

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *JOB ENSECURITY*  
PADA PEGAWAI KOTRAK DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi**



**Oleh:**

**Cintia Dewi Herlita  
1709110036**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2021**

## PENGESAHAN

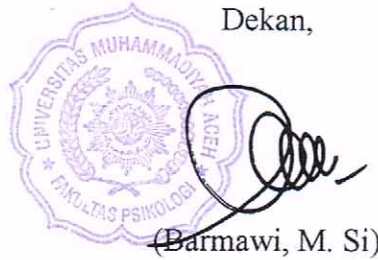
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

19 20 32 0 23

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,



(Barmawi, M. Si)

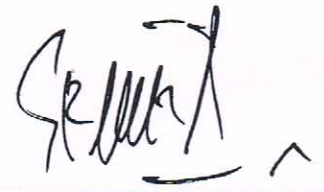
Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA



2. Sriana Septiawati, M.Si



3. Nur Hasmalawati, M.Si



4. Sukri Karim, M.Si



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cintia Dewi Herlita

NPM : 1709110036

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Insecurity* pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 03 Desember 2021

Yang Menyatakan,



Cintia Dewi Herlita

1709110036

## **MOTTO**

Jadilah Perempuan Mandiri Cintia! Karena Yang Paling Bisa Kau  
Harapkan Dalam Hidup Hanyaah Kedua Tangan Dan Kaki Mu Saja  
**-Cintia Dewi Herlita-**

Jangan Dulu Mati Sebelum Berguna  
**-Fitri Nganthi Wani-**

Cobalah dulu, baru cerita  
Pahamilah dulu, baru menjawab  
Pikirlah dulu, baru berkata  
Dengarlah dulu, baru beri penilaian  
Bekerjalah dulu, baru berharap  
**-Socrates-**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan salah satu bentuk pembuktian yang telah mampu saya capai dalam hidup saya, saya persembahkan kepada kedua orang tua saya kepada ayah (Syafrizal) berkat didikan dari ayah saya tumbuh menjadi anak perempuan yang kuat, mampu berdiri dengan kaki sendiri, dan kuat bertahan walaupun dalam keadaan yang tak begitu baik dan ibu (Rini Muliani) yang selalu mengajarkan saya apa pentingnya tutur kata dan sopan santun, yang selalu mampu memberi didikan hebat melalui sisi baik yang dipungut dari kondisi paling buruk sehingga membuat saya selalu bersemangat dalam hidup, memiliki harap-harap, dan mempunyai sesuatu yang ingin saya capai dalam hidup saya.

Serta kepada saudari kandung saya adik perempuan saya (Anggi) yang juga telah memberikan dukungan dan semangat

Semoga skripsi ini menjadi langkah awal yang dapat mengantarkan saya menuju masa depan yang lebih baik, dan bisa memberikan banyak pembuktian lainnya kepada ayah dan ibu saya yang seumur hidupnya berdoa untuk kehidupan saya dan menjadi penyebab mengapa hal-hal baik terus terjadi di hidup saya sampai saat ini.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Insecurity* pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang”**. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Rasulullah saw. yang telah membawa ilmu pengetahuan sehingga dapat berkembang pesat hingga saat ini.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Sarjana (S-1) pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi sekaligus Dosen Pembimbing pertama yang telah bersedia membimbing, memberikan arahan, dan nasehat serta berbaik hati meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Devi Yanti, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku ketua program studi (Kaprodi) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Bapak Sukri Karim S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak memberikan arahan, meluangkan waktu lebih sering, serta banyak membantu penulis dalam berbagai hal selama penyusunan skripsi ini
5. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis selama proses perkuliahan
6. Kepada kedua orang tua Ayah (Syafrizal) dan Ibu (Rini Muliani) yang telah memberikan pengorbanan dalam bentuk waktu, uang, kasih sayang dan perhatian

7. Kepada Adik perempuan saya (Anggika) yang telah memberikan semangat dan dukungan
8. Kepada Darul Imani yang telah banyak memberikan dukungan dalam berbagai bentuk, dan telah ada menemani sejak awal perkuliahan hingga menjelang detik-detik kelulusan penulis
9. Kepada sahabat-sahabat baik saya Dina Safira, Khairan Nabila Yoza, Riska Novira, Hannif Brilliant, Suci Ramadhani, Tuti Anggun Sari, T. Ilham Ferdial, Haikal Dina, M. Suhael, Ilham Ramadhan, Rizka Nabila, Dini Arisa, Ismi Mawardah, Shafira Maharani, Farah Auliyah Hakim, Muhammad Andika Isnum, terimakasih karena sudah banyak membantu mengerahkan tenaga, memberikan dukungan baik secara finansial maupun psikologis, serta telah banyak memberikan bantuan lainnya yang terasa sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
10. Kepada diri saya, terima kasih karena telah sanggup bertahan melewati banyak hal dan tidak menyerah pada hidup.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas bantuan dan dukungan kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis baik berupa tenaga maupun pikiran dapat diterima oleh Allah SWT sebagai amal sholeh. *Aamiin*

Banda Aceh, 03 Desember 2021  
Penulis,

**Cintia Dewi Herlita**  
**NPM : 1709110036**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Keaslian Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. <i>Job Embeddedness</i> .....	13
1. Definisi <i>Job Embeddedness</i> .....	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Embeddedness</i> .....	14
3. Aspek-aspek <i>job embeddedness</i> .....	17
4. Indikator <i>job embeddedness</i> .....	20
B. <i>Job Insecurity</i> .....	23
1. Definisi <i>Job Insecurity</i> .....	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	25
3. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> .....	28
4. Indikator <i>Job Insecurity</i> .....	30
C. Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> .....	33
D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Identifikasi Variabel.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
1. <i>Job Embeddedness</i> .....	37
2. <i>Job Insecurity</i> .....	37

C. Populasi dan Sampel .....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel .....	38
D. Metode Pengumpulan Data .....	40
E. Validitas dan Reliabilitas .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	43
F. Analisis Data .....	44
1. Uji Asumsi .....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Linearitas .....	44
2. Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	46
B. Persiapan Penelitian .....	49
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian .....	49
2. Persiapan Alat Ukur .....	49
C. Pelaksanaan Penelitian .....	50
D. Hasil Penelitian .....	51
1. Uji Instrumen .....	51
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian .....	54
3. Uji Normalitas .....	57
4. Uji Linearitas .....	57
5. Uji Regresi .....	59
E. Pembahasan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Komposisi PDPK Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang .....	39
Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	40
Tabel 3. Skala <i>Job Embeddedness</i> .....	41
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Embeddedness</i> .....	41
Tabel 5. Skala <i>Job Insecurity</i> .....	42
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i> .....	42
Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Embeddedness</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	52
Tabel 8. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Embeddedness</i> Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	52
Tabel 9. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	53
Tabel 10. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang .....	53
Tabel 11. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang ..	54
Tabel 12. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang ..	54
Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian .....	55
Tabel 14. Rumus pengkategorian .....	55
Tabel 15. Kategori Data Penelitian .....	56
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 17. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	58
Tabel 18. Hasil Uji Linieritas .....	58
Tabel 19. Hasil Uji Regresi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Peta Jabatan Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Penelitian.....	75
2. Tabulasi Skor Aitem Skala <i>Job Embeddedness</i> .....	81
3. Tabulasi Skor Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> .....	83
4. Reliabilitas Skala <i>Job Embeddedness</i> Sebelum Aitem Gugur Dibuang.....	85
5. Reliabilitas Skala <i>Job Embeddedness</i> Sesudah Aitem Gugur Dibuang.....	87
6. Reliabilitas Skala <i>Job Insecurity</i> Sebelum Aitem Gugur Dibuang.....	88
7. Reliabilitas Skala <i>Job Insecurity</i> Sesudah Aitem Gugur Dibuang .....	91
8. Hasil Uji Deskriptif.....	92
9. Hasil Uji Frekuensi .....	92
10. Hasil Uji Normalitas .....	95
11. Hasil Uji Linearitas .....	95
12. Hasil Uji Regresi.....	96
13. Hasil Uji Regresi Usia dan Masa Kerja .....	97
14. SK Pembimbing.....	98
15. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	99
16. Surat Telah Melaksanakan Penelitian .....	100
17. Biodata Penulis .....	101

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP *JOB INSECURITY*  
PADA PEGAWAI KONTRAK DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**Cintia Dewi Herlita**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh  
[cintiadewiherlita@gmail.com](mailto:cintiadewiherlita@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tingginya *job insecurity* yang dirasakan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mengurangi rasa ketidakamanan kerja tersebut adalah *job embeddedness*. *Job embeddedness* menjadikan individu terikat pada suatu pekerjaan yang menjadikannya loyal dan tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang, dengan pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan metode skala *Likert (likert scale)* dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai  $R\text{ Square} = 0,125$  dengan nilai  $F = 9,017$  dan nilai sig 0,004. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* yaitu sebesar 12,5% sedangkan 87,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

***Kata Kunci: Job Embeddedness, Job Insecurity, Pegawai Kontrak***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya terpenting dalam keberlangsungan suatu perusahaan adalah pegawai. Kesejahteraan pegawai sangat menentukan kinerja pegawai guna mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Namun, kekhawatiran dan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh pegawai tentu dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk memilih tetap bekerja atau meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan tersebut, terutama pada pegawai kontrak.

Latupono (2011), mengatakan bahwa pegawai kontrak tidak memiliki jaminan atas kejelasan berlangsungnya masa kerjanya di masa mendatang. Sedangkan menurut Herawati (2010), pegawai kontrak disebut juga sebagai bentuk hubungan kerja yang memiliki situasi hubungan kerja tidak terjamin, tidak pasti, tidak tetap dalam waktu tertentu.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 59 ayat (2) yang berbunyi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sistem kerja kontrak yang telah ditetapkan menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pegawai kontrak karena dianggap tidak bisa menjamin dan memastikan masa depan pekerjaan pegawai.

Selain itu, baru-baru ini setelah disahkannya Omnibus Law RUU Cipta Kerja pada 5 Oktober 2020 lalu semakin menambah kekhawatiran yang dirasakan para pegawai kontrak, hal ini dikarenakan pengesahaan RUU Cipta Kerja

dianggap menurunkan kesejahteraan para pekerja di Indonesia. Omnibus Law menghilangkan upah minimum pekerja dan menggantinya dengan penerapan upah per jam yang di atur dalam Undang-undang nomor 11 tahun 2020 Cipta Kerja pasal 88C ayat 1 dan 2.

Kebijakan Undang-undang Cipta Kerja juga menghapus Upah Minimum Sektoral Kota atau Kabupaten (UMSK) yang sebelumnya di atur pada pasal 89 Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan menggantinya dengan UMP (Upah Minimum Provinsi). Perubahan ini berdampak pada penerapan upah minimum pekerja yang disamaratakan pada setiap kota dan kabupaten, hal tersebut tidak menunjukkan keberpihakan serta tidak memperdulikan perbedaan biaya hidup setiap daerah yang memiliki pertumbuhan ekonomi rendah.

Berubah-ubahnya peraturan perundang-undangan ini menambah perasaan tidak aman dalam bekerja atau *job insecurity* terutama pada pegawai kontrak. *Job insecurity* merupakan persepsi subjektif yang dirasakan individu sehingga mengalami perasaan gelisah, takut, tegang, serta merasa tidak pasti terkait keberadaan pekerjaan selanjutnya seperti hilangnya pekerjaan pada masa mendatang pada suatu organisasi (Maulidina & Nurtjahjanti 2017).

Yuristriani (2016) mengatakan *job insecurity* merupakan keadaan tidak nyaman dan rancu yang dirasakan oleh setiap pegawai dengan penyebab yang dikarenakan terdapat berbagai perubahan dalam organisasi yang terjadi, rasa ketidaknyamanan dan gelisah karena potensi perubahan tersebut berpengaruh terhadap kondisi kerja serta kelanjutan hubungan yang akan diterima oleh pegawai dari suatu perusahaan.

*Job insecurity* yang dirasakan pegawai kontrak dapat mengakibatkan stres yang tidak dapat dihindari, karena merasa tidak memiliki kesempatan berkembang secara profesional dalam suatu perusahaan atau organisasi. *Job insecurity* juga akan membuat terhambatnya tercapai suatu tujuan kerja serta akan mengurangi sikap positif pada pegawai dalam organisasi (Stynen, Forrier, Sels & De Witte 2015).

*Job insecurity* timbul akibat persepsi yang dirasakan individu terhadap lingkungan pekerjaannya. *Job insecurity* tertuju pada kehilangan atau ketidakpastian pekerjaan di masa depan dengan konsekuensi sewaktu-waktu pegawai dapat kehilangan pekerjaan, dan ini berefek pada kesempatan untuk mengembangkan karir, dan kerugian yang bersifat finansial yang dirasakan oleh pegawai (Priyadi, Sumardjo, & Mulyono 2020).

*Job insecurity* akan menimbulkan dampak secara psikologis seperti munculnya perasaan murung, marah, dan khawatir dari dalam diri pegawai. Jika terus terjadi, kondisi seperti ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai serta memunculkan sejumlah konsekuensi lain seperti rendahnya kinerja dan kreatifitas pegawai dalam bekerja (Kurniawan & Arsanti 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manuaba & Astiti (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak. Ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif signifikan dengan kinerja pegawai kontrak, yang berarti bahwa jika semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah dan menurun.

Selain itu, hasil penelitian Maulidina & Nurtjahjanti (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan *psikologis well-being*, yang berarti jika semakin tinggi tingkat *insecurity* kerja pada pegawai maka akan rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh individu.

Hal tersebut sejalan dengan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang yang mengungkapkan kekhawatirannya sebagai pegawai berstatus kontrak yang sudah bekerja selama empat belas tahun. Perasaan ketidakamanan kerja muncul karena beberapa penyebab yang mempengaruhi diantaranya, sudah lama bekerja namun tidak ada kepastian untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Selain itu harus menunggu perpanjangan kontrak yang dilakukan setiap pergantian tahun, serta upah yang tidak sesuai dengan standar UMP. Ketika kontrak sudah diperpanjang muncul ketidakpastian posisi pada pekerjaan, seperti pemindahan kerja pada bidang lain yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai, belum adanya pengalaman kerja, tidak sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai. Hal ini dapat menimbulkan *job insecurity*.

