics, diagrams, standard equation method, sem correlation, and linear                                                        | Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga memanipulasi turnover intention<br>Ketidakamanan kerja memiliki efek psikologis pada karyawan. Karyawan takut kehilangan pekerjaannya dalam waktu                                                                                                                                                 | <b>Persamaan:</b><br>Menggunakan performance sebagai variabel dependen dan job insecurity sebagai variabel independen                                                                                           |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                               | Jurnal/<br>Tahun                                                 | Variabel                                                                                                                                      | Populasi dan sampel | Uji statistik                                                                                                           | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Persamaan dan perbedaan                                                                                                                                                                                      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Hamid mahmood et al                                                                                                                                         | 2018                                                             | <b>Role of turnover intention</b><br><b>Independent variables :</b><br>job insecurity                                                         |                     | regression tests                                                                                                        | dekat itu sebabnya dia tidak bekerja dengan penuh pengabdian. Job insecurity juga berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Perbedaan</b><br>Terdapat variabel role of turnover sebagai variabel independen                                                                                                                           |
| 5  | Job insecurity anomaly on turnover intention and Work performance in the organization heavy equipment transportation services<br><br>Mochamad soelton et al | European journal of business and management research<br><br>2021 | <b>Dependent variables :</b><br><i>Work performance</i><br><br><b>Independent variables :</b><br><i>job insecurity and turnover intention</i> | 50 Works.           | Questionnaire method using the partial least square (pls) methodology and descriptive analysis using spss statistics 25 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job insecurity, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Variabel kompensasi dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. | <b>Persamaan:</b><br>Menggunakan performance sebagai variabel dependen dan job insecurity sebagai variabel independen<br><b>Perbedaan</b><br>Terdapat variabel turnover turnover sebagai variabel independen |
| 6  | The effects of job insecurity on job performance among banking Works: the mediating role of work engagement                                                 | South asian journal of social sciences and humanities            | <b>Dependent variables :</b><br>job performance                                                                                               | 400 Works           | Regression analysis to find out the impact of predictors and                                                            | Temuan menunjukkan dampak negatif yang signifikan dari ketidakamanan kerja pada kinerja kerja dan keterlibatan kerja. Selanjutnya, analisis mediasi melalui analisis regresi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Persamaan:</b><br>Menggunakan job insecurity sebagai variabel independen job performance                                                                                                                  |