Perasaan *job insecurity* ini didukung dengan hasil wawancara awal yang berlangsung pada 8 Februari 2021. Subjek berinisial TA mengatakan :

*“kalo ngerasa kurang cocok mungkin iya, sama kerja yang sekarang ya. Dari tingkat gaji atau upah yang masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional) Aceh. Ngerasa kurang suka juga, karena begini saya kerja di Dishub ini kebetulan kontrak dibagian sarana & prasarana jadi memang tugasnya itu seperti, perawatan dan pemasangan rambu lalu lintas, penerangan jalan umum, pemasangan alat petunjuk isyarat lalu lintas. Kalo disini safety (alat keselamatan kerja) dilapangan masih belum memenuhi standar keselamatan lah kita bilang, lalu JHT (jaminan hari tua) itu juga gak diberikan, selain itu juga sistem tenaga*

*kontrak ini bisa sewaktu-waktu diputuskan. Karena kerja ini mungkin kurang dapat feedback di saya, penyebabnya ya itu tadi karena statusnya pegawai kontrak jadi kesejahteraan kami gak terjamin. Belum lagi bisa dipindahkan ke bidang lain secara tiba-tiba, dipindahkan ke bidang yang belum pernah kita disitu sebelumnya. Kan lumayan berat juga, misal yang biasanya dia kerja dibagian lalu lintas darat terus diganti ke bagian sungai dan penyeberangan. Bakal bingung. Gaji yang cuma 900 ribu rupiah per bulan dengan beban kerja yang lumayan berat bagi saya. Makanya jadi ngerasa tidak punya masa depan pekerjaan yang menjamin disini, apalagi bukan pegawai tetap jadi statusnya masih gak jelas”*

Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang disebut juga dengan pegawai dengan perjanjian kontrak (PDPK). Pengangkatan PDPK diputuskan oleh Bupati Aceh Tamiang, proses perekrutan pegawai diawali dengan usulan dari Kepala Dinas atau dari orang lain yang berkepentingan. Pengangkatan pegawai dilakukan dengan perjanjian kontrak yang dilakukan setiap tahunnya, PDPK dapat dipecat atau diberhentikan kapan saja jika melakukan kesalahan dalam bekerja. Kesalahan-kesalahan tersebut seperti absensi yang tidak mencukupi, jarang masuk kerja, kinerja yang tidak bagus dan semakin menurun.

Peluang pengangkatan PDPK menjadi pegawai tetap pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang juga tidak ada, pegawai tetap yang dapat bekerja pada instansi-instansi tersebut adalah PNS (pegawai negeri sipil). Jika PDDK ingin menjadi pegawai tetap maka harus melalui prosedur yang telah ditetapkan pemerintah agar dapat diangkat menjadi PNS. Upah yang diterima PDPK pada semua instansi di Kabupaten Aceh Tamiang juga tergolong rendah atau di bawah standar. Upah atau gaji yang diterima pegawai kontrak dilihat berdasarkan tingkat pendidikan pegawai. Perubahan kenaikan upah pada pegawai

kontrak bisa saja terjadi, namun hal itu tergantung dari kebijakan Bupati dan DPR setempat.

Berdasarkan hasil wawancara pada 12 Februari 2021 Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang, menjelaskan :

*“Kalo disini aceh tamiang ini disebutnya PDPK ya, tenaga kontrak dia. Jadi mereka bisa sewaktu-waktu dipecat atau diberhentikan jika melakukan kesalahan-kesalahan seperti absensi kurang, jarang masuk, kinerjanya gak bagus. Itu kami dari pihak instansi dapat memutuskan kontraknya. Pemutusan itu biasanya hanya bisa dilakukan saat awal tahun saja. Peluang PDPK menjadi pegawai tetap ya gak ada pegawai tetap kecuali PNS, namun sekarang sudah berlaku PPPK. PPPK itu sama dengan kontrak tetapi dia menetap dan gajinya biasanya lebih besar gajinya sama dengan PNS. Tetapi prosesnya kalo mau seperti itu ya harus melalui tes cpns juga. Gaji PDPK juga rendah atau dibawah standar, dia dilihat berdasarkan tingkat pendidikan pegawai. Kalo dia tamatan D3 sampai S1 itu gajinya 915.000 rupiah, sedangkan tamatan SMA 815.000 rupiah”.*

Semakin tingginya rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak pula pada kinerja pegawai itu sendiri, begitu juga sebaliknya semakin rendah rasa ketidakamanan kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mengurangi rasa ketidakamanan kerja tersebut adalah *job embeddedness*. *Job embeddedness* merupakan terikatnya individu pada suatu pekerjaan yang menjadikannya loyal dan tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Pegawai akan selalu bersedia mengeluarkan tenaga demi kesejahteraan perusahaan karena merasa bahwa individu tersebut dibutuhkan oleh perusahaan (Reitz & Anderson 2011).

Menurut Arinasari & Hartono (2020), *job embeddedness* adalah totalitas seorang pegawai yang dipengaruhi secara sosial, psikologi, ataupun finansial yang bersumber dari organisasi dan suatu komunitas yang berpengaruh atas pilihan

individu memilih untuk tetap berada dalam organisasi atau memutuskan meninggalkan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki ikatan kuat (*embedded*) pada dirinya dengan pekerjaan maupun organisasi tersebut, akan cenderung menunjukkan perilaku positif demi mencapai tujuan suatu organisasi (Fitriyani 2013).

*Job embeddedness* merupakan gambaran pegawai yang merasa terikat dengan suatu pekerjaan, pegawai yang memiliki rasa *job embeddedness* yang tinggi akan lebih merasa memiliki kecocokan dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kecocokan terhadap lingkungan kerjanya tersebut membuat pegawai merasa banyak yang akan dikorbankan jika meninggalkan pekerjaannya. Hal itu mempengaruhi pegawai dalam menghadapi situasi tekanan yang akan dialami baik dari dalam maupun luar lingkungan pekerjaannya (Arinasari 2020). *Job embeddedness* akan mendorong persepsi individu yang akan merasa bahwa kepentingan-kepentingan organisasi sebagai tekanan yang membuat individu menjadikannya salah satu kewajiban dan tanggung jawabnya (Simanjuntak & Sembiring 2018).

*Job embeddedness* menimbulkan kuatnya kecocokan antara pegawai terhadap lingkungan perusahaan baik di dalam maupun di luar, serta membuat pegawai semakin kuat memiliki rasa keterikatan terhadap tempatnya bekerja. Keterikatan terhadap perusahaan tersebut akan berpengaruh pada perilaku pegawai dalam suatu perusahaan, pegawai akan cenderung berperilaku positif dan akan berusaha mencapai tujuan-tujuan perusahaan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat *job embeddedness* rendah. Individu yang memiliki tingkat

*job embeddednes* tinggi cenderung memilih untuk menetap pada suatu perusahaan dibandingkan dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut (Putri & Setiawan 2018).

Penelitian sebelumnya mengenai *job embeddedness* dikenal sebagai konsep baru yang dipercaya menjadi faktor yang menjelaskan mengapa pegawai bertahan pada pekerjaannya (Zhang & Griffeth 2012). Hasil penelitian sebelumnya oleh Allen, Peltokorpi & Rubenstein (2016) tentang *job embeddedness* pada pegawai menunjukkan bahwa ketika semakin besar koneksi seorang pegawai dengan organisasi dan kelompoknya, maka semakin tinggi pula kemungkinan pegawai tersebut bertahan pada suatu perusahaan atau organisasi.

*Job embeddedness* yang cenderung tinggi pada pegawai akan membuatnya mempertahankan pekerjaannya, dan memandang pekerjaan tersebut sebagai aset yang bernilai karena menganggap kehilangan pekerjaan adalah hal yang tidak menyenangkan (Allen, Peltokorpi & Rubenstein, 2016). Dengan begitu, pegawai tersebut akan berusaha untuk melindungi pekerjaannya, salah satu cara yang dilakukan untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut adalah dengan bertahan dalam kondisi yang negatif seperti kondisi yang akan menimbulkan rasa ketidakamanan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada 8 Februari 2021. Seorang subjek bernisial AM yang sudah bekerja selama tujuh tahun dan juga berstatus sebagai pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang mengutarakan :

*“saya merasa cocok aja kerja disini walaupun masih kontrak, saya menyukai kantor tempat kerja saya yang sekarang, nyaman aja. Kerjanya gak*

*terlalu berat fasilitasnya lengkap. Sesuai lah beban kerja yang dikasi dengan fasilitas yang tersedia. Ruangan ber-AC, free tv dan wi-fi. Udah ngerasa kalo kantor ini dan teman-teman kerja disini seperti keluarga jadi udah kayak rumah kedua gitu. Kalo disuruh ninggalin pekerjaan saat ini ya gak mau lah sangat disayangkan. Namanya udah nyaman, udah betah. Punya rekan yang baik, kompak dan solid. Sangat membantu dalam pekerjaan sampe sekarang walaupun orang bilang padahal cuma kontrak. Trus kantor ini juga dekat dengan rumah saya, jadi gampang kan”.*

Berdasarkan uraian di atas subjek menunjukkan keterikatannya terhadap pekerjaan dan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, beberapa kecocokan yang dijelaskan pada hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa subjek mengalami *job embeddedness*. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Insecurity* pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang “.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah yang diangkat dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang?

## **C. Keaslian Penelitian**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) tentang Hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada pegawai *outsourcing*. Hasil uji korelasi antara skala *job insecurity* dengan skala kesejahteraan psikologi diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,440$  dengan taraf signifikansi : 0,000 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi. Tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang negatif antara *job insecurity*

dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*. Tingginya tingkat *job insecurity* akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Audina & Kusmayadi (2018) tentang pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). Hasil penelitian menunjukkan : Koefisien regresi untuk *Job Insecurity* (X1) adalah 0,190 dan signifikan pada level 0,019 berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis adalah signifikan dengan nilai  $p < 0,05$  demikian hipotesis yang diajukan yaitu *job insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dapat dikonfirmasi hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention*
3. Penelitian yang dilakukan oleh Polii (2015) mengenai analisis keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intentions* pegawai di Rumah Sakit Siloam Manado. Hasil penelitian menunjukkan :  
Besarnya pengaruh variabel *Job embeddedness* (X1) terhadap variabel *Turnover intention* (Y2) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0,292 atau 29,2%. Sementara nilai signifikansi adalah 0,003 Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh variabel *Job embeddedness* (X1) terhadap variabel *Turnover intention* (Y2) secara parsial positif signifikan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

##### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian adalah :

###### a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

###### b. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan lembaga pendidikan di bidang penelitian *job insecurity* terhadap *job embeddedness* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### **A. *Job Embeddedness***

##### **1. Definisi *Job Embeddedness***

Nostra (2011) mengatakan *job embeddedness* merupakan jaringan yang dapat mendorong individu untuk menetap dalam suatu organisasi, jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri serta komunitas yang berada didalamnya. Kismono (2011) berpendapat pegawai yang memiliki *job embeddedness*, mereka akan merasa melekat dalam pekerjaan, pada kolega dan organisasi serta mengekspresikan keterikatannya dengan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja.

Reitz & Anderson (2011) mengatakan *job embeddedness* adalah keterikatan terhadap pekerjaan yang membuat individu menjadi loyal dan memilih tetap bekerja disuatu perusahaan. *Job embeddedness* menjadikan individu selalu bersedia mencurahkan tenaga demi menghidupkan perusahaan dikarenakan kesadarannya bahwa perusahaan membutuhkannya. Holtom & Inderrieden (2006) menyebutkan bahwa *job embeddedness* adalah perluasan dari seperangkat pengaruh yang ada pada individu agar tetap berada pada pekerjaannya. *Job embeddedness* menunjukkan terdapat banyak hal yang bisa menghubungkan pegawai dan keluarganya dalam sosial, psikologis, serta keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja meliputi teman, kelompok pada pekerjaan dan lingkungan tempat pegawai berada.

Individu yang merasa terdapat ikatan kuat (*embedded*) yang terjalin antara dirinya dan pekerjaan serta organisasi akan cenderung mempunyai perilaku positif dalam mencapai tujuan organisasi, dibandingkan dengan individu yang kurang merasakan adanya ikatan antara dirinya dan organisasi tersebut (Fitriyani 2013).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* adalah keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja yang menjadikannya selalu bersikap positif dalam bekerja serta bersedia memberikan usaha terbaik demi kepentingan suatu perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Embeddedness***

Robinson, Kralj, Solnet, Goh & Callan (2014) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job embeddedness* :

### **a. Lingkungan di luar pekerjaan**

Faktor yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan berupa adanya interaksi antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan.

### **b. Lingkungan pekerjaan**

Faktor ini berasal dari dalam organisasi atau pekerjaan itu sendiri, terbentuknya keterikatan pada rekan kerja, baik pada kelompok, tim atau perorangan.

### **c. Hal yang tak terduga**

Beberapa hal yang terjadi pada kehidupan pribadi pegawai.

Menurut Osman (dalam Devi 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*, diantara sebagai berikut :

1. Demografi

Meliputi hal-hal seperti gender, usia, dan tingkat pendidikan pegawai.

2. *Self efficacy*

*Self efficacy* merupakan rasa yakin yang dimiliki seseorang atas kemampuan atas dirinya yang menunjukkan tingkatan performa yang terencana dan terlatih yang dimiliki oleh pegawai.

3. *Job satisfaction*

*Job satisfaction* merupakan sikap emosional yang berasal dari dalam diri individu, yang cenderung menunjukkan sikap positif seperti mencintai pekerjaannya.

4. *Career barriers*

*Career barriers* merupakan rintangan berupa hambatan yang dialami oleh seorang pegawai ketika berupaya meningkatkan jenjang karirnya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut kerap kali membuat pegawai pesimis dalam melakukan pekerjaannya.

5. *Organizational trust*

*Organizational trust* adalah rasa yakin yang dirasakan individu bahwa organisasi akan memberikan benefit atau keuntungan yang dapat dilihat melalui dukungan, sikap terbuka, menerima, berbagi, kerja sama antar anggota pada suatu organisasi atau perusahaan.

## 6. *Organizational commitment*

*Organizational commitment* merupakan persepsi serta sikap pegawai pada semua hal yang bersangkutan perusahaan tempat pegawai bekerja.

Menurut Takawira, Coetzee & Schreuder (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job embeddedness*, yaitu :

### 1. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *job embeddedness* pada pegawai. Pegawai dengan usia yang lebih tua akan cenderung memilih untuk menetap bekerja lebih lama pada suatu organisasi atau perusahaan.

### 2. Ras

Ras dapat dikatakan sebagai prediktor resensi pegawai di seluruh populasi yang beragam secara budaya. Identitas suku dan budaya dapat mempengaruhi keterikatan kerja, ketika seorang pegawai menggunakan bahasa daerah dari suatu suku saat bekerja hal tersebut dapat membuat pegawai mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan di tempat kerja yang akan merasa bahwa adanya rasa kecocokan yang lebih tinggi karena hal tersebut.

### 3. Jenis kelamin

Pegawai berjenis kelamin laki-laki akan lebih memiliki potensi meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai wanita. Hal tersebut terjadi karena pegawai wanita lebih memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan laki-laki.

### 3. Aspek-aspek *Job Embeddedness*

Holtom, Mitchell, & Lee (2006) mengemukakan enam aspek *job embeddedness* yang terdiri dari dimensi *on-the job embeddedness* dan *off-the job embeddedness* yaitu sebagai berikut :

#### a. *On-the job embeddedness*

##### 1. *Fit-organization*

Menunjukkan persepsi kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai pada suatu organisasi. Nilai yang dimiliki oleh pegawai, tujuan karir, serta rencana masa depan yang harus sesuai dengan budaya pada perusahaan. Pegawai akan mempertimbangkan seberapa cocok dirinya dengan pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja, *job embeddedness* menunjukkan jika semakin tinggi tingkat kecocokan akan semakin tinggi juga kemungkinan pegawai akan merasa terikat secara pribadi maupun profesional pada perusahaan.

##### 2. *Link-organization*

Menunjukkan sebuah hubungan kerja yang mengarah kepada interaksi pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mengikat dan menjadikan pegawai bertahan dengan pekerjaannya. Aspek ini mempertimbangkan hubungan informal dan formal yang terjalin diantara sesama pegawai, orang lain atau kelompok dalam perusahaan. Semakin terikat pegawai dengan pekerjaannya maka semakin berat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

##### 3. *Sacrifice-organization*

Menunjukkan persepsi yang dirasakan pegawai terhadap komponen material dan non material dari organisasi yang akan hilang jika pegawai meninggalkan

pekerjaannya. Pegawai akan mengalami kerugian apabila meninggalkan pekerjaannya, kehilangan fasilitas yang tersedia serta kesempatan *job stability* dan *job advancement*.

b. *Off-the job embeddedness*

1. *Fit-community*

Menunjukkan persepsi kenyamanan yang dirasakan seseorang dengan komunitas dan lingkungannya, aspek ini menangkap seberapa baik seseorang memandang dirinya cocok dengan komunitas dan lingkungannya. Seperti fasilitas, cuaca, budaya umum, lokasi seseorang yang berada secara relevan dengan persepsi kecocokan masyarakat.

2. *Link-community*

Menunjukkan hubungan formal maupun informal antara seseorang dengan komunitasnya dalam suatu organisasi. Hubungan ini mengarah kepada interaksi yang dapat membuat terikatnya seseorang sehingga bertahan didalamnya. Hubungan dalam komunitas seperti ini bisa meliputi hubungan seseorang dengan keluarga, teman bermain, tetangga.

William Lee, Burch & Mitchell (2014) mengatakan terdapat aspek penting dalam *job embeddedness* yaitu :

1. Sejauh mana individu memiliki hubungan dengan orang lain kegiatan lainnya.
2. Sejauh mana mereka merasa cocok dalam organisasi dan komunitasnya.
3. Apa yang harus mereka korbankan jika mereka meninggalkan pekerjaan.

Bergiel, Nguyen, Clenney, & Taylor (2009) mengungkapkan beberapa aspek dari *job embeddedness* yaitu :

1. *Link-organization*

*Link-organization* disebut juga sebagai hubungan informal maupun formal yang terjalin antara pegawai dan organisasi maupun orang lain pada tempatnya bekerja. *Link-organization* merupakan penghubung antara pegawai dengan anggota kelompok, supervisor, dan rekan lainnya yang berada di tempat kerja. Hubungan yang terjalin antara sesama rekan dan kelompok kerja yang serta merta selalu memberikan saran, petunjuk, dan bimbingan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi.

2. *Fit-organization*

*Fit-organization* diartikan sebagai kesesuaian dan kecocokan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi dan lingkungan kerja. Kesesuaian tersebut meliputi *personal values*, *career goals*, serta rencana masa depan pekerjaan pegawai. Ketiga hal tersebut harus memiliki kecocokan dengan budaya organisasi dan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga pegawai akan mempertimbangkan sebaik apa individu tersebut merasa cocok dan sesuai dengan organisasi dan lingkungan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai merasa semakin cocok dan sesuai maka pegawai akan cenderung merasa terikat secara personal maupun professional pada pekerjaannya dan organisasi.

### 3. *Sacrife-organization*

*Sacrife-organization* dapat dikatakan sebagai persepsi yang dirasakan pegawai terhadap hal-hal berupa material maupun non material yang mungkin akan hilang jika pegawai meninggalkan pekerjaan tersebut.

Meninggalkan pekerjaan dapat menyebabkan seseorang kehilangan kerugian-kerugian sebagai berikut diantaranya : hilangnya rekan kerja yang sudah seperti kerabat, proyek yang menarik, serta bonus yang diberikan organisasi.

Selain itu, pegawai juga akan kehilangan keuntungan seperti gaji atau benefit dari perusahaan. Semakin besar hal material dan non material yang dikorbankan pegawai ketika akan melepas pekerjaannya maka akan semakin berat juga pegawai tersebut untuk memilih meninggalkan pekerjaan dan organisasi tersebut.

### 4. **Indikator *Job Embeddedness***

Mitchell, Holtom, Sablynski & Erez (2011) menyebutkan indikator *job embeddedness*, yaitu sebagai berikut :

#### 1. *Link* (tautan)

Link dapat disebut juga sebagai hubungan formal dan informal yang terjalin antara individu dengan suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan ini yang dapat menciptakan keterikatan seorang pegawai dengan keluarganya secara sosial, psikologis, dan keuangan yang meliputi rekan kerja maupun non-kerja, tim, kelompok serta lingkungan tempat individu berada. Sehingga, semakin kuat hubungan yang terjalin antara individu dengan lingkungan sekitar tempat

kerja maka pegawai akan semakin terikat pada pekerjaannya maupun organisasi tersebut.

2. *Fit* (kecocokan)

Kecocokan dapat diartikan sebagai rasa nyaman dan sesuai terhadap organisasi beserta lingkungannya yang dirasakan oleh pegawai. Kesesuaian ini juga meliputi selarasnya nilai pribadi yang ada pada diri pegawai dengan budaya perusahaan, tujuan karir dan rencana masa depan pegawai. Sehingga, semakin baik kecocokan yang terjalin antara keduanya menyebabkan semakin terjalin keterikatan antara pegawai dengan suatu organisasi.

3. *Sacrifice* (pengorbanan)

Pengorbanan dapat diartikan sebagai hilangnya biaya secara materi serta manfaat psikologis yang akan dirasakan oleh pegawai ketika meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan kerugian besar yang akan diterima oleh pegawai sebagai dampak dari kehilangan pekerjaan tersebut.

Holtom & Neill (dalam Arif 2018) menyebutkan beberapa indikator *job embeddedness* yaitu sebagai berikut :

1. *Link* (tautan)

*Link* merupakan asosiasi formal dan informal antara organisasi dan pegawai, apabila semakin besar jumlah koneksi yang dimiliki seorang pegawai dengan organisasi maka akan semakin besar pula keterikatan pada pekerjaan tersebut. Pegawai dengan koneksi yang banyak akan sangat terlibat dalam organisasi yang mengakibatkan pegawai akan sulit keluar dari pekerjaan tersebut.

## 2. *Fit* (kecocokan)

Kecocokan merupakan rasa nyaman yang dirasakan pegawai dalam organisasi, kecocokan tersebut terbentuk melalui rencana akan masa depan dan tuntutan pekerjaan, budaya serta nilai-nilai pribadi pada pegawai yang dirasa sesuai dengan organisasi.

Beberapa komponen penting dari kesesuaian yang terjalin antara pegawai dan organisasi yaitu tujuan karir, masa depan, nilai-nilai individu, pengetahuan dan tuntutan pekerjaan, keterampilan serta kemampuan kerja. Pegawai dengan tingkat kecocokan yang tinggi cenderung akan lebih terikat pada organisasi.

## 3. *Sacrifice* (pengorbanan)

Pengorbanan merupakan atribut ketiga dari keterikatan kerja yang menjadi penghubung sekaligus pemutus hubungan antara koneksi dan kecocokan. Indikator ini disebut juga evaluasi pekerjaan pegawai yang dibuat berdasarkan kemudahan tugas kerja dan lingkungan kerja, sehingga pegawai harus memutuskan untuk melepaskan atau melanjutkan pekerjaan tersebut.

Mitchell & Lee (2001) mengemukakan tiga indikator dari *job embeddedness* yaitu sebagai berikut :

### 1. Sejauh mana pegawai menjalin hubungan dengan orang lain

Pegawai yang berusaha menjalin hubungan dengan orang lain pada lingkungan pekerjaan serta mempunyai hubungan yang terjalin dengan erat terhadap sesama rekan kerja mengakibatkan meningkatnya rasa *job embeddedness* yang ada pada diri individu.

2. Sejauh mana kesesuaian pegawai dengan pekerjaan dan komunitas terhadap aspek kehidupannya

Kenyamanan dalam bekerja tentu menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai betah bekerja dalam suatu perusahaan, namun rasa nyaman yang timbul karena adanya kesesuaian dalam bekerja mengakibatkan tingginya tingkat *job embeddedness* pada pegawai.

3. Hubungan yang rusak jika meninggalkan pekerjaan

Terjalannya hubungan baik saat bekerja akan menciptakan suasana yang nyaman. Namun, apabila dalam perusahaan tersebut tidak terciptanya hubungan yang baik maka dapat menyebabkan rendahnya rasa *job embeddedness* pada pegawai.

## **B. Job Insecurity**

### **1. Definisi Job Insecurity**

Saputra, Ningsih & Rahayu (2017), mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang yang merasakan bingung dan tidak aman karena kondisi lingkungan sekitar yang berubah-ubah. Semakin banyak jenis pekerjaan yang memiliki durasi waktu tidak permanen atau bersifat sementara, maka dapat menyebabkan semakin banyak pegawai yang akan mengalami *job insecurity*.

*Job insecurity* adalah kondisi pegawai yang merasakan ketidakpastian pada pekerjaan yang akan diterima di masa mendatang. Ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan individu tidak hanya berarti “khawatir kehilangan pekerjaan” saja, namun juga ketakutan akan hilangnya fasilitas yang dianggap bernilai dari suatu

pekerjaan tersebut (*value job features*) seperti posisi atau jabatan (Ayu & Mayliza 2019).

Menurut Kurniawati (2018), *job insecurity* adalah keadaan seseorang yang berhubungan dengan rasa takutnya kehilangan pekerjaan atau penurunan jabatan maupun berbagai macam kemungkinan ancaman lain mengenai kondisi kerja yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis maupun menurunkan kepuasan kerja pegawai. Kekesi & Agyemang (2014) mengatakan *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya seseorang atau perasaan hilangnya kekuasaan dalam mempertahankan kesinambungan dalam situasi kerja yang terancam. *Job insecurity* juga dapat dikatakan sebagai ketidakjelasan dari kelanjutan masa depan pekerjaan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi.

*Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tidak berdaya seseorang akan hilangnya kemampuan individu tersebut dalam berusaha mempertahankan kesinambungan terhadap kondisi atau situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt 1984).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis individu yang cenderung merasakan perasaan negatif seperti khawatir, bingung, dan merasa tidak berdaya terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh kondisi dan situasi yang tidak jelas, berubah-ubah, dan tidak adanya jaminan yang pasti akan masa depan pekerjaannya pada suatu perusahaan atau organisasi.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Suhartono (dalam Negara & Dewi 2017) menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi faktor *job insecurity* dapat terjadi, diantaranya :

### 1. Kondisi pekerjaan

Segala sesuatu yang ada pada sekitar individu yang meliputi, interaksi langsung maupun interaksi tidak langsung dengan pekerjaan yang bersangkutan.

### 2. Ketidakjelasan peran

Suatu kendala yang menyebabkan pegawai bingung sehingga cenderung tidak mengetahui secara pasti peran mereka dalam suatu pekerjaan tersebut.

### 3. Pengembangan karir yang tidak kondusif

Ketidakjelasan pada jenjang karir dan penilaian prestasi kerja pada pegawai, adanya budaya nepotisme dalam perusahaan.

Robbins (dalam Annisa, Taufiqurrahman & Fitri 2017) menyebutkan terdapat faktor yang menyebabkan *job insecurity* dapat terjadi yaitu sebagai berikut :

#### a. Umur

Umur merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktifitas seseorang dalam bekerja, bertambahnya umur seseorang tentu dapat menurunkan produktifitas pegawai dalam bekerja. Perasaan tidak cocok dan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut dapat terjadi akibat menurunnya semangat pegawai dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan *job insecurity*.

b. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Ketidaksesuain prinsip pribadi seseorang dengan pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tidak aman yang akan dirasakan oleh pegawai.

c. Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kepuasan yang berbeda pada setiap individu menyebabkan ada pegawai yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya namun ada juga pegawai yang belum merasa cukup puas dengan pekerjaannya, sehingga individu yang merasa tidak puas akan cenderung mengalami *job insecurity*.

Menurut Sverke, Hellgren & Naswall (2006), terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya *job insecurity* sebagai berikut :

a. Usia

Pegawai dengan usia yang jauh lebih tua memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan karena pegawai dengan usia yang lebih tua merasa lebih sulit mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran pegawai akan merasa takut kehilangan pekerjaannya menjadi lebih tinggi.

b. Gender

Pegawai pria akan lebih merasa khawatir kehilangan pekerjaannya jika dibandingkan dengan pegawai wanita, hal tersebut disebabkan karena adanya anggapan bahwa peran laki-laki pencari nafkah bagi keluarga. Akan tetapi peran gender juga diragukan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *job insecurity* karena pada percobaan sebagian wanita juga berperan

sebagai pencari nafkah dan juga cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

c. Kepribadian

Pegawai yang memiliki *external locus of control* akan cenderung merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Namun, individu yang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi akan lebih memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

d. Status sosial ekonomi

Pegawai yang memiliki status yang rendah pada posisinya menjabat disuatu organisasi kemungkinan akan memiliki upah yang rendah pula. Status jabatan yang rendah memiliki hubungan dengan rendahnya tingkat pendidikan pegawai, tidak memiliki banyak skill serta pengetahuan menyebabkan individu dengan status rendah pada perusahaan memiliki sedikit alternatif pekerjaan lainnya. Hal itu dapat menyebabkan tingginya rasa khawatir dan kegelisahan pegawai terhadap rasa terancam akan kehilangan pekerjaan pada pegawai dengan status rendah dan memiliki gaji rendah.

e. Tipe kontrak

Tipe kontrak dapat mempengaruhi rasa tidak aman dalam diri pegawai. Pegawai tetap memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak.

f. Dukungan sosial

Dukungan yang didapatkan oleh pegawai dari atasan kerja mereka, yang diberikan oleh pimpinan bertujuan untuk mengatasi masalah tertentu yang dapat menimbulkan rasa aman, nyaman, perasaan tidak tertekan serta

bertindak sebagai motivator untuk pegawai. Maka individu yang tidak mendapatkan dukungan sosial tersebut akan cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

### **3. Aspek-aspek *Job Insecurity***

Dachapalli & Parumasur (2012) menjelaskan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut :

#### **1. Pentingnya fitur pekerjaan**

Seperti status, gaji, peluang mendapatkan promosi, peluang karir, akses ke sumber daya, dan posisi dalam suatu organisasi.