| No | Judul/penulis                                                                                                                          | Jurnal/<br>Tahun                   | Variabel                                                                                                                                                                       | Populasi dan sampel | Uji statistik                                                  | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Persamaan dan perbedaan                                                                                                                                                                                                                          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Iram batool et al                                                                                                                      | 2021                               | <b>Variabel mediasi</b><br>Work engagement<br><br><b>Independent variables :</b><br>job insecurity                                                                             |                     | hierarchical regression analysis to check the role of mediator | hirarkis mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja menunjukkan peran mediasi yang signifikan dengan prestasi kerja dan ketidakamanan kerja. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditunjukkan dengan variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tahun pengalaman kerja. Strategi yang berbeda untuk pencegahan ketidakamanan kerja harus difokuskan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan                                              | sebagai variabel dependen dan work engagement sebagai variabel mediasi<br><b>Perbedaan</b><br>Tidak terdapat variabel kompensasi dalam penelitian dan menggunakan uji statistik yang berbeda                                                     |
| 7  | Peran keamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan<br><br>Soedarmadi et al | Jurnal dinamika sosial budaya 2017 | <b>Dependent variables :</b><br>Work performance<br><b>Variabel mediasi</b><br>Turn over intention<br><b>Independent variables :</b><br>job insecurity dan komitmen organisasi | 128 pegawai         | Structural equation model (sem)                                | Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, job insecurity berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention. kinerja karyawan. | <b>Persamaan:</b><br>Menggunakan job insecurity<br>Sebagai variabel independen job performance sebagai variabel dependen<br><b>Perbedaan</b><br>Turn over intention sebagai variabel mediasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                     | Jurnal/<br>Tahun                                        | Variabel                                                                                                                                                                                       | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik                                    | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | <p>Pengaruh job insecurity dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh work engagement</p> <p>Defira ainun shifa</p> | Jurnal swot<br>2021                                     | <p><b>Dependent variables :</b><br/>Work performance</p> <p><b>Variabel mediasi</b><br/>Work engagement</p> <p><b>Independent variables :</b><br/>job insecurity dan pemberdayaan karyawan</p> | 40 responden           | Analisa kausal dengan partial least square (pls) | <p>Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap work engagement. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement. Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Work engagement memediasi secara parsial job insecurity terhadap kinerja karyawan. Work engagement memediasi secara parsial pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p><b>Persamaan:</b><br/>Menggunakan job insecurity Sebagai variabel independen job performance sebagai variabel dependen dan work engagement sebagai variabel mediasi</p> <p><b>Perbedaan</b><br/>Terdapat variabel pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen</p> |
| 9  | <p>Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan outsourcing business support melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pt.</p>      | <p>Jurnal manajemen dan akuntansi medan</p> <p>2019</p> | <p><b>Dependent variables :</b><br/>Work performance</p> <p><b>Variabel mediasi :</b><br/>Motivasi</p>                                                                                         | 99 responden           | Analisis deskriptif dan metode analisis jalur    | <p>job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan outsourcing business support di pt. Telkomsel cabang Medan, job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja outsourcing business support</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>Persamaan:</b><br/>Menggunakan job insecurity Sebagai variabel independen dan job performance sebagai variabel dependen</p>                                                                                                                                          |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                                                  | Jurnal/<br>Tahun                                             | Variabel                                                                                                                                                                   | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik                                                                 | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Telekomunikasi<br>selular cabang<br>medan<br><br>Nuri aslami,                                                                                                                  |                                                              | <b>Independent<br/>variables :</b><br>job insecurity                                                                                                                       |                        |                                                                               | karyawan pada pt. Telkomsel<br>cabang Medan.                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Perbedaan</b><br>Terdapat variabel<br>mediasi motivasi                                                                                                                                       |
| 10 | Pengaruh sistem<br>perjanjian kerja<br>waktu tertentu dan<br>motivasi kerja<br>terhadap kinerja<br>karyawan pada<br>industri pabrik gula<br><br>Dwi junianto, joko<br>sabtihad | Equilibrium<br><br>2020                                      | <b>Dependent<br/>variables :</b><br>kinerja<br>karyawan<br><b>Independent<br/>variables :</b><br>Sistem<br>perjanjian<br>kerja waktu<br>tertentu dan<br>motivasi           | 112 orang              | Structural<br>equation<br>modelling-<br>partial least<br>square (sem-<br>pls) | Sistem kerja pkwt dan motivasi<br>berpengaruh positif dan<br>signifikan terhadap kinerja<br>karyawan                                                                                                                                                                                                                     | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja karyawan<br>sebagai variabel<br>dependen<br><br><b>Perbedaan</b><br>Sistem perjanjian<br>kerja waktu<br>tertentu dan<br>motivasi sebagai<br>variabel<br>independen |
| 11 | Work Performance<br>in Generation Y: Is<br>Organizational<br>Commitment<br>Matters?<br><br>Indi Djastutia , Lela<br>Lestaria                                                   | Jurnal<br>REKOMEN<br>(Riset<br>Ekonomi<br>Manajemen)<br>2023 | <b>Variabel<br/>dependen:</b><br>Work<br>performance<br><b>Variabel<br/>intervening</b><br>Organizational<br>Commitment<br><b>Variabel<br/>independen:</b><br>Generation Y | 139 Work               | SEM<br>(structural<br>equation<br>model)                                      | Hasil Penelitian Menunjukkan<br>Komitmen Organisasi<br>mempunyai hubungan negatif<br>dengan kinerja karyawan.<br>Selanjutnya, komitmen<br>organisasi tidak terbukti<br>berperan sebagai variabel<br>mediator antara hubungan<br>karakteristik pekerjaan dan<br>kepemimpinan transformasional<br>terhadap kinerja pegawai | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja karyawan<br>sebagai variabel<br>dependen<br><br><b>Perbedaan</b><br>Organizational<br>Commitment<br>sebagai variabel<br>mediasi                                    |
| 12 | Hubungan                                                                                                                                                                       | Jurnal                                                       | <b>Variabel</b>                                                                                                                                                            | 43 Responden           | analisis data                                                                 | Hubungan yang signifikan                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Persamaan:</b>                                                                                                                                                                               |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                                                      | Jurnal/<br>Tahun                                                           | Variabel                                                                                                                       | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik                               | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                             | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada pt. Bank cimb niaga tbk, wilayah bali<br><br>Ida Ayu Ananda Mahadewi Manuaba & Dewi Puri Astiti | Psikologi Udayana<br><br>2013                                              | <b>dependen:</b><br>Kinerja Karyawan Kontrak<br><br><b>Variabel independen:</b><br>Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi |                        | regresi ganda                               | antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak. Komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak | Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br>Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen |
| 13 | Role Of Organizational Commitment On Work Performance<br><br>Anak Agung Made Dwitya Dewi et al                                                                                     | Segce Journal<br><br>2021                                                  | <b>Variabel dependen:</b><br>Work Satisfaction<br><br><b>Variabel independen:</b><br>Komitmen Organisasi                       | 21 Jurnal              | Literature Review                           | Bahwa kehidupan kerja yang berkualitas, komitmen dan pengembangan karir dapat terwujud dan digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja. Komitmen dapat digunakan sebagai mediasi antar kehidupan kerja yang berkualitas, pengembangan karir, dan kinerja | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br>Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen    |
| 14 | The Impact of <i>Organizational Commitment</i> on Job Performance<br><br>Suharto et al                                                                                             | International Journal of Economics and Business Administration<br><br>2019 | <b>Variabel dependen:</b><br>Job performance<br><br><b>Variabel independen:</b><br>ORGANIZATIONAL                              | 350 Responden          | SEM (Structural Equation Modeling) analysis | Hasil penelitian menunjukkan kompetensi multikultural berpengaruh langsung terhadap <i>Organizational Commitment</i> , kompetensi multikultural tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br>Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen    |