#### **2. Ancaman kehilangan fitur pekerjaan**

Hal ini mengarah kepada perkiraan kemungkinan akan kehilangan fitur pekerjaan yang menonjol dan timbul perasaan sedang terancam terkait pekerjaan tersebut.

#### **3. Pentingnya arti keseluruhan pekerjaan**

Hal ini menentukan pentingnya arti pekerjaan secara menyeluruh bagi individu.

#### **4. Ancaman kehilangan keseluruhan pekerjaan**

Hal ini mengarah kepada perkiraan kemungkinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki resiko atau persepsi individu akan kehilangan pekerjaan tersebut.

#### **5. Ketidakberdayaan**

Individu tidak tahu cara melindungi diri dan perasaan tak berdaya atau tidak mampu mengamankan masa depan mereka.

Rowntree (dalam Manuaba & Astiti 2014) menyebutkan terdapat aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut :

1. Rasa takut kehilangan pekerjaan karena pegawai mendapatkan ancaman yang negatif menyangkut pekerjaannya.
2. Rasa takut kehilangan status sosial di mata masyarakat.
3. Rasa takut kehilangan kesempatan untuk mendapatkan promosi karena pegawai merasa terancam dan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

Pasewark & Strawser (dalam Zakaria, Hasanti & Shohib 2019) mengukur *job insecurity* berdasarkan aspek berikut :

- a. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan tersebut yang dirasakan oleh individu.
- b. Adanya kemungkinan perubahan yang negatif pada aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan oleh individu.
- c. Tingkat kepentingan yang dianggap oleh individu tentang potensi setiap kejadian atau peristiwa yang dapat terjadi secara negatif, yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan individu secara menyeluruh.
- d. Kemungkinan adanya peristiwa yang secara negatif dapat berpengaruh terhadap pekerjaan individu secara menyeluruh.
- e. Ketidakberdayaan individu, meskipun *job insecurity* masih memiliki batasan tekanan yang dianggap dapat diberikan toleransi. Namun jika tekanan yang diberikan melebihi batas daya tahan seseorang maka dapat menyebabkan kerusakan yang menimbulkan penyimpangan dari segi fisiologis maupun

psikologis, serta dapat mengakibatkan terjalannya hubungan yang tidak baik atau tidak harmonis pada anggota-anggota disuatu perusahaan atau organisasi.

#### 4. Indikator *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadiano 2008) mengemukakan indikator dari *job insecurity* sebagai berikut :

1. Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai

Pentingnya aspek-aspek pekerjaan tersebut bagi pegawai dapat mempengaruhi timbulnya rasa khawatir serta tidak aman dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut meliputi beberapa hal seperti : kenaikan jabatan, promosi, gaji serta lingkungan yang ada disekitar pekerjaan dapat berpengaruh terhadap tingkat keamanan serta kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai saat sedang menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemungkinan kehilangan aspek tersebut akan lebih berpeluang mengalami *job insecurity*.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan

Aspek tersebut meliputi : mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat gaji yang didapat saat ini, atau mendapatkan kenaikan gaji. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa aspek tersebut terancam akan cenderung merasa khawatir dan gelisah atau bahkan merasa tidak berdaya. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai rentan mengalami *job insecurity*.

3. Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif

Ancaman akan kemungkinan timbulnya peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi pekerjaan keseluruhan pegawai, hal itu meliputi : adanya kemungkinan bahwa pegawai akan dipecat atau dipindahkan ke perusahaan

atau organisasi cabang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa hal tersebut merupakan arti penting keseluruhan kerja bagi pegawai.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi Tingkat kekhawatiran yang dirasakan pegawai mengenai ada atau tidaknya mendapat promosi atau menjadi pegawai tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi. Seberapa besar peluang perubahan negatif tersebut pada keseluruhan kerja yang dirasakan pegawai dalam keadaan terancam.

5. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan merupakan ketidakmampuan yang dimiliki pegawai dalam berupaya untuk mencegah timbulnya suatu ancaman yang dapat mempengaruhi aspek pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri secara menyeluruh. Ketidakberdayaan tersebut merupakan perasaan tidak berdaya akibat ketidakmampuan dalam mengontrol pekerjaan yang teridentifikasi melalui empat komponen sebelumnya.

Nugraha & Ratnawati (2010), menggunakan beberapa indikator untuk mengukur *job insecurity* diantaranya sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan tersebut bagi individu

Pekerjaan itu memiliki nilai positif bagi perkembangan karir individu, sehingga pekerjaan itu memiliki arti yang penting bagi keberlangsungan pekerjaannya.

2. Tingkat ancaman yang pegawai rasakan terkait aspek-aspek pekerjaan

Seberapa besar ancaman yang dapat dirasakan oleh pegawai mengenai aspek-aspek dari pekerjaan tersebut.

3. Ancaman yang mungkin dapat terjadi dan mempengaruhi pekerjaan individu secara menyeluruh

Ancaman kerja yang kemungkinan dapat terjadi, hal tersebut akan dapat mempengaruhi pekerjaan individu secara menyeluruh.

4. Perasaan tidak berdaya yang dirasakan pegawai

Potensi dari semua kejadian dan peristiwa yang dapat berlangsung disuatu perusahaan terkait kepentingan yang dianggap baik bagi individu tersebut.

5. Tingkat ancaman pekerjaan pada masa tahun selanjutnya

Ancaman yang akan dirasakan pegawai terkait pekerjaannya di masa mendatang.

Sverke, Hellgren & Naswall (2006) menyebutkan indikator dari *job insecurity* yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja menunjukkan sampai tingkat sejauh mana performa kerja seorang pegawai mempengaruhi harga diri pegawai sudah sejauh mana individu secara psikologis yang dapat dilihat melalui sikap dan perilaku pegawai. Sehingga, tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah cenderung menyebabkan individu mengalami *job insecurity*.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan arti yang lebih dari sekedar hanya keanggotaan formal saja, namun juga meliputi sikap dan perilaku individu yang menunjukkan menyukai organisasi serta bersedia melakukan usaha-usaha yang tinggi yang dilakukan untuk kepentingan organisasi agar

tercapainya tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga meliputi loyalitas pegawai terhadap organisasi, keterlibatannya dalam bekerja, serta identifikasi terhadap nilai dan tujuan dari organisasi.

### 3. Kepercayaan pada manajemen

Kepercayaan pada manajemen dinilai sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja terutama mengerjakan tugas-tugas dalam suatu organisasi, karena jika kepercayaan manajemen tidak dimiliki oleh individu maka pegawai akan cenderung setengah-setengah dalam melakukan pekerjaannya.

## **C. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Embeddedness* pada Pegawai Kontrak**

Fenomena pegawai kontrak di Indonesia telah berlangsung cukup lama, tenaga kontrak kini banyak dipilih sebagai alternatif oleh banyak perusahaan karena dianggap menguntungkan dan dinilai beresiko lebih rendah. Namun, bagi pegawai justru dinilai sangat merugikan (Sri Murni 2018). Terancamnya kesejahteraan pegawai mengakibatkan timbulnya kekhawatiran dan rasa cemas yang berasal dari statusnya sebagai pegawai kontrak, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai mengalami *job insecurity*.

Halungunan (2015) mengatakan *job insecurity* sebagai sebuah kondisi psikologis yang dirasakan seorang pegawai dengan menunjukkan perasaan bingung serta merasa tidak aman yang disebabkan oleh situasi dan kondisi lingkungan sekitar yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi tersebut muncul dikarenakan banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sesaat atau tidak permanen yang disebut juga sebagai pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis

pekerjaan yang berlangsung dengan durasi waktu sementara atau tidak tetap maka akan menyebabkan semakin banyak pula karyawan yang dapat mengalami *job insecurity*.

*Job insecurity* akan menimbulkan dampak secara psikologis seperti munculnya perasaan murung, marah, dan khawatir dari dalam diri pegawai. Jika terus terjadi, kondisi seperti ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai serta memunculkan sejumlah konsekuensi lain seperti rendahnya kinerja dan kreatifitas pegawai dalam bekerja (Kurniawan & Arsanti 2017). Semakin tingginya rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak pula pada kinerja pegawai itu sendiri, begitu juga sebaliknya semakin rendah rasa ketidakamanan kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mengurangi rasa ketidakamanan kerja tersebut adalah *job embeddedness*

*Job embeddedness* merupakan gambaran pegawai yang merasa terikat dengan suatu pekerjaan, karyawan yang memiliki rasa *job embeddedness* yang tinggi akan lebih merasa memiliki kecocokan dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kecocokan terhadap lingkungan kerjanya tersebut membuat pegawai merasa banyak yang akan dikorbankan jika meninggalkan pekerjaannya. Hal itu mempengaruhi pegawai dalam menghadapi situasi tekanan yang akan dialami baik dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaannya (Arinasari 2020).

*Job embeddedness* yang cenderung tinggi pada pegawai akan membuatnya mempertahankan pekerjaannya, dan memandang pekerjaan tersebut sebagai aset yang bernilai karena menganggap kehilangan pekerjaan adalah hal yang tidak menyenangkan (Allen, Peltokorpi & Rubenstein, 2016). Dengan begitu, pegawai tersebut akan berusaha untuk melindungi pekerjaannya, salah satu cara yang dilakukan untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut adalah dengan bertahan dalam kondisi yang negatif seperti kondisi yang akan menimbulkan rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa perasaan *job insecurity* yang ditimbulkan akibat kekhawatiran yang dirasakan pegawai kontrak akan berdampak pada terancamnya kinerja perusahaan secara menyeluruh hal tersebut dapat dipengaruhi oleh *job embeddedness* yang ada didalam diri individu. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness* yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula keinginan pegawai untuk bertahan melindungi pekerjaannya dan cenderung menunjukkan sikap yang positif demi keberlangsungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh *job embeddednes* pada pegawai kontrak.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho = tidak ada pengaruh signifikan antara *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak

Ha = Ada pengaruh signifikan antara *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak

Apabila pernyataan hipotesis Ha tidak bisa dibuktikan maka kembali lagi pada pernyataan Ho.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : *Job Embeddedness*
2. Variabel tergantung (Y) : *Job Insecurity*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. *Job Embeddedness***

*Job embeddedness* adalah perluasan dari seperangkat pengaruh yang ada pada individu agar tetap berada pada pekerjaannya. *Job embeddedness* mengidentifikasi terdapat banyak hal yang dapat mengaitkan antara pegawai dan keluarganya dalam sosial, psikologis, serta keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja meliputi teman, kelompok pada pekerjaan dan lingkungan tempat pegawai berada (Holtom & Inderrieden 2006). Penelitian ini akan mengukur *job embeddedness* menggunakan skala dengan indikator yang dikemukakan oleh Holtom & Neill (dalam Arif 2018) yaitu : *link* (tautan), *fit* (kecocokan), dan *sacrife* (pengorbanan).

##### **2. *Job Insecurity***

*Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tidak berdaya seseorang akan hilangnya kemampuan individu tersebut dalam berusaha mempertahankan kesinambungan terhadap kondisi atau situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt 1984).

Penelitian ini akan mengukur *job insecurity* menggunakan skala berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008) yaitu : arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi dan ketidakberdayaan.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti kemudian dipelajari lalu menarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 65 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah jumlah dengan karakteristik yang merupakan bagian dari populasi yang ditentukan peneliti tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh data yang representatif terkait dengan populasi yang menjadi sasaran penelitian (Sutopo 2017).

Dengan jumlah pegawai yang terbatas sehingga penelitian ini memilih menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang bagi setiap anggota dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono 2016). Sedangkan sampling

jenuh merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono 2016). Dengan demikian, seluruh anggota dari populasi secara otomatis akan menjadi sampel.

Arikunto (2006) mengatakan, apabila jumlah populasi kurang dari 100 subjek, maka pengambilan sampel dapat diambil secara keseluruhan. Namun, jika populasi berjumlah lebih dari 100 subjek dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini, dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, maka peneliti mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang tersedia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 65 orang responden.

**Tabel 1.**  
**Komposisi PDPK Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang**

No	Jenis Bidang	Jumlah
1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	10
2.	Sub Bagian Program dan Keuangan	6
3.	Seksi Lalu Lintas	16
4.	Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas	5
5.	Seksi Angkutan dan Penyeberangan	5
6.	Seksi Parkiran	6
7.	Seksi Penguji Kendaraan Bermotor	6
8.	Seksi Sarana dan Prasarana	6
9.	PDPK Tertentu	5
<b>Total</b>		<b>65</b>

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Sugiyono (2016) skala adalah kesepakatan yang digunakan untuk acuan yang menentukan panjang pendek suatu interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi baik secara individu maupun berkelompok tentang fenomena sosial. Dalam skala *Likert* variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak menyusun aitem-aitem yang dapat berupa suatu pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono 2016).

Dengan teori skala model *Likert* terdapat dua jenis pertanyaan dalam skala psikologi yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang menunjukkan indikasi didukung dengan teori. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung objek perilaku atau hal yang positif, sedangkan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek perilaku yang ingin diteliti atau merupakan hal yang negatif.

Skala *Likert* menggunakan empat tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.**  
**Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable***

No	Alternatif Jawaban	Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 1. Skala *Job Embeddedness*

Skala *job embeddedness* pada penelitian ini disusun dengan menggunakan indikator *job embeddedness* yang dikemukakan oleh Holtom & Neill (dalam Arif 2018) yaitu : *link* (tautan), *fit* (kecocokan), dan *sacrife* (pengorbanan).

**Tabel 3. Skala *Job Embeddedness***

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Link</i> (tautan)	7	7	14	33,3%
2.	<i>Fit</i> (kecocokan)	7	7	14	33,3%
3.	<i>Sacrife</i> (pengorbanan)	7	7	14	33,3%
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4. *Blue Print* Skala *Job Embeddedness***

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Link</i> (tautan)	1,3,10,17,19,30,38	7,11,18,20,21,31,37	14	33,3%
2.	<i>Fit</i> (kecocokan)	2,8,26,28,32,39,40	4,9,15,22,27,29,33	14	33,3%
3.	<i>Sacrife</i> (pengrobanan)	5,13,14,16,24,34,42	6,12,23,25,35,36,41	14	33,3%
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

### 1. Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan indikator-indikator dari *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008) yang terdiri dari : arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi dan ketidakberdayaan.

Tabel 5. Skala *Job Insecurity*

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai	6	6	12	28,5%
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan	4	4	8	18,1%
3.	Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negative	4	4	8	18,1%
4.	Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi	4	4	8	18,1%
5.	Ketidakterdayaan	4	4	8	18,1%
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Tabel 6. *Blue Print* Skala *Job Insecurity*

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai	4,11,12,13,32,27	1,2,14,24,25,28	12	28,5%
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan	5,8,16,18	3,6,9,10	8	18,1%
3.	Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif	7,17,23,29	15,19,20,31	8	18,1%
4.	Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi	30,33,34,35	21,22,41,44	8	18,1%
5.	Ketidakterdayaan	26,39,42,43	36,37,38,40	8	18,1%
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

## E. Validitas dan Realibilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam sebuah pengukuran (Dewi 2018). Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi, instrumen akan dikatakan valid jika

instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas ini menggunakan validitas isi (*content validity*), validitas isi merupakan instrumen dengan bentuk tes yang dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan (Sugiyono 2016).