| No | Judul/penulis                                                                                                                | Jurnal/<br>Tahun                         | Variabel                                                                                                                   | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik                                                                                                     | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                              |                                          | COMMITMENT                                                                                                                 |                        |                                                                                                                   | <i>Organizational Commitment, Organizational Commitment</i> tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                             |
| 15 | The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance<br><br>Faqih Nabhan & Munajat Munajat | Cogent Business & Management<br><br>2023 | <b>Variabel dependen:</b> Job performance<br><br><b>Variabel independen:</b> WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT | 206 Orang              | The data was analyzed using structural equation modeling and hypotheses were tested using the AMOS 24 application | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh organisasi, identifikasi dan etos kerja Islam terhadap prestasi kerja. Lebih jauh lagi, temuan ini memberikan wawasan baru dari perspektif teori keterlibatan, dimana keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa identifikasi organisasi tidak berpengaruh mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, sementara etos kerja Islam mendorong hal tersebut pengembangan komitmen organisasi | <b>Persamaan:</b> Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br>Work Engagement sebagai Variabel independen |
| 16 | Analisis Employee                                                                                                            | Al-Kharaj:                               | <b>Variabel</b>                                                                                                            | 39 Orang               | Partial Least                                                                                                     | 1) employee engagement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Persamaan:</b>                                                                                           |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                                                                | Jurnal/<br>Tahun                                                  | Variabel                                                                                                                                                                              | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik     | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                                              |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Engagement,<br>Komitmen<br>Organisasi, Rotasi<br>Pekerjaan dan<br>Kompensasi<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan pada PT.<br>Asuransi Jasindo<br>Syariah<br><br>Nasa Al Akbar,<br>Gendut Sukarno | Jurnal<br>Ekonomi,<br>Keuangan &<br>Bisnis<br>Syariah<br><br>2023 | <b>dependen:</b><br>Kinerja<br>Karyawan<br><br><b>Variabel<br/>independen:</b><br>Employee<br>ENGAGEME<br>NT ,<br>Komitmen<br>Organisasi,<br>rotasi<br>Pekerjaan<br>dan<br>Kompensasi |                        | Square (PLS)      | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,<br>2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,<br>3) rotasi pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,<br>4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br>Employee Engagement, Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen                      |
| 17 | Anteseden yang Memengaruhi Kinerja Guru: Work Engagement, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi<br><br>Octavianus                                                                          | Jurnal<br>Ketopong<br>Pendidikan<br><br>2022                      | <b>Variabel<br/>dependen:</b><br>Kinerja<br>Karyawan<br><b>Variabel<br/>independen:</b><br>work<br>engagement ,<br>komitmen<br>organisasi,<br>kepuasan<br>kerja                       | 86 ORANG               | Smart PLS         | Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja                                                                                             | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja guru sebagai variabel dependen<br><br>Employee Engagement, Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen |
| 18 | Commitment on Work Engagement and Employee                                                                                                                                                   | International Journal of Innovative                               | <b>Independent Variables</b><br>Innovative                                                                                                                                            | 120 Pegawai            | SEM dan Smart PLS | Hasil dari ini penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif dan komitmen                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja pegawai sebagai variabel                                                                                   |

| No | Judul/penulis                                                                                                                                        | Jurnal/<br>Tahun                                                               | Variabel                                                                                                                                                  | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Performance (PT. Jaya Martha Sentosa) Jakarta<br><br>Jumadi Et Al                                                                                    | Science and Research Technology<br><br>2022                                    | Behavior, Job Insecurity, and Organizational Commitment.<br><b>Dependent Variables</b><br>Engagement and Employee Performance                             |                        |               | organisasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan dampaknya terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan pekerjaan, di lain pihak ketidakamanan kerja berdampak negative pada keterlibatan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan                                                                                                                                                                                                                                                                                | dependen<br><br>Employee Engagement dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen                                                     |
| 19 | Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance<br><br>Qodariah, Makruf Akbar, Muchlish Mauluddin | International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)<br><br>2019 | <b>Independent Variables</b><br>Employee Performance<br><br><b>Dependent Variables</b><br>Work Engagement, Job Satisfaction dan Organizational Commitment | 120 Pegawai            | Path Analysis | Keterikatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh langsung tentang prestasi kerja; komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai; keterlibatan kerja memiliki efek langsung pada organisasi komitmen; kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional; keterikatan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Demikian perbaikan dari kinerja pegawai dapat dicapai secara langsung jika ada pengaruh kuat keterlibatan | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen<br><br>Employee Engagement, Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen |

| No | Judul/penulis                                                                                                                   | Jurnal/<br>Tahun                                                                   | Variabel                                                                                                                                                                                   | Populasi dan<br>sampel | Uji statistik | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Persamaan dan<br>perbedaan                                                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                 |                                                                                    |                                                                                                                                                                                            |                        |               | kerja, organisasi komitmen, dan kepuasan kerja berkembang dengan baik                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                        |
| 20 | The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Work Engagement and Performance<br><br>Andi caesar & abdul Hadi | Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)<br><br>2017 | <b>Variabel Independen :</b><br>Employee Performance<br><br><b>Variabel Dependen</b><br>Job Satisfaction and Job Involvement<br><br><b>Variabel mediasi :</b><br>Organizational Commitment | 119 Pegawai            | SEM PLS       | Variabel kepuasan kerja memberi pengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel lain seperti work engagement juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Melalui mediasi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memberikan pengaruh positif signifikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan | <b>Persamaan:</b><br>Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen<br><br>Employee Engagement, Komitmen Organisasi sebagai Variabel independen dan mediasi |

Berdasarkan beberapa kajian jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa variable Job Insecurity, Organizational Climate dan Organizational Commitment berpengaruh terhadap work engagement dan pada akhirnya mempengaruhi Kinerja sehingga hal tersebut dapat menjadi rujukan untuk peneliti dalam melakukan penelitian di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar TA. 2025.