Untuk menguji validitas instrumen lebih lanjut maka akan dikonsultasikan kepada para ahli yang disebut juga dengan *expert judgment*, pihak penguji yang akan memeriksa kelayakan pada aitem adalah dosen pembimbing.

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur ketepatan dalam mengukur apa yang ingin diukur, kapan pun alat ukur tersebut digunakan maka akan memberikan hasil yang tetap sama (Dewi 2018). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach  $> 0.60$ . Penelitian ini juga akan menggunakan bantuan dari fasilitas komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 *for windows*.

## **F. Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam mencari pengaruh *job insecurity* terhadap *job embeddedness* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang, jenis analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yang diajukan yaitu untuk melihat pengaruh pengaruh, sehingga data yang diperoleh akan diuji dengan uji syarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas yaitu sebagai berikut :

## 1. Uji Asumsi

### a. Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai data yang tersebar pada sebuah kelompok yang ditentukan oleh peneliti, uji tersebut untuk mengetahui distribusi normal atau tidak, uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal (Azmi 2016). Menurut Machali (2016) uji normalitas dapat dilakukan dengan teknik Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai  $p > 0,05$  maka distribusi data normal dan jika nilai  $p < 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas yaitu *job insecurity* dengan variabel tergantung yaitu *job embeddedness* memiliki hubungan yang linear atau tidak linear. Untuk mengetahui kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan menggunakan bantuan fasilitas program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 *for windows*. Taraf signifikan jika antara kedua variabel memiliki hubungan linear  $p < 0,05$ .

## 2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini setelah uji asumsi terpenuhi, maka peneliti akan melakukan uji regresi untuk melihat seberapa besar sumbangan atau pengaruh antara variabel *job insecurity* dengan variabel *job embeddednes*. Analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear

sederhana adalah teknik yang digunakan dalam proses analisis data untuk memperoleh model hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Azmi 2016). Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 *for windows* untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah merupakan tahap awal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan sebelum penelitian dilakukan agar penelitian tersebut dapat berjalan optimal. Orientasi kancah bertujuan untuk mengetahui karakteristik subjek penelitian dengan lokasi dan situasi penelitian sehingga dapat membantu peneliti untuk mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan keberlangsungan penelitian.

Fenomena-fenomena permasalahan yang ada pada penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara awal yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda nomor 69 Komplek Perkantoran Pemkab Aceh Tamiang, Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang, kode pos 24476.

#### **1. Profil Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang**

Dinas perhubungan kabupaten Aceh Tamiang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah pada bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas perhubungan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas perhubungan melakukan penyelenggaraan pelayanan transportasi, sarana dan prasarana serta penyebaran informasi kepada masyarakat Kabupaten Aceh Tamiang, Dinas Perhubungan juga menyiapkan sarana dan prasarana transportasi, komunikasi dan informasi serta penataan perparkiran pada jalan yang

memadai dari tahun ke tahun. Dinas perhubungan juga bertugas melakukan pembangunan, pengembangan, pembinaan, pemantauan, pengendalian, serta evaluasi sistem perhubungan.

## **2. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang**

### **a. Visi**

Dalam rangka mendukung pencapaian visi Bupati Aceh Tamiang dan sebagai perwujudan arah, peran dan kewenangan serta tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang, maka ditetapkan visi Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang yaitu : “Memantapkan Infrastruktur Transportasi”. Jabaran visi tersebut diantaranya :

1. Memberikan layanan transportasi dan komunikasi yang handal dan akurat berbasis informasi dan teknologi
2. Mewujudkan Aceh sejahtera dan melayani dengan lima citra manusia perhubungan
3. Memberikan layanan transportasi yang berdedikasi tinggi
4. Meningkatkan kualitas infrastruktur yang terintegrasi pada sektor perhubungan

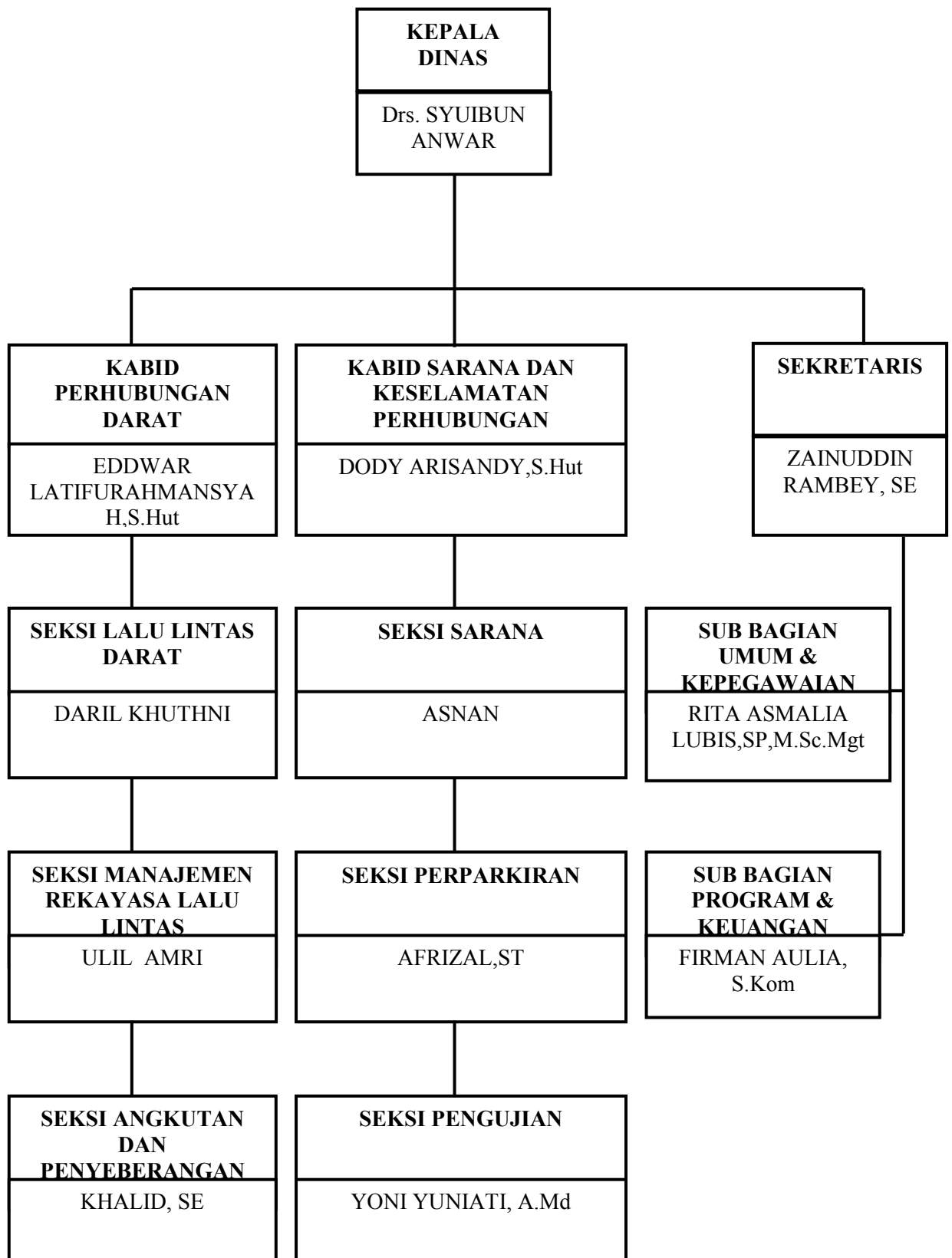
### **b. Misi**

Misi dari Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang adalah :

1. Meningkatkan keselamatan, kelancaran dan ketertiban transportasi
2. Meningkatkan kualitas pelayanan angkutan.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang

Gambar. 1. Peta Jabatan Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang



## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan langkah pertama yang harus dilakukan dengan tujuan agar terhindar dari kendala-kendala dalam melakukan penelitian di lapangan. Persiapan penelitian diawali dengan pengambilan data awal di lokasi penelitian yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara pada subjek yang memenuhi kriteria sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, setelah itu peneliti akan melakukan penyusunan alat ukur, perizinan penelitian, lalu melakukan proses penelitian sampai selesai. Persiapan-persiapan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### **1. Pengurusan Surat Izin**

Langkah awal dalam penelitian ini adalah mengurus surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada hari Rabu, tanggal 8 September 2021 nomor 253/UM.M<sub>6</sub>/F/2021 yang akan ditujukan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

Setelah proses pengambilan data selesai dilakukan, Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang mengeluarkan surat keterangan bahwa penelitian sudah selesai dilakukan pada hari Selasa, tanggal 28 September 2021 nomor 070/2246/2021.

### **2. Persiapan Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan skala *job embeddedness* dan *job insecurity* sebagai alat ukur. Skala *job embeddedness* disusun dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Holtom & Neill (dalam Arif 2018)

yaitu : *link* (tautan), *fit* (kecocokan), dan *sacrife* (pengorbanan) sebanyak 42 aitem.

Sedangkan skala *job insecurity* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008) yaitu : arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi dan ketidakberdayaan sebanyak 44 aitem.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai sehingga penyebaran skala dilakukan hanya satu kali saja. Pada proses *try out* terpakai data yang diambil untuk menguji validitas dan realibitas instrumen juga digunakan sebagai data dari penelitian, sehingga seluruh subjek yang digunakan untuk menguji instrumen digunakan kembali untuk menguji hipotesis penelitian setelah dikurangi aitem-aitem yang tidak valid. Pada *try out* terpakai peneliti tidak perlu dua kali dalam pengambilan data, adapun alasan peneliti menggunakan *try out* terpakai (tanpa uji coba skala) dalam penelitian ini adalah keterbatasannya jumlah subjek penelitian.

*Try out* terpakai digunakan pada 65 pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Pengumpulan data dilakukan selama 13 hari mulai dari tanggal 11 Oktober sampai dengan tanggal 26 Oktober 2021 di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Peneliti memberikan kuesioner kepada subjek secara bertahap hingga pengumpulan data selesai, selanjutnya peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan

fasilitas computer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 *for windows*.

Adapun hambatan yang dialami peneliti dalam proses pengumpulan data adalah sebagian subjek tidak ada ditempat dikarenakan tugas kerja yang mengharuskan subjek berada di lapangan. Selain itu, terdapat beberapa subjek yang meminta agar pengisian lembar kuesioner dilakukan dirumah karena subjek tidak ingin jam kerjanya terganggu, sehingga peneliti harus beberapa kali melakukan kunjungan ke kantor untuk bisa mengumpulkan data dari seluruh subjek yang telah ditentukan untuk penelitian ini.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti seberapa ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dianggap mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut dapat menjalankan fungsinya serta dapat memberikan hasil ukur yang tepat dengan tujuan dilakukannya suatu pengukuran tersebut (Azwar 2010).

Penelitian ini menggunakan validitas isi yang menunjukkan aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan isi yang akan diukur dengan skala tersebut. Validitas isi dilakukan lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis yang rasional atau disebut juga dengan *professional judgement*, *prosessional judgement* yang mengkaji validitas isi skala dari penelitian ini adalah dosen pembimbing (Azwar 2010).

b. Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem yang tidak valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah (0,3) dan aitem valid dalam penelitian ini di atas (0,3). Penelitian ini melakukan *try out* terpakai kepada 65 orang pegawai kontrak, *try out* terpakai berfungsi untuk melihat kelayakan suatu aitem. Berdasarkan hasil analisis aitem valid pada skala *job embeddedness* sebanyak 30 aitem sedangkan aitem yang gugur atau tidak valid ada sebanyak 12 aitem yang terdiri dari nomor : 1, 3, 16, 17, 21, 22, 27, 28, 31, 39, 40 dan 42. Hasil analisis data aitem skala *job embeddedness* sebelum dan sesudah item tidak valid dibuang dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Job Embeddedness* Sebelum Aitem Gugur Dibuang**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Link</i> (tautan)	1, 3, 10, 17, 19, 30, 38	7, 11, 18, 20, 21, 31, 37	14	33,3%
2.	<i>Fit</i> (kecocokan)	2, 8, 26, 28, 32, 39, 40	4, 9, 15, 22, 27, 29, 33	14	33,3%
3.	<i>Sacrife</i> (pengorbanan)	5, 13, 14, 16, 24, 34, 42	6, 12, 23, 25, 35, 36, 41	14	33,3%
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Ket : Angka yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Job Embeddedness* Sesudah Aitem Gugur Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		Valid	Tidak Valid		
1.	<i>Link</i> (tautan)	9	5	14	33,3%
2.	<i>Fit</i> (kecocokan)	9	5	14	33,3%
3.	<i>Sacrife</i> (pengorbanan)	12	2	14	33,3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, tahun (2021)

Diskriminasi aitem pada skala *job insecurity* berdasarkan hasil analisis yaitu berjumlah 34 aitem yang valid dan 12 aitem yang tidak valid terdiri dari

nomor : 2, 3, 4, 15, 19, 20, 22, 28, 40 dan 43. Hasil analisis data aitem skala *job insecurity* sebelum dan sesudah item tidak valid dibuang dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Job Insecurity* Sebelum Aitem Gugur Dibuang**

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai	<b>4,11,12,13,32,27</b>	<b>1,2,14,24,25,28</b>	12	28,5%
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan	5,8,16,18	<b>3,6,9,10</b>	8	18,1%
3.	Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negative	7,17,23,29	<b>15,19,20,31</b>	8	18,1%
4.	Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi	30,33,34,35	21, <b>22</b> ,41,44	8	18,1%
5.	Ketidakberdayaan	26,39,42, <b>43</b>	36,37,38, <b>40</b>	8	18,1%
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Ket : Angka yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Job Insecurity* Sesudah Aitem Gugur Dibuang**

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		Valid	Tidak Valid		
1.	Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai	9	3	12	28,5%
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan	7	1	8	18,1%
3.	Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negative	5	3	8	18,1%
4.	Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi	7	1	8	18,1%
5.	Ketidakberdayaan	6	2	8	18,1%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Window, tahun 2021

### c. Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Koefisien Formula Alpha cronbach. Hasil uji reliabilitas pada skala dari *job embeddedness* dengan 42 aitem menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,900. Setelah aitem tidak valid dibuang tersisa menjadi 30 aitem dengan koefisien reliabilitas naik menjadi 0,907. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala *job insecurity* dengan aitem berjumlah 44 menunjukkan hasil yang reliabel dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,905, lalu setelah aitem tidak valid dibuang aitem yang tersisa berjumlah 34 aitem dengan koefisien reliabilitas naik menjadi 0,942. Tingkat reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa kedua alat ukur tersebut reliabel.