## Mapping Teori Penelitian

**Tabel 3. Mapping Teori Job Insecurity, Work Commitment, Work Engagement dan Kinerja**

| JOB INSECURITY                                                                                                                                                                                                                                                                                            | WORK COMMITMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ORGANIZATIONAL CLIMATE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | WORK ENGAGEMENT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Smithson dan Lewis 2000</b><br>1. Arti pekerjaan bagi Individu<br>2. Tingkat ancaman dari aspek pekerjaan<br>3. Tingkat ancaman dari sisi individu<br>4. Tingkat Kepentingan yang dirasakan individu<br>5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.                                   | <b>Allen dan Meyer (1990)</b><br>1. Komitmen Afektif<br>2. Komitmen Normatif<br>3. Komitmen Kontinuitas<br><br><b>Dyne &amp; Graham (2005)</b><br>1. Personal<br>2. Situasional<br>3. Posisional<br><br><b>Stress (1997)</b><br>1. Ciri Pribadi<br>2. Ciri Pekerjaan<br>3. Pengalaman kerja<br><br><b>Lincoln (1989)</b><br>1. Kemauan Karyawan<br>2. Kesetiaan Karyawan<br>3. Kebanggaan Karyawan | <b>Litwin &amp; Stringer (1968)</b><br>1) Structure,<br>2) Responsibility,<br>3) Reward,<br>4) Risk,<br>5) Warmth,<br>6) Support,<br>7) Standard,<br>8) Conflict<br>9) Identity<br><br><b>Rojas, Nuti, &amp; Seghieri (2013)</b><br>1) Managerial tools<br>2) Training opportunities<br>3) Organization<br>4) Management and leadership | <b>Khan, (1990)</b><br>1. Fisik<br>2. Kognitif<br>3. Emotional<br><br><b>Bakker &amp; Scaufeli (2002)</b><br>1. Vigor<br>2. Dedication<br>3. Absorption<br><br><b>Lockwood (2005)</b><br>1. berbicara positif mengenai perusahaannya<br>2. memiliki gairah yang intens untuk menjadi bagian dari perusahaan<br>3. menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.<br><br><b>Robbins &amp; Judge (2013)</b><br>1. keterlibatan karyawan<br>2. keterlibatan individu<br>3. kepuasan<br>4. antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan |
| <b>Adkins et al (2001)</b><br>1. Kemungkinan Kehilangan Pekerjaan<br>2. Kemungkinan Perubahan Negatif di perusahaan<br>3. Ketidakberdayaan dalam menangani ancaman<br><br><b>Burchell (1999)</b><br>1. Faktor subyektif<br>2. Faktor obyektif<br><b>Camgoz et al 2016</b><br>1. Cognitive<br>2. Affective |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Hasil Literatur Review yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap variabel penelitian maka diketahui bahwa pada variabel *job insecurity* terdapat beberapa teori yakni menurut Mizar (2008) terdiri dari dimensi arti pekerjaan bagi Individu, tingkat ancaman dari aspek pekerjaan, tingkat ancaman dari sisi individu dan tingkat Kepentingan yang dirasakan individu. Menurut Adkins et al (2001) terdiri dari dimensi kemungkinan Kehilangan Pekerjaan, kemungkinan Perubahan Negatif di perusahaan dan ketidakberdayaan dalam menangani ancaman. Menurut teori oleh Burchell (1999) *job insecurity* terdiri dari dimensi faktor subyektif dan faktor obyektif. Sedangkan teori *Job Insecurity* oleh Camgoz et al 2016 yang terdiri dari dimensi Cognitive dan Affective.

Pada variabel *organizational commitment* terdiri dari beberapa teori yakni menurut Allen dan Meyer (1990) terdiri dari dimensi komitmen Afektif, komitmen Normatif dan komitmen Kontinuitas. Menurut Dyne & Graham (2005) terdiri dari dimensi personal, situasional dan posisional. Menurut Stress (1997) *organizational commitment* terdiri dari ciri Pribadi, ciri Pekerjaandan pengalaman kerja. Sedangkan menurut teori Lincoln (1989) terdiri dari dimensi kemauan Karyawan, kesetiaan Karyawan dan kebanggaan Karyawan.

Variabel *Organizational climate* menurut teori Litwin & Stringer (1968) terdiri dari dimensi *structure responsibility, reward, risk, warmth, support, standard, conflict, dan identity*. Sedangkan menurut teori Rojas, Nuti, & Seghieri (2013) *organizational climate* terdiri dari dimensi *managerial tools, training opportunities, organization dan management and leadership*.

Variabel *Work engagement* menurut teori Khan, (1990) terdiri dari dimensi fisik, kognitif, emotional. Menurut Bakker & Scaufeli (2002) terdiri dari dimensi *Vigor, Dedication, Absorption*. Menurut teori Lockwood (2005) *Work engagement* terdiri dari dimensi berbicara positif mengenai perusahaannya, memiliki gairah yang intens untuk menjadi bagian dari perusahaan dan menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki

kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Sedangkan menurut teori Robbins & Judge (2013) terdiri keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan Variabel yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menggunakan teori *Job Insecurity* oleh Camgoz et al 2016 yang terdiri dari dimensi *Cognitive dan Affective*. Sebagai dasar dalam pembuatan alat ukur untuk aspek *Job Insecurity* peneliti menggunakan Skala Teori Smithson dan Lewis (2000) yang menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu Arti pekerjaan itu bagi individu, Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan memengaruhi keseluruhan kerja individu, Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan memengaruhi keseluruhan kerja individu, Ketidak berdayaan yang dirasakan individu serta Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Peneliti menggunakan alat ukur ini karena dianggap dapat menggambarkan secara lebih luas tentang dampak dari *Job Insecurity* yang di alami oleh Pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.

Dalam pengukuran aspek *Organizational Commitment* penulis menggunakan teori Allen & Meyer 1990 dengan kuisioner TCM (*Three-Component Model*) *Work Commitment Survey* yang menyatakan *Organizational Commitment* terdiri dari tiga Skala yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuitas, Komitmen organisasi afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan, keterlibatan, dan identifikasi dengan atasan mereka (O'Reilly & Chatman, 1986) dalam Thomas & Feldman 2011. Komitmen organisasi normatif didefinisikan sebagai kewajiban yang dirasakan untuk tetap tinggal, dengan beberapa konotasi keharusan moral untuk melakukannya. Komitmen organisasi berkelanjutan adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka harus tetap bersama majikannya karena biaya untuk keluar dari perusahaan terlalu tinggi (McGee & Ford, 1987) dalam Thomas & Feldman 2011.

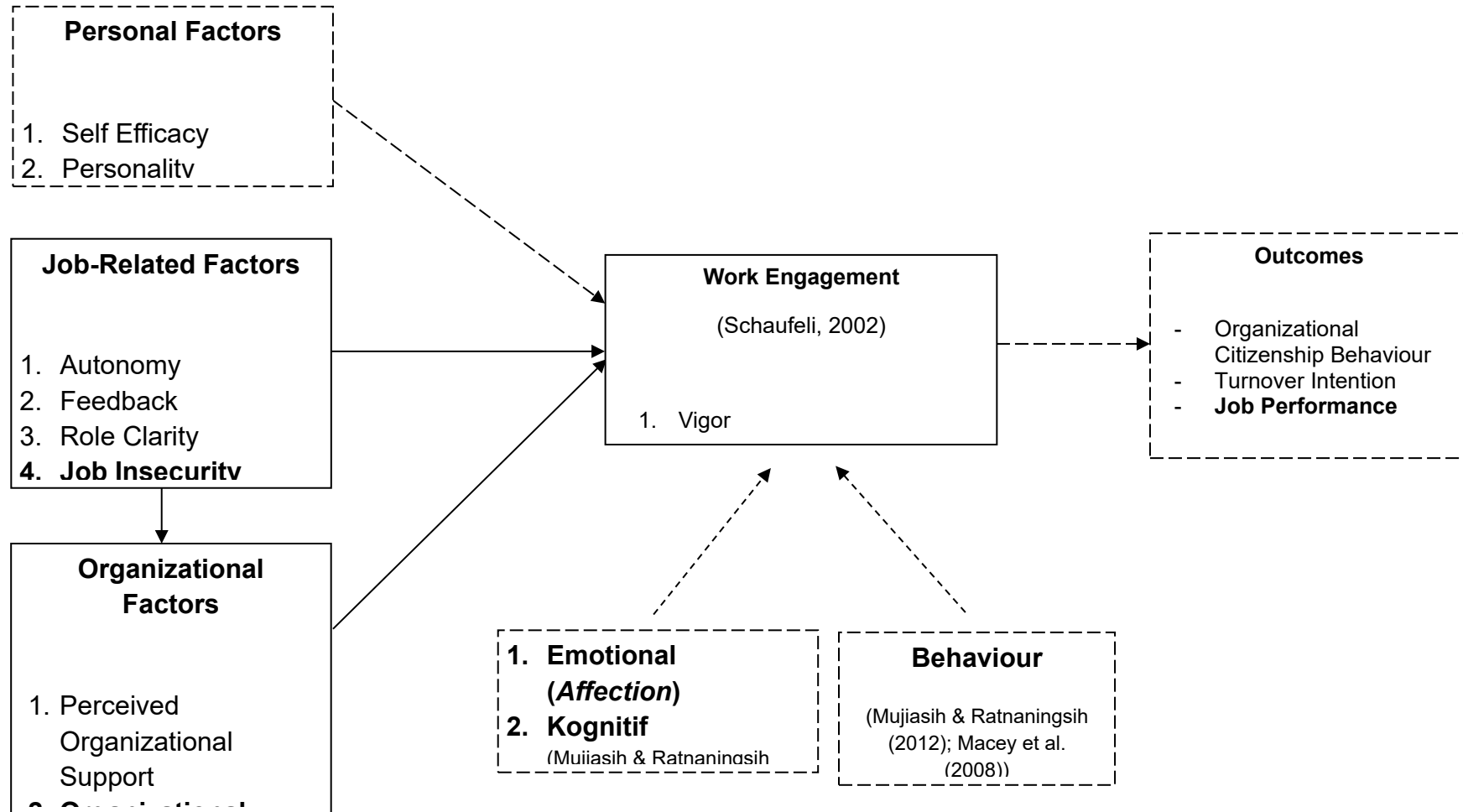
Pada variabel *organizational climate* peneliti menggunakan teori Rojas, Nuti, & Seghieri (2013) yang terdiri dari dimensi *Managerial tools*,

*Training opportunities, Organization dan Management and leadership.* Hal tersebut disebabkan karena teori tersebut merupakan teori terbaru dan dimensi yang ada cocok digunakan untuk mengukur tingkat *organizational climate* pada pegawai di Rumah sakit. Variabel iklim organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh para peneliti MeS (Laboratory of Management e Sanita) yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi di RS Swasta dan Pemerintah wilayah Tuscany, Italia (Rojas et al., 2013).

Selanjutnya untuk variabel *Work engagement* yang didefinisikan dalam 3 Dimensi atau aspek-aspek (Schaufeli et al, 2003), yaitu: Aspek Vigor yang merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, Aspek Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan dan Aspek *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2003). Peneliti menilai bahwa Ketiga aspek ini telah sesuai untuk mengukur tingkat Engagement Pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar. Dalam perkembangannya Schaufelli & Bakker (2004) mengembangkan test-manual of the *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur ketiga aspek tersebut di atas.