**Tabel 11.**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
<i>Job Embeddedness</i>	0,900	42
<i>Job Insecurity</i>	0,905	44

Sumber: Olah data SPSS 22.0 For windows, tahun 2021

**Tabel 12.**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
<i>Job Embeddedness</i>	0,907	30
<i>Job Insecurity</i>	0,942	34

Sumber: Olah data SPSS 22.0 For windows, tahun 2021

## 2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

### a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 65 orang pegawai. Dengan jumlah pegawai yang terbatas sehingga penelitian ini memilih menggunakan teknik

pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang bagi setiap anggota dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari sampel (Sugiyono 2016). Sedangkan sampling jenuh merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono 2016).

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk melihat karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 13.**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi Data	<i>Job Embeddedness</i>	<i>Job Insecurity</i>
N	65	65
Minimum	67	55
Maximum	104	110
Mean	86,03	74,76
Std. Deviation	7,699	12,83

Sumber Kategori : Olah data SPSS *version 22 for windows*, tahun 2021

Kategori skor *job embeddedness* dan *job insecurity* dibagi kedalam tiga kategori, diantaranya adalah rendah/buruk, sedang/cukup, dan tinggi/baik. Penentuan kategori tersebut menggunakan rumus (Azwar 2010), sebagai berikut :

**Tabel 14.**  
**Rumus Pengkategorian**

No.	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (\bar{X} - 1.SD)$
2.	Sedang	$X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$
3.	Tinggi	$(\bar{X} + 1.SD) \leq X$

### 1) *Job Embeddedness*

$$\text{Rendah/buruk} = X < (86-1.8)$$

$$= X < 78$$

$$\text{Sedang/cukup} = (86-1.8) \leq X (86+ 1.8)$$

$$= 78 \leq X 94$$

$$\text{Tinggi/baik} = (86 + 1.8) \leq X$$

$$= 94 \leq X$$

### 2) *Job Insecurity*

$$\text{Rendah} = X < (75- 1.13)$$

$$= X < 62$$

$$\text{Sedang} = (75-1.13) \leq X (75+1.13)$$

$$= 62 \leq X 88$$

$$\text{Tinggi} = (75+ 1.13) \leq X$$

$$= 88 \leq X$$

**Tabel 15. Kategori Data Penelitian**

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
<i>Job Embeddedness</i>	Rendah (67-77)	Sedang (78-93)	Tinggi (94-104)	65
	7 (10,7 %)	50 (76,9 %)	8 (12,3 %)	
<i>Job Insecurity</i>	Rendah (55-61)	Sedang (62-87)	Tinggi (88-110)	65
	11(16,9%)	42 (64,6 %)	12 (18,4 %)	

Sumber : Olah data SPSS *version 22 for windows*, tahun 2021

Berdasarkan deskripsi pada tabel di atas, diperoleh rentang frekuensi penelitian pada skala *job embeddedness* dari 65 orang pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Aceh Tamiang, dari masing-masing kategori maka dapat dilihat kategori rendah berjumlah 7 responden dengan persentase 10,7% kategori sedang berjumlah 50 responden dengan persentase 76,9% dan sisa nya berada pada kategori tinggi berjumlah 8 responden dengan persentase senilai 12,3%.

Pada skala *job insecurity* diperoleh kategori rendah berjumlah 11 responden dengan persentase 16,9% kategori sedang berjumlah 50 responden dengan persentase 76,9 % dan kategori tinggi berjumlah 12 responden dengan persentase 18,4%.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov Test*. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai  $p > 0,05$  maka distribusi data normal dan jika nilai  $p < 0,05$  maka distribusi data tidak normal (Machali 2016).

**Tabel 16.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		JobEmbeddedness	JobInsecurity
N		65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.03	74.77
	Std. Deviation	7.699	12.833
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.104
	Positive	.060	.104
	Negative	-.104	-.064
Test Statistic		.104	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>	.076 <sup>c</sup>

Sumber berdasarkan: Olah data *SPSS 22.0 For windows*, tahun 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas diperoleh hasil uji normalitas pada variabel *job embeddedness* dengan nilai 0,104 dengan nilai signifikansi  $p = 0,78$  dan pada variabel *job insecurity* menunjukkan nilai 0,104 dengan nilai signifikansi  $p = 0,76$  yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Maka dapat dikatakan bahwa uji normalitas data pada kedua variabel telah terpenuhi.

**Tabel 17. Hasil Analisis Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test	Sig (p)	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,104	0,78	Normal
<i>Job Insecurity</i>	0,104	0,76	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, tahun 2021

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test For Linearity*, uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan linear atau tidak linear dari dua variabel secara signifikan. Kedua variabel dikatakan linier apabila memperoleh nilai signifikansi dengan  $p < 0,05$  dan dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi menunjukkan  $p > 0,05$ . Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 18.**  
**Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
JobInsecurity *	Between	(Combined)	5215.933	24	217.331	1.633	.083
JobEmbeddedness	Groups	Linearity	1319.626	1	1319.626	9.915	.003
		Deviation from Linearity	3896.307	23	169.405	1.273	.246
Within Groups			5323.606	40	133.090		
Total			10539.538	64			

Sumber : Olah data SPSS 22.0 For windows, tahun 2021

Hasil uji linieritas pada tabel di atas menunjukkan kedua variabel memperoleh nilai F sebesar 9,915 dengan nilai signifikansi 0,003 atau  $p < 0,05$  sehingga kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linier. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *job embeddedness* dengan *job insecurity*.

## 5. Uji Regresi

Dalam penelitian ini setelah uji asumsi terpenuhi, maka peneliti akan melakukan uji regresi untuk melihat seberapa besar sumbangan atau pengaruh antara variabel *job embeddednes* dengan *job insecurity*. Hasil analisis uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 19.**  
**Hasil Kolerasi**

<b>Correlations</b>			
		JobInsecurity	JobEmbeddedness
Pearson Correlation	JobInsecurity	1.000	-.354
	JobEmbeddedness	-.354	1.000
Sig. (1-tailed)	JobInsecurity	.	.002
	JobEmbeddedness	.002	.
N	JobInsecurity	65	65
	JobEmbeddedness	65	65

Berdasarkan uraian tabel di atas, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel. Semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah pula *job insecurity* hal tersebut dibuktikan dengan semakin meningkatnya variabel X maka semakin menurun pula variabel Y sehingga hasil korelasi menunjukkan ada salah satu nilai yang negatif dengan nilai signifikansi 0,002 atau  $p < 0,05$ .

**Tabel 20.**  
**Hasil Uji Regresi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.354 <sup>a</sup>	.125	.111	12.097	.125	9.017	1	63	.004

Sumber: Olah data SPSS 22.0 For windows, tahun 2021

Hasil uji regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa *job embeddedness* mempengaruhi *job insecurity* pada pegawai kontrak. Hal tersebut dilihat berdasarkan nilai *R Square* = 0,125 dengan nilai *F* = 9,017 serta nilai *p* = 0,004 (*p* < 0,05) hal tersebut menunjukkan variabel bebas yaitu variabel *job embeddedness* mempengaruhi variabel *job insecurity* sebagai variabel terikat sebesar 12,5% sedangkan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap *job insecurity* ditunjukkan dengan nilai *R Square* = 0,125 dengan nilai *F* = 9,017 dan nilai *p* = 0,004 (*p* < 0,05).

Hasil uji regresi menunjukkan terdapat sumbangan pengaruh sebesar 12,5% sedangkan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar dari penelitian ini yaitu usia dan masa kerja.

*Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan kesinambungan dalam kondisi kerja yang terancam, individu

akan terus mengalami rasa tidak aman dalam bekerja yang akan membuat pegawai semakin mengalami kekhawatiran yang disebabkan karena ketidakstabilan status kepegawaian pegawai (Suciati & Minarsih 2015). Keadaan seperti ini akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang yang kerap kali merasa bingung dan gelisah karena kondisi lingkungan kerja yang cenderung dapat berubah sewaktu-waktu.

Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan, perolehan kategorisasi pada skala *job insecurity* menunjukkan bahwa subjek berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 64,6% yaitu sejumlah 42 responden mengalami *job insecurity*, adapun faktor yang menyebabkan subjek merasakan tidak aman dalam bekerja diantaranya, posisi pegawai yang masih berstatus sebagai pegawai kontrak. Hasil pengisian skala menunjukkan bahwa sebagian besar subjek masih merasa ketakutan dan khawatir akan masa depan pekerjaannya, rasa was-was yang selalu muncul dikarenakan pemutusan kontrak kerja yang setiap tahunnya harus diperpanjang agar pegawai dapat terus bekerja. Kegelisahan pegawai karena sewaktu-waktu dapat diberhentikan dari pekerjaan tersebut menjadi alasan mengapa subjek sebagian besar mengalami *job insecurity*. Hal itu juga diungkapkan oleh Saputra, Ningsih & Rahayu (2017) bahwa *job insecurity* dapat menyebabkan seseorang merasa bingung dan merasa tidak aman karena kondisi lingkungan sekitar yang berubah-ubah. Semakin banyak jenis pekerjaan yang memiliki durasi waktu tidak permanen atau bersifat sementara, maka dapat menyebabkan semakin banyak pegawai yang akan mengalami *job insecurity*.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi rasa ketidakamanan pegawai adalah usia. Usia merupakan hal yang dapat mempengaruhi daya kerja pegawai, pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang keseluruhan subjek didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia diatas 40 tahun sehingga pegawai lebih rentan mengalami penurunan performa dan tingkat produktifitas dalam bekerja hal itulah yang dapat memicu tingginya rasa kekhawatiran pegawai akan takutnya kehilangan pekerjaan karena besar kemungkinan tidak akan diterima bekerja ditempat lain dengan usia yang sudah semakin tua.

Hal itu juga diungkapkan oleh Sverke, Hellgren & Naswall (2006) yang mengatakan bahwa pegawai dengan usia yang jauh lebih tua memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal tersebut disebabkan karena pegawai dengan usia yang lebih tua merasa lebih sulit mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran pegawai akan merasa takut kehilangan pekerjaannya menjadi lebih tinggi.

Namun, berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan subjek cenderung merasa terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan kategorisasi yang lebih tinggi yang menunjukkan bahwa pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang memiliki rasa keterikatan atau tingkat *job embeddedness* dalam kategori sedang dengan persentase 76,9% yaitu berjumlah sebanyak 50 orang responden.

Adapun faktor yang menyebabkan subjek memiliki rasa keterikatan yang kuat meski dalam kondisi yang tidak aman yaitu berstatus sebagai pegawai

kontrak adalah adanya kenyamanan tersendiri terhadap rekan yang ada di tempat kerja, subjek merasa akan baik-baik saja walaupun ditempatkan dalam lingkungan yang tak begitu baik asalkan mempunyai rekan dan teman yang bisa diajak bekerja sama dengan baik dan mau saling membantu terkait pekerjaan. Keterikatan itu muncul karena subjek merasa bahwa rekan kerja yang baik juga akan mempengaruhi pegawai dengan hal-hal yang baik serta menebarkan aura yang positif. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robinson, Kralj, Solnet, Goh & Callan (2014) bahwa salah satu faktor yang menyebabkan *job embeddedness* berasal dari dalam organisasi atau pekerjaan itu sendiri, terbentuknya keterikatan pada rekan kerja, baik pada kelompok, tim atau perorangan.

Tidak hanya itu, rasa *job embeddedness* yang tinggi yang dirasakan subjek juga kerap kali dipengaruhi oleh usia pegawai yang sudah tidak lagi muda, usia yang sudah tidak lagi muda membuat pegawai merasa enggan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, karena ketakutan bahwa kemungkinan diterima bekerja ditempat lain akan sangat kecil. Selain dari itu, pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah juga menyebabkan tingkat *job embeddedness* yang tinggi. Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang rata-rata hanya melanjutkan pendidikan hanya sampai SMA, dan hanya terdapat beberapa pegawai saja yang merupakan lulusan sarjana. Hal ini tentu menjadi salah satu penyebab subjek tidak ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini karena rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, tidak memiliki

banyak kemampuan dan pengetahuan membuat pegawai tidak memiliki banyak alternatif untuk memilih menemukan pekerjaan lain.

Robertson & Cooper (2010) mengatakan bahwa rasa keterikatan kerja berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pegawai, karena bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Hal tersebut sesuai dengan temuan dilapangan yang menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang memiliki masa kerja yang sudah cukup lama, yaitu sudah bekerja dalam rentang waktu diatas 10 tahun. Kemampuan pegawai yang mampu bertahan dalam kondisi yang tidak begitu baik serta merasa nyaman dan senang terhadap pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh pada kondisi psikologis individu. Ketika individu merasakan nyaman dan senang terhadap apa yang dikerjakan membuat pegawai akan merasa betah dan lekat dengan pekerjaannya, hal tersebut yang kemudian membuat individu merasa memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaan tersebut.

Hal itu didukung dengan pendapat Berger (2010), yang mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang ada pada diri pegawai saat bekerja dapat membuat seseorang memiliki motivasi, memiliki energi yang positif, serta menikmati semua kegiatan pekerjaan yang ada, dan mampu bertahan dengan lama pada pekerjaannya. Namun, berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada variabel usia dan masa kerja ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa nilai yang di dapat tidak signifikan serta tidak memiliki pengaruh apa pun.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan demikian hipotesis yang sebelumnya diajukan dapat diterima.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah, ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang. Semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah pula tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

Adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *job insecurity* dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan nilai *R Square* = 0,125 dengan nilai *F* = 9,017 dan nilai *sig* = 0,004. Hal itu berarti bahwa *job embeddedness* sebagai variabel bebas mempengaruhi *job insecurity* pada pegawai kontrak sebagai variabel terikat sebesar 12,5% sedangkan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan proses keberlangsungan penelitian ini serta hasil yang didapat, sebagai berikut :

##### **1. Bagi Instansi**

Dinas perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan dapat lebih memperhatikan pegawai, khususnya pada PDPK atau pegawai kontrak. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa dengan frekuensi 44 orang responden

mengalami *job insecurity* atau merasakan ketidakamanan kerja yang berarti bahwa pegawai rentan mengalami kekhawatiran terkait pekerjaannya yang apabila terus dibiarkan terjadi maka akan berdampak pada menurunnya tingkat produktifitas pegawai. Sehingga diharapkan kepada pihak instansi agar dapat lebih memperhatikan pegawai dengan memberikan dukungan lebih, seperti memberikan apresiasi terkait perkembangan pegawai, memberikan pelatihan-pelatihan yang bisa membantu meningkatkan potensi SDM yang ada.