## 2.7 Kerangka Teori Penelitian

Berdasarkan mapping teori, maka kerangka teori yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Teori Penelitian

Berdasarkan kerangka teori penelitian diketahui bahwa *Work engagement* memiliki pengaruh terhadap *organizational outcomes* seperti *Organizational Citizenship Behaviour*, *Turnover Intention* dan *Job Performance*. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Work engagement* dibagi menjadi tiga faktor yakni pada faktor individu terdiri dari *Self Efficacy* dan *Personality* (Luthans, 2002; Young et., al 2018). Pada *Job-Related Factors* terdiri dari *Autonomy*, *Feedback*, *Role Clarity* dan *Job Insecurity* (Borah & Barua (2018); (Wang et., al 2016). Sedangkan pada *Organizational Factors* terdiri dari *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Climate* (Rojas et., al 2013; Sihag, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work engagement* pegawai, peneliti memilih untuk menggunakan Variabel *Job Insecurity* untuk mengkaji Hubungannya dengan *Work engagement* pegawai Honorer di RS Pelamonia Makassar, hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat kekhawatiran dari aspek status kerja, Kompensasi dan peluang untuk mengembangkan diri yang dialami oleh Pegawai dengan status Honorer di RS Pelamonia Makassar, berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa Sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan career path (Intan Retnosari, 2016). Ketiga aspek ini tercakup kedalam *Job Insecurity* Menurut Hellgren, Sverke dan Isaksson (2003) yang membedakan dua bentuk ketidakamanan kerja yaitu ketidakamanan pekerjaan kuantitatif, yaitu khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.

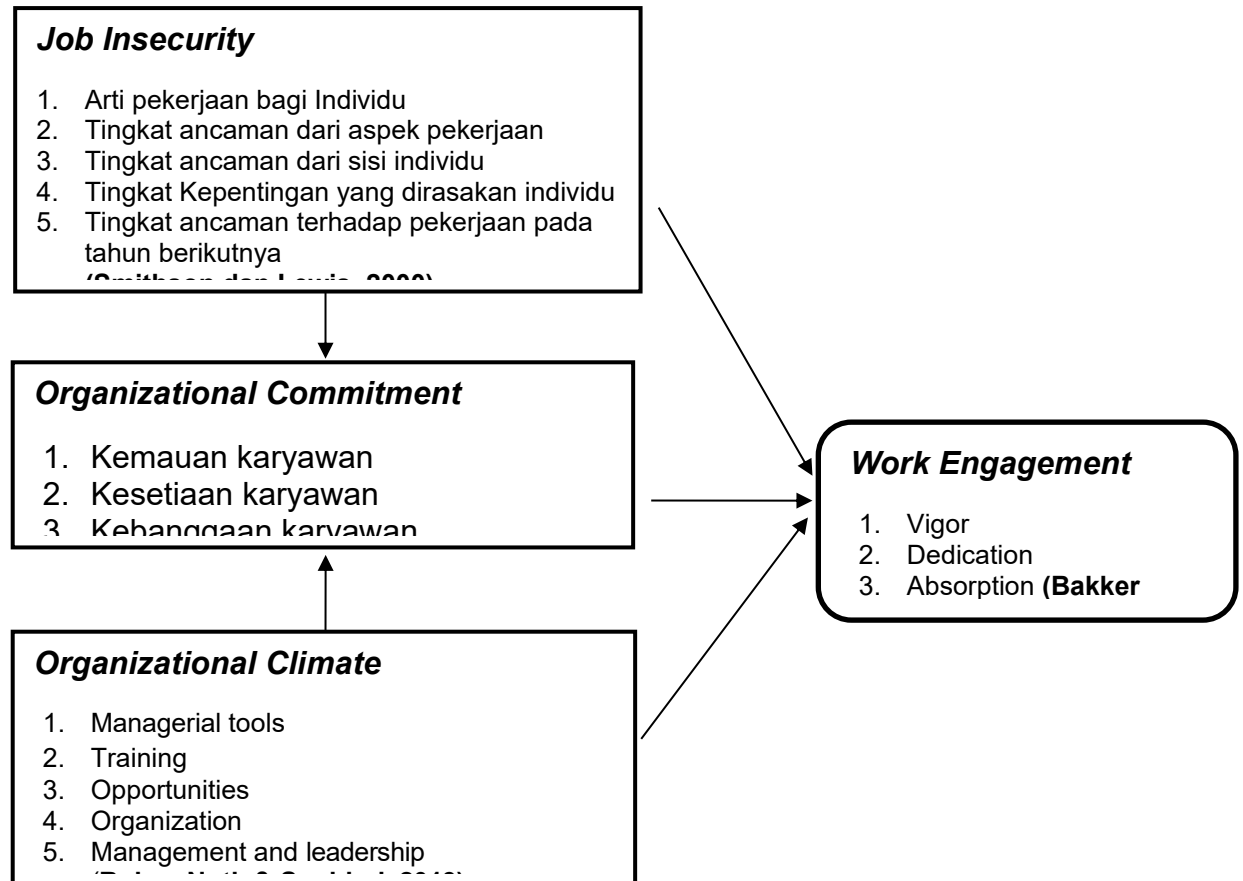
Sementara ketidakamanan pekerjaan kuantitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji dan pengembangan, sementara untuk *Work Commitment* peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang variabel ini dikarenakan berdasarkan

Hasil penelitian (30) (Hadi Mahmudah dan Supeni A. Mapuasari) 2015 yang menunjukkan bahwa di sektor militer, komitmen organisasi dan akuntabilitas memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan perilaku kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada pegawai Honorer Rumah Sakit Pelamonia Makassar yang merasa memiliki kebanggaan tersendiri dan merasa lebih semangat karena bekerja di Rumah Sakit Militer.

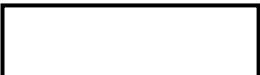
Peneliti juga menggunakan variabel *organizational climate* pada penelitian ini. Hal tersebut disebabkan karena Berdasarkan jenis kepemilikan Rumah sakit, Rumah sakit TK II Pelamonia Makassar adalah Rumah sakit militer yang berada di Kota Makassar. Adanya pegawai dari latar belakang militer menjadikan Rumah sakit tersebut memiliki iklim organisasi yang berbeda dari Rumah sakit lainnya.

Selain Faktor *Job Insecurity*, *organizational climate* dan *Work Commitment* peneliti memutuskan untuk mengambil Variabel *Work Engagement* karena berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia (2020) menjelaskan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan penting terhadap *Turnover Intention*. Dalam hal ini *Work Engagement* berdampak baik terhadap tingkat turnover karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan *Work Engagement* dapat menurunkan tingkat turnover Pegawai, hal ini menjadi perhatian penulis, dimana berdasarkan data yang diperoleh bahwa tingkat *Turn Over* Pegawai Honorer Rumah Sakit Pelamonia Makassar berada pada angka yang cukup rendah yaitu 4.51% selama periode tahun 2019-2022.

## 2.8 Kerangka Konsep



### Keterangan:

 : Variabel Independent

 : Variabel Dependen

**Gambar 3 Kerangka konsep penelitian**

Kerangka Konsep di atas dibuat berdasarkan hubungan antar variabel yang peneliti rujuk dari beberapa penelitian sebelumnya dengan uraian sebagai berikut:

1. Hubungan *Job Insecurity* dengan *Work Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya korelasi negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement*. (Finsa & Cholicul 2018), Hasil penelitian lain menemukan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan keterlibatan karyawan, dan bahwa hubungan negatif ini dimediasi oleh emosi negatif atau emosi positif (Shengxian et al 2020)

2. Hubungan *Organizational Climate* dengan *Work engagement*

Dewi dan Prasetyo (2017) menyatakan bahwa lingkungan tempat karyawan bekerja akan dipersepsikan dan menciptakan pengalaman dalam kondisi di lingkungan kerja. Hadinata, dkk (2019) menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja memicu *Work engagement* yang mengacu pada konsep iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kerja sama antar seluruh anggota organisasi. Kolb (1974) menyatakan tujuh aspek iklim organisasi, yaitu konformitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan, dan kepemimpinan.

3. Hubungan *Organizational Commitment* dengan *Work engagement*

Hasil penelitian Jumadi et al (2022) menunjukkan bahwa *Work Commitment* mempengaruhi *Work engagement*, dengan *Self determination theory* mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diinginkan dalam diri mereka sehingga mereka mampu untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu diri. Dalam hal ini tujuan organisasi mampu menjadi tolok ukur bagi individu dalam mengembangkan diri dan potensinya sehingga mereka mampu untuk terlibat di dalam organisasi.

4. Hubungan *Job Insecurity* dengan *organizational commitment*

Hasil penelitian Srimaulani (2017) terhadap karyawan PT. Kurnia Subur di Rengat menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap organizational commitment. Hal ini sejalan dengan penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menyatakan bahwa job insecurity dapat menurunkan komitmen organisasi karena karyawan merasa tidak aman dan tidak yakin dengan keberlanjutan pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami job insecurity yang tinggi, mereka cenderung mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi sebagai mekanisme pertahanan diri. Hubungan *organizational climate* dengan *organizational commitment*

5. Hubungan *Job Insecurity* dengan *Work engagement* melalui *organizational commitment*

Penelitian oleh Permarupan et al. (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi yang mendukung dan positif dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi. Castro & Martins (2010) juga menemukan bahwa iklim organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan karyawan, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

6. Pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment*

Penelitian oleh De Cuyper et al. (2010) menunjukkan bahwa organizational commitment berperan sebagai mediator dalam hubungan antara job insecurity dan work engagement. Job insecurity yang tinggi menurunkan komitmen organisasi karyawan, yang pada gilirannya menurunkan tingkat work engagement mereka. Sebaliknya, ketika karyawan merasa aman dalam pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan pada akhirnya menunjukkan work engagement yang lebih baik

7. Hubungan *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment*

Penelitian oleh Kahn (1990) dan May et al. (2004) menunjukkan bahwa *organizational climate* mempengaruhi *work engagement* melalui *organizational commitment* sebagai mediator. Iklim organisasi yang positif meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang kemudian mendorong tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. *Organizational commitment* bertindak sebagai mekanisme yang menghubungkan persepsi karyawan tentang iklim organisasi dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

## 2.10 Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis Null/Awal (H0)

- a. Tidak terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- b. Tidak terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- c. Tidak terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- d. Tidak terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- e. Tidak terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- f. Tidak terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- g. Tidak terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?

## 2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- b. Terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- c. Terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *Work engagement* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar.
- d. Terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- e. Terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- f. Terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?
- g. Terdapat pengaruh *organizational climate* terhadap *Work engagement* melalui *organizational commitment* pegawai Honorer RS Pelamonia Makassar?