## **2. Bagi Pegawai**

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai pemerintah daerah yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh tamiang, peneliti menyarankan agar pegawai dapat terus meningkatkan rasa keterikatan berupa adanya rasa nyaman, perasaan meyenangkan, sehingga pegawai dapat terus merasa betah bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik untuk pekerjaan. Hal tersebut harus dilakukan, karena sebagai pegawai daerah yang bekerja untuk pemerintah, kinerja yang baik tentu sangat dibutuhkan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan fungsi dan tugas setiap dinas khususnya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan memperhatikan dan melihat banyaknya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job embeddedness* atau keterikatan kerja. Peneliti juga dapat melakukan penelitian lain mengenai *job embeddedness* terhadap variabel-

variabel lain dengan memperhatikan subjek yang akan dipilih sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi. Selain itu penting juga untuk lebih menggunakan bahasa yang sederhana pada skala agar dapat lebih dimengerti oleh subjek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatih, S. (2020). *Balada undang-undang cipta kerja*. Arsip publikasi ilmiah biro administrasi akademik.
- Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When "embedded" means "stuck". Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of applied psychology*, 101(12).
- Annisa, A., Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada pt. riau crumb rubber factory (ricry) pekanbaru. 4(1), 364-375.
- Arif, S. (2018). Impact of organizational justice on turnover intentions: Moderating role of job embeddedness. *SEINSENSE Journal of Management*, 1(2), 35-52.
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Bina Aksara.
- Arinasari, R. (2020). Pengaruh work overload dan family work conflict terhadap job embeddedness dengan quality of work life sebagai variabel intervening. 1-151.
- Arinasari, R., & Hartono, A. (2020). Work overload dan family work conflict terhadap job embeddedness dengan quality of work life sebagai variabel intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 98-117.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi no finansial, dan job insecurity terhadap turnover intention pada pt. bpr cincin permata andalas cabang padang. 1-15.
- Azmi, N. (2016). Pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt langkat nusantara kepong kantor kebun gohor lama.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian* (1 ed.). Pustaka Pelajar.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Taylor, G. S. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*.

- Dachapalli, L. A., & Paramusur, S. B. (2012). The prevalence and magnitude of job insecurity. *South African Journal of economic and management sciences*, 15(3), 253-268.
- Devi, O. P. (2018). Hubungan antara organizational trust dengan job embeddedness pada karyawan bank x.
- Dewi, D. A. (2018). Modul uji validitas dan reliabilitas. *Journal Universitas Diponegoro*, 1-14.
- Fitriyani, W. (2013). Penharuh kepribadian dan job embeddedness terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) pada karyawan pt. hadji kalla makassar. *Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Halungunan, H. (2015). Pengaruh job insecurity terhadap occupational self-efficacy pada karyawan pt. sandang asia maju abadi semarang. *Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang*, 1-157.
- Herawati, R. (2010). *kontrak dan outsourcing: harus makin diwaspadai*. AKATIGA.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of managerial issues*, 18(4), 435-452.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics*, 35(4), 316-331.
- Indonesia, P. (2003). *Undang-undang RI no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Cipta Jaya.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: the moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 3(1), 18-35.
- Kismono, G. (2011). The relationship between job embeddedness, work-family conflict, and the impact of gender to turnover intention: evidence from the indonesian banking industry. 1-262.
- Kurniawan, Y. E., & Arsanti, T. A. (2017). Dampak dilakukannya pengurangan tenaga kerja: pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dengan aspek demografis sebagai variabel moderator. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(2), 77-86.

- Kurniawati, D. E. (2018). Analisis pengaruh kompensasi, job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan BTN syariah semarang. *Thesis IAIN SALATIGA*.
- Latupono, B. (2011). perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak (outsourcing) di kota ambon. *sasi*, 17(3), 59-69.
- Machali, I. (2016). *metode penelitian kuantitatif panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Program studi manajemen pendidikan islam fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN sunan kalijaga yogyakarta.
- Manuaba, I. A., & Astiti, D. P. (2016). Hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada pt. bank cimb niaga tbk, wilayah bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 25-40.
- Maulidina, N. R., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan psychological well-being pada karyawan kontrak rumah sakit ismlam sultan agung semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 189-194.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Negara, K. A., & Dewi, I. A. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada sense sunset hotel seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3934-3961.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Nostra, N. S. (2011). Hubungan antara job embeddedness dan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan. 1-112.
- Nugraha, A. (2010). Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kontrak pt bank rakyat indonesia cabang semarang patimura dan unit kerjanya). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-undang RI no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Cipta Jaya.

- Polii, L. R. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 178-190.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (studi pada pegawai non-pns kementerian sosial ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10-22.
- Putri, N. S., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh job embeddedness dan work engagement terhadap turnover intention karyawan pt surya donasin (cabang subang). *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Reitz, O. E., & Anderson, M. A. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, 27(5), 320-327.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi non finansial dan job insecurity terhadap turnover intention pt parit padang pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806-815.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008). Job insecurity dalam organisais. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), 69-79.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddedness dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas tranujaya bontang. *KINERJA*, 15(2), 82-99.
- Sri Murni, Y. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada kantor pusat administrasi universitas syiah kuala banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77-89.
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383-405.

- Suciati, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on pt. berkat abadi surya cemerlang semarang (HO). *Journal of Manajement, 1*(1), 1-12.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff ina higher education institution: an exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management, 12*(1).
- William Lee, T., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 199-216.
- Yuristriani, A. (2016). Hubungan antara perubahan manajemen dengan job insecurity (ketidakamanan kerja) pada karyawan pt. perkebunan nusantara III. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *7*(3), 346-358.
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddeness: conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review, 22*(3), 220-231.

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1. Skala Penelitian**

### **PENGANTAR KUESIONER**

Assalamu'alaikum wr.wb

Perkenalkan saya adalah mahasiswi pascasarjana Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) program studi Psikologi yang sedang melakukan penelitian mengenai pegawai kontrak.

Ditengah kesibukan bapak/ibu saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan bapak/ibu sekalian untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pernyataan kuesioner yang telah saya lampirkan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan apa yang bapak/ibu rasakan.

Adapun jawaban yang bapak/ibu berikan tidak akan berpengaruh pada status bapak/ibu sebagai pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang

Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik yang akan saya gunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, dan segala data baik identitas pribadi maupun data yang saya peroleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan bapak/ibu sekalian saya mengucapkan terimakasih

Banda Aceh, 21 Juli 2021

Hormat saya,

Cintia Dewi Herlita

## **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isi dan lengkapi data identitas sebelum mengisi kuesioner
2. Jawablah dengan menggunakan tanda checkliet (√) pada kolom yang tersedia yang dianggap paling sesuai. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS)
Tidak setuju	(TS)
Setuju	(S)
Sangat Setuju	(SS)
3. Kuesioner ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban benar atau salah. Maka berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang ada pada diri anda saat ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

### **Identitas Responden**

- A. Nama:.....(*boleh inisial*)
- B. Usia:.....
- C. Jenis kelamin:
- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Laki-laki | 2. <input type="checkbox"/> Perempuan |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
- D. Pendidikan terakhir:
- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> SD  | 3. <input type="checkbox"/> SMA     |
| 2. <input type="checkbox"/> SMP | 4. <input type="checkbox"/> SARJANA |
- E. Masa Kerja
- |   |  |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> > 2 tahun   | 3. <input type="checkbox"/> 5 – 10 tahun |
| 2. <input type="checkbox"/> 2 - 5 tahun | 4. <input type="checkbox"/> < 10 tahun   |

### SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap pagi saya selalu bersemangat saat akan berangkat ke kantor				
2	Saya merasa seperti kehilangan keluarga besar jika meninggalkan pekerjaan ini				
3	Bekerja disini membuat saya banyak mengenal orang-orang penting				
4	Saya akan mendapatkan gaji yang sama meski bekerja di tempat lain				
5	Pekerjaan saya saat ini menjanjikan peluang karir untuk masa depan pekerjaan saya				
6	Ada beberapa tugas pekerjaan yang tidak dapat saya selesaikan				
7	Saya akan mudah mendapatkan pekerjaan lain jika keluar dari sini				
8	Keluar dari kantor ini membuat saya sedih, karena disini saya dapat beribadah dengan nyaman				
9	Saya akan menemukan teman-teman baru ketika pindah ke tempat yang baru				
10	Kantor banyak melibatkan saya dalam pengambilan keputusan				
11	Saya tidak pernah bergabung dengan kegiatan lain di kantor selain dari tugas pekerjaan saya				
12	Bagi saya aturan yang ada di kantor terlalu memberatkan pegawai				
13	Pekerjaan saya saat ini membuat saya mampu meraih tujuan hidup saya				
14	Saya merasa sangat cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
15	Saya akan menemukan rekan kerja yang lebih baik di tempat lain				
16	Kantor ini memiliki visi misi yang sesuai dengan pandangan hidup saya				
17	Saya tertarik berpartisipasi dengan setiap kegiatan yang diadakan kantor				
18	Saya sering terlambat saat datang ke kantor				
19	Saya senang memiliki banyak teman di kantor				
20	Saya jarang diikutsertakan dalam hal-hal yang akan dilakukan oleh kantor				
21	Saya hanya mengenal beberapa rekan di kantor				
22	Saya tidak tahan berlama-lama di kantor karena				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	ruangannya kurang nyaman				
23	Peraturan yang ada di kantor membuat saya sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja				
24	Saya selalu memberikan ide-ide yang inovatif saat bekerja				
25	Pekerjaan ini sama sekali tidak membantu saya mewujudkan cita-cita saya				
26	Sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan ini karena saya akan kehilangan teman-teman saya				
27	Di kantor tempat saya bekerja tidak disediakan tempat untuk beribadah				
28	Meninggalkan pekerjaan saya saat ini membuat saya kehilangan benefit yang diberikan oleh kantor				
29	Saya mengaggap rekan saya hanya sebatas rekan kerja				
30	Sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini				
31	Saya tidak suka berbaur dengan teman-teman di kantor				
32	Jika pindah dari kantor ini saya tidak akan menemukan rekan kerja seperti disini				
33	Kehilangan benefit merupakan konsekuensi yang harus saya terima saat akan meninggalkan suatu pekerjaan				
34	Prinsip yang ada di kantor sesuai dengan diri saya				
35	Bekerja disini membuat saya tidak dapat berkembang				
36	Tuntutan pekerjaan yang ada sering membuat saya bingung				
37	Saya langsung pulang ke rumah begitu pekerjaan telah selesai				
38	Saya sering menghabiskan waktu di luar jam kerja dengan pegawai lain				
39	Saya akan rugi meninggalkan pekerjaan ini karena akan kehilangan gaji				
40	Berat bagi saya meninggalkan kantor ini, karena fasilitasnya sangat lengkap				
41	Saya jarang memberikan pendapat dan gagasan saya ketika bekerja				
42	Saya melakukan semua tugas-tugas pekerjaan saya dengan baik				

## SKALA B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kantor banyak memberikan dukungan terkait perkembangan karir pegawai				
2	Saya tetap bersemangat dan melakukan yang terbaik sebagai pegawai kontrak				
3	Saya merasa senang bekerja disini				
4	Gaji yang diterima pegawai tidak sesuai dengan kesepakatan awal				
5	Saya merasa hak-hak saya sebagai pegawai sering ditiadakan oleh kantor				
6	Peraturan yang ada di kantor sangat mensejahterakan pegawai				
7	Saya khawatir jika tiba-tiba di pecat dari kantor ini tanpa alasan yang jelas				
8	Saya merasa cemas dengan status saya dikantor yang masih begini-begini saja				
9	Selama ini kantor selalu memenuhi hak dan kewajibannya terhadap pegawai				
10	Bagi saya tidak ada yang perlu dikhawatirkan walau saya masih menjadi pegawai kontrak				
11	Saya khawatir dengan pekerjaan saya karena masih berstatus sebagai pegawai kontrak				
12	Saya merasa kurang semangat dalam bekerja karena tidak adanya kesempatan promosi				
13	Gaji yang diterima tidak selalu sesuai dengan kerja keras pegawai				
14	Saya merasa tidak masalah meski status saya masih sebagai pegawai kontrak				
15	Saya merasa harus bekerja dengan baik agar tetap dipertahankan di kantor ini				
16	Peniadaan kesempatan promosi membuat saya merasa kebijakan di kantor tidak berpihak kepada pegawai				
17	Kantor bisa saja melakukan pengurangan pegawai secara tiba-tiba				
18	Saya merasa cemas dengan masa depan pekerjaan saya karena tidak ada kepastian bahwa saya akan menjadi pegawai tetap				
19	Jika saya dikeluarkan dari kantor ini saya akan mencari pekerjaan di tempat lain				
20	Saya akan sangat senang dipindahkan ke bidang lain yang belum pernah saya tekuni sebelumnya				
21	Kantor sering mengadakan kegiatan pelatihan bagi pegawai				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22	Sebagai pegawai kontrak saya selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk pekerjaan saya				
23	Saya merasa kurang memiliki kemampuan jika dipindahkan ke bidang lain				
24	Pegawai menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kantor				
25	Saya merasa lekat dengan kantor ini meskipun tidak ada sistem promosi yang jelas				
26	Saya merasa aturan yang ada diatur sepenuhnya oleh kantor				
27	Saya merasa cemas karena tak kunjung diangkat menjadi pegawai tetap				
28	Saya menerima gaji yang sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan pada kesepakatan awal				
29	Saya takut dipindahkan ke bidang pekerjaan lain				
30	Saya takut usaha yang selama ini saya tunjukkan untuk menguasai semua pekerjaan masih dinilai kurang oleh kantor				
31	Saya mampu menguasai semua bidang pekerjaan yang ada di kantor ini				
32	Saya merasa tidak dihargai bekerja disini karena tidak adanya kesempatan promosi				
33	Saya merasa cemas karena tak kunjung menjadi pegawai tetap setelah bekerja bertahun-tahun				
34	Pemutusan dan perpanjangan kontrak yang berlaku setiap tahunnya membuat saya gelisah				
35	Saya merasa kantor ini tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang				
36	Perubahan manajemen di kantor tidak akan berimbas pada pegawai				
37	Saya mengetahui banyak hal tentang kantor ini				
38	Peraturan yang ada ditetapkan di kantor di atur berdasarkan kesepakatan bersama dengan para pegawai				
39	Saya khawatir dengan perubahan manajemen kantor yang dapat mengancam pekerjaan saya				
40	Saya mengerjakan semua tugas pekerjaan dengan baik				
41	Kantor selalu memberikan apresiasi penuh kepada pegawai yang mengalami peningkatan dalam bekerja				
42	Pekerjaan yang ada sering membuat saya kewalahan				
43	Saya merasa masih belum mengenal kantor ini dengan baik				
44	Meskipun sudah lama bekerja sebagai pegawai kontrak saya tetap rajin bekerja				