## 2.11 DEFINISI OPERASIONAL

TABEL 4. Definisi Operasional Penelitian

| No | Variabel                                                                                  | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Alat dan Cara Pengukuran                                                                                                                                        | Kriteria Objektif                                                                                                                                                                                                                                                  | Skala  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1  | <i>Job Insecurity</i>                                                                     | Job Insecurity mengacu pada persepsi pegawai mengenai ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, yang mencakup dimensi cognitive (aspek rasional) dan affective (aspek emosional)                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                    |        |
|    | a. Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan bagi karyawan/ arti pekerjaan itu bagi individu | 1. Pekerjaan memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan sehingga menimbulkan <i>Insecure</i> atau rasa tidak aman<br>2. Kesempatan untuk promosi sangat terbatas sehingga menimbulkan <i>insecure</i> atau rasa tidak aman dalam bekerja<br>3. Kebebasan Jadwal pekerjaan sangat kecil sehingga menimbulkan <i>insecure</i> atau rasa tidak aman dalam bekerja | Kuesioner sebanyak 12 pertanyaan dengan pilihan jawaban:<br>STS : Sangat Tidak Setuju<br>TS : Tidak Setuju<br>R = Ragu-ragu<br>S : Setuju<br>SS : Sangat Setuju | Menggunakan skala likert:<br>a. Skor tertinggi = $12 \times 5 = 60$<br>Skor terendah = $12 \times 1 = 12$<br>Skor antara = $60 - 12 = 48$<br>Interval = $60 / 2 = 30$<br>Skor standar = $60 - 30 = 30$<br>kriteria objektif<br>a. Tinggi : Jika skor total jawaban | Likert |
|    | b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap pekerjaan tersebut                              | 1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi<br>2. Tingkat Ancaman yang dirasakan karyawan mengenai penurunan                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                    |        |

|    |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                            |                                                           |                                                           |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--|
|    |                                                                                               | upah sangat tinggi                                                                                                                                                                                         |                                                           | dari responden $\geq 30$                                  |  |
|    | c. Pentingnya <i>job event</i> yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan.                 | 1. Tingkat Kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi<br>2. Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai memperoleh penurunan upah sangat tinggi |                                                           | b. Rendah : Jika skor total jawaban dari responden $< 30$ |  |
|    | d. Kemungkinan munculnya/terjadinya <i>jobevent</i> yang negatif tersebut.                    | 1. Kemungkinan karyawan dipecat sangat tinggi<br>2. Kemungkinan karyawan dipindahkan ke unit lain sangat tinggi                                                                                            |                                                           |                                                           |  |
|    | e. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada pekerjaan dan Job Event yang negatif | 1. Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemotongan penggajian<br>2. Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemecatan<br>3. Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemindahan ke unit lain             |                                                           |                                                           |  |
| 2. | <i>Work Commitment</i>                                                                        | Keterikatan pegawai terhadap organisasi yang terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas (Allen & Meyer, 1990)                                          |                                                           |                                                           |  |
|    | 1. Komitmen Afektif                                                                           | Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya                                                                                                         | Kuesioner sebanyak 18 Pertanyaan dengan pilihan Jawaban : | Skor tertinggi = $(18 \times 5) = 90$<br>Skor             |  |

|    |                         |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                           |  |
|----|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|    |                         | terhadap nilai-nilai di dalam organisasi. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam diri sendiri                                                            | 1 = sangat tidak setuju<br>2 = tidak setuju<br>3 = ragu-ragu<br>4 = setuju<br>5 = sangat setuju                                                                              | terendah = $(18 \times 1) = 18$<br>Skor standar = $90 - 18 = 72$<br>Interval skor = $72/2 = 36$<br>Skor = $90 - 36 = 54$                  |  |
|    | 2. Komitmen Normatif    | Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan |                                                                                                                                                                              | Kriteria Objektif :<br>Tinggi : Jika skor total jawaban dari responden $\geq 54$<br>Rendah: Jika skor total jawaban dari responden $< 54$ |  |
|    | 3. Komitmen Kontinuitas | Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Dalam hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                           |  |
| 3. | <i>Iklim Organisasi</i> | Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang mencakup aspek alat manajerial, kesempatan pelatihan, organisasi, serta manajemen dan kepemimpinan                                                                                                           | Kuesioner yang terdiri dari 18 pernyataan dengan interval:<br>a. Skortertinggi: $18 \times 4 = 72$<br>b. Skorterendah: $18 \times 1 = 18$<br>c. Interval: $(72 - 18)/2 = 27$ | a. Mendukung = skor $46 - 72$<br>b. Tidak mendukung = skor $18 - 45$                                                                      |  |
|    | 1. alat manajerial      | alokasi anggaran yang digunakan untuk mengatur organisasi                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                           |  |
|    | 2. Kesempatan pelatihan | peluang yang dimiliki karyawan untuk                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                           |  |

|    |                               |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|    |                               | mengembangkan potensinya dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi.                                                                                                   |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |
|    | 3. Organisasi                 | wadah dimana individu atau karyawan berproses dengan memperhatikan kebutuhan karyawan mengenai hal-hal yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi                                                         |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |
|    | 4. Manajemen dan kepemimpinan | merupakan kegiatan yang bersifat rutin dan membutuhkan interaksi antara atasan-bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.                                                                                         |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |
| 4. | <i>Work Engagement</i>        | Keterlibatan psikologis positif pegawai dalam pekerjaan, yang terdiri dari tiga dimensi: vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan penuh dalam pekerjaan)                              | Kuesioner sebanyak 17 Pertanyaan dengan pilihan Jawaban :<br>1 = sangat tidak setuju<br>2 = tidak setuju<br>3 = ragu-ragu<br>4 = setuju<br>5 = sangat setuju | Skor tertinggi = $(17 \times 5) = 85$<br>Skor terendah = $(17 \times 1) = 17$<br>Skor standar = $85 - 17 = 68$<br>Interval skor = $68 / 2 = 34$<br>Skor = $85 - 34 = 51$<br><br>Kriteria Objektif:<br>Tinggi: Jika skor total | Likert |
|    | a. Vigor                      | Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan  |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |
|    | b. Dedication                 | dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |        |

|  |               |                                                                                                                                                                                                                               |  |                                                       |  |
|--|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------|--|
|  |               | mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang                                                                                                                                                  |  | jawaban dari responden $\geq 51$                      |  |
|  | c. Absorption | absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya |  | Rendah: Jika skor total jawaban dari responden $< 51$ |  |