Lampiran 2. Tabulasi Skor Aitem Skala *Job Embeddedness*

subjek	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40	x41	x42		
1	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	122
2	4	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	1	1	4	4	2	4	124	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	142	
4	3	4	3	1	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	130	
5	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	127	
6	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	131	
7	4	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	1	3	4	4	4	122	
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	126	
9	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	3	4	3	116	
10	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	132
11	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	132	
12	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3	3	4	123	
13	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	136
14	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	132
15	3	2	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	127	
16	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	116	
17	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	119	
18	4	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	125	
19	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	1	4	2	4	1	3	4	2	4	108		
20	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	130	
21	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	4	1	3	1	2	2	1	4	4	4	3	4	123	
22	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	1	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	138	
23	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	133
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	130
25	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	132
26	3	4	4	3	4	3	4	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	2	3	4	2	3	3	1	3	4	4	3	121	
27	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	143
28	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	118	
29	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	140	
30	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	130	
31	3	2	3	2	4	3	3	1	2	2	4	1	3	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	1	4	4	1	2	4	4	4	3	4	107	
32	4	1	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	137	
33	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	134	
34	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	1	1	4	4	1	4	2	4	3	2	3	4	4	4	1	3	4	4	3	125	
35	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	132	
36	4	4	3	3	3	1	4	1	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	131
37	4	1	4	2	4	3	4	2	3	1	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	1	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	4	4	1	3	3	4	2	3	118	

38	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	2	3	4	4	3	4	134		
39	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	132	
40	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	132		
41	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	136		
42	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	4	1	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	126	
43	4	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	135		
44	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	121		
45	3	3	3	1	4	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	117				
46	3	2	3	3	3	1	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	127				
47	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	120
48	4	4	4	2	4	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	4	4	2	4	1	3	3	1	4	3	4	3	2	1	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	109			
49	4	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	4	126				
50	4	3	4	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	109				
51	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	1	2	4	4	3	4	132				
52	3	1	3	3	3	4	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	119			
53	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	130		
54	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	136		
55	4	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	1	4	3	4	2	4	1	2	3	4	3	2	1	4	3	3	3	112				
56	4	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	4	133				
57	4	4	4	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	1	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	4	1	4	109				
58	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	127				
59	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	124				
60	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	124				
61	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	2	1	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	121				
62	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	135			
63	3	4	3	3	3	4	1	4	3	2	1	1	2	2	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	128		
64	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	129		
65	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	132		

Lampiran 3. Tabulasi Skor Aitem Skala *Job Insecurity*

subjek	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y41	y42	y43	y44			
1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	1	4	4	2	2	2	106	
2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	1	1	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	93		
3	2	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	4	88		
4	3	1	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	77		
5	1	1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	4	1	90		
6	4	1	1	2	3	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	93		
7	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	98	
8	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	107	
9	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	1	3	108
10	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	76	
11	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	70	
12	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	2	4	2	4	106		
13	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	82	
14	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	96	
15	1	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101	
16	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	101		
17	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	103	
18	2	2	1	2	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	108
19	4	1	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	1	4	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	103
20	2	1	1	1	3	1	4	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	91	
21	1	1	1	2	3	1	4	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	3	73
22	1	1	1	2	4	3	4	3	3	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	76
23	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	120	
24	2	1	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	86	
25	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	108		
26	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	72	
27	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	95	
28	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
29	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	73
30	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	4	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	74		
31	1	1	1	4	2	1	3	4	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	1	2	4	1	2	1	3	85		
32	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	76	
33	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	70
34	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	1	1	3	4	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	4	91		
35	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	81		
36	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	4	4	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	84	
37	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	91	
38	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	105	
39	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	70	
40	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	4	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	77	
41	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	87
42	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	4	4	3	1	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	2	1	1	2	4	1	1	4	4	2	2	3	93	
43	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	3	1																														

51	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	102					
52	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	113				
53	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	1	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	114			
54	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	79			
55	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	101				
56	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	81				
57	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	1	4	2	2	3	1	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	126				
58	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	2	2	1	78			
59	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	3	1	3	4	2	1	3	4	1	1	3	3	3	1	2	87				
60	2	1	1	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	70		
61	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	1	4	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	91			
62	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	2	1	73	
63	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	4	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	4	1	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	100	
64	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	71			
65	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	80

**Lampiran 4. Reliabilitas Skala *Job Embeddedness* Sebelum Aitem Gugur**

**Dibuang**

**a. Reliabilitas Skala *Job Embeddedness***

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	42

**b. Validitas Skala *Job Embeddedness***

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.6462	154.920	<b>.125</b>	.901
VAR00002	128.8308	149.580	.420	.898
VAR00003	128.8154	153.872	<b>.174</b>	.901
VAR00004	129.2000	149.756	.479	.897
VAR00005	129.0154	150.609	.349	.899
VAR00006	129.0308	147.218	.531	.896
VAR00007	129.1538	148.882	.442	.898
VAR00008	128.6923	145.810	.512	.897
VAR00009	129.4462	141.813	.685	.893
VAR00010	129.1385	145.184	.618	.895
VAR00011	129.3538	149.888	.370	.899
VAR00012	129.0000	150.188	.385	.898
VAR00013	128.9846	148.422	.413	.898
VAR00014	128.7538	146.063	.584	.896
VAR00015	129.2154	146.078	.529	.896
VAR00016	128.7846	151.515	.317	.899
VAR00017	128.7231	152.047	<b>.252</b>	.900
VAR00018	128.8000	147.006	.536	.896
VAR00019	128.4000	150.400	.513	.897
VAR00020	129.1231	150.860	.366	.899
VAR00021	128.9231	152.572	<b>.236</b>	.900
VAR00022	128.8923	153.004	<b>.203</b>	.901

VAR00023	129.0308	151.874	.357	.899
VAR00024	129.0615	150.871	.407	.898
VAR00025	129.2000	151.163	.312	.899
VAR00026	128.8769	146.922	.493	.897
VAR00027	128.4462	156.376	<b>.012</b>	.902
VAR00028	129.1077	151.379	<b>.296</b>	.900
VAR00029	129.1385	148.965	.429	.898
VAR00030	128.8308	147.080	.539	.896
VAR00031	128.7692	153.212	<b>.240</b>	.900
VAR00032	129.1538	145.570	.553	.896
VAR00033	129.4615	146.377	.552	.896
VAR00034	129.0154	149.922	.392	.898
VAR00035	128.9231	150.916	.358	.899
VAR00036	129.0769	151.197	.336	.899
VAR00037	129.4923	146.285	.492	.897
VAR00038	129.4154	144.059	.540	.896
VAR00039	128.8000	154.225	<b>.132</b>	.902
VAR00040	128.5692	152.718	<b>.284</b>	.900
VAR00041	129.1385	148.902	.511	.897
VAR00042	128.6154	154.647	<b>.136</b>	.901

Ket : Angka yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

**Lampiran 5. Reliabilitas Skala *Job Embeddedness* Sesudah Aitem Gugur Dibuang**

**a. Reliabilitas Skala *Job Embeddedness***

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	30

**b. Validitas Skala *Job Embeddedness***

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	88.4462	113.188	.412	.905
VAR00004	88.8154	113.090	.492	.904
VAR00005	88.6308	113.705	.367	.906
VAR00006	88.6462	110.795	.547	.903
VAR00007	88.7692	112.243	.458	.904
VAR00008	88.3077	109.404	.534	.903
VAR00009	89.0615	106.121	.698	.899
VAR00010	88.7538	109.188	.622	.901
VAR00011	88.9692	112.655	.416	.905
VAR00012	88.6154	113.553	.388	.905
VAR00013	88.6000	112.119	.408	.905
VAR00014	88.3692	109.987	.586	.902
VAR00015	88.8308	109.518	.561	.902
VAR00018	88.4154	111.090	.519	.903
VAR00019	88.0154	114.359	.459	.904
VAR00020	88.7385	114.165	.368	.905
VAR00023	88.6462	115.420	.326	.906
VAR00024	88.6769	114.035	.422	.905
VAR00025	88.8154	114.153	.333	.906
VAR00026	88.4923	111.316	.457	.904
VAR00029	88.7538	112.970	.399	.905
VAR00030	88.4462	111.407	.504	.903

VAR00032	88.7692	110.118	.519	.903
VAR00033	89.0769	109.853	.582	.902
VAR00034	88.6308	113.237	.401	.905
VAR00035	88.5385	114.159	.365	.906
VAR00036	88.6923	114.529	.332	.906
VAR00037	89.1077	109.660	.524	.903
VAR00038	89.0308	108.155	.545	.903
VAR00041	88.7538	112.407	.518	.903

## Lampiran 6. Reliabilitas Skala *Job Insecurity* Sebelum Aitem Gugur Dibuang

### a. Reliabilitas Skala *Job Insecurity*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	44

### b. Validitas Skala *Job Insecurity*

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	83.9677	232.851	.349	.904
VAR00002	84.2903	235.914	<b>.244</b>	.905
VAR00003	84.2419	236.383	<b>.193</b>	.905
VAR00004	83.7097	233.652	<b>.294</b>	.905
VAR00005	83.7419	229.604	.488	.903
VAR00006	83.6774	230.157	.456	.903
VAR00007	83.4194	224.280	.559	.901
VAR00008	83.4194	219.362	.666	.899
VAR00009	83.8065	229.798	.467	.903
VAR00010	83.8387	230.793	.485	.903
VAR00011	83.4032	222.572	.608	.900
VAR00012	83.5323	227.597	.586	.902
VAR00013	83.5484	226.776	.571	.901
VAR00014	83.7419	232.621	.350	.904

VAR00015	83.8548	236.979	<b>.120</b>	.906
VAR00016	83.6774	224.157	.627	.901
VAR00017	83.7581	231.629	.327	.904
VAR00018	83.4194	217.756	.767	.898
VAR00019	83.6290	241.516	<b>-.100</b>	.909
VAR00020	83.2903	237.226	<b>-.053</b>	.934
VAR00021	83.6935	229.003	.526	.902
VAR00022	84.1290	235.196	<b>.248</b>	.905
VAR00023	83.6290	230.565	.513	.903
VAR00024	83.8548	230.388	.457	.903
VAR00025	83.7903	231.316	.457	.903
VAR00026	83.4355	226.381	.548	.902
VAR00027	83.2742	217.481	.767	.898
VAR00028	83.9839	235.557	<b>.226</b>	.905
VAR00029	83.6935	230.905	.468	.903
VAR00030	83.4677	222.778	.699	.900
VAR00031	83.6129	226.503	.598	.901
VAR00032	83.5806	232.313	.404	.904
VAR00033	83.4355	218.906	.776	.898
VAR00034	83.5806	222.313	.692	.900
VAR00035	83.6290	229.155	.497	.902
VAR00036	83.4516	227.989	.659	.901
VAR00037	83.8226	232.443	.378	.904
VAR00038	83.8871	229.676	.463	.903
VAR00039	83.5806	228.116	.542	.902
VAR00040	84.1129	234.102	<b>.281</b>	.905
VAR00041	84.0323	227.146	.592	.901
VAR00042	83.7581	230.514	.523	.903
VAR00043	83.7581	234.973	<b>.246</b>	.905
VAR00044	84.2742	233.940	.349	.904

Ket : Angka yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	91.7846	117.422	.410	.905
VAR00004	92.1538	117.320	.490	.904
VAR00005	91.9692	117.874	.371	.906
VAR00006	91.9846	114.922	.549	.903
VAR00007	92.1077	116.660	.443	.905
VAR00008	91.6462	113.607	.531	.903
VAR00009	92.4000	110.181	.699	.900
VAR00010	92.0923	113.241	.628	.901
VAR00011	92.3077	116.966	.409	.905
VAR00012	91.9538	117.857	.382	.906
VAR00013	91.9385	116.277	.410	.905
VAR00014	91.7077	114.085	.590	.902
VAR00015	92.1692	113.705	.558	.903
VAR00016	91.7385	119.352	<b>.290</b>	.907
VAR00018	91.7538	115.251	.519	.903
VAR00019	91.3538	118.513	.466	.905
VAR00020	92.0769	118.291	.375	.906
VAR00023	91.9846	119.578	.334	.906
VAR00024	92.0154	118.359	.413	.905
VAR00025	92.1538	118.351	.335	.906
VAR00026	91.8308	115.362	.465	.904
VAR00029	92.0923	117.179	.398	.905
VAR00030	91.7846	115.578	.504	.904
VAR00032	92.1077	114.160	.526	.903
VAR00033	92.4154	114.090	.576	.902
VAR00034	91.9692	117.437	.402	.905
VAR00035	91.8769	118.297	.371	.906
VAR00036	92.0308	118.718	.336	.906
VAR00037	92.4462	113.907	.518	.903
VAR00038	92.3692	112.362	.540	.903
VAR00041	92.0923	116.523	.524	.903

Ket : Angka yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

**Lampiran 7. Reliabilitas Skala *Job Insecurity* Sesudah Aitem Gugur Dibuang**

**a. Reliabilitas Skala *Job Insecurity***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	34

**b. Validitas Skala *Job Insecurity***

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.1587	197.878	.357	.942
VAR00005	65.9206	194.784	.506	.941
VAR00006	65.8571	195.415	.467	.941
VAR00007	65.6032	189.050	.609	.940
VAR00008	65.6032	185.017	.694	.939
VAR00009	66.0000	194.774	.488	.941
VAR00010	66.0317	195.741	.505	.941
VAR00011	65.5873	187.504	.657	.940
VAR00012	65.7143	192.401	.635	.940
VAR00013	65.7302	191.781	.609	.940
VAR00014	65.9365	197.931	.339	.943
VAR00016	65.8571	189.382	.662	.940
VAR00017	65.9365	197.093	.320	.943
VAR00018	65.6032	183.792	.787	.938
VAR00021	65.8889	194.294	.530	.941
VAR00023	65.8095	195.737	.529	.941
VAR00024	66.0476	196.272	.425	.942
VAR00025	65.9683	197.160	.426	.942
VAR00026	65.6349	191.461	.569	.941
VAR00027	65.4762	183.221	.786	.938
VAR00029	65.8889	196.036	.474	.941
VAR00030	65.6667	188.355	.710	.939
VAR00031	65.8095	192.641	.567	.941

VAR00032	65.7619	197.184	.429	.942
VAR00033	65.6190	184.885	.796	.938
VAR00034	65.7619	187.475	.737	.939
VAR00035	65.8095	193.995	.535	.941
VAR00036	65.6349	193.332	.678	.940
VAR00037	66.0000	198.000	.360	.942
VAR00038	66.0635	195.383	.451	.942
VAR00039	65.7619	193.829	.538	.941
VAR00041	66.2063	193.263	.568	.941
VAR00042	65.9524	195.949	.512	.941
VAR00044	66.4603	199.091	.346	.942

### Lampiran 8. Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
JobEbeddedness	65	67	104	5592	86.03	7.699
JobInsecurity	65	55	110	4860	74.77	12.833
Valid N (listwise)	65					

### Lampiran 9. Hasil Uji Frekuensi

#### JobEbeddedness

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 67	1	1.5	1.5	1.5
70	4	6.2	6.2	7.7
72	1	1.5	1.5	9.2
77	1	1.5	1.5	10.8
78	2	3.1	3.1	13.8
79	4	6.2	6.2	20.0
80	2	3.1	3.1	23.1
81	3	4.6	4.6	27.7
82	1	1.5	1.5	29.2
83	3	4.6	4.6	33.8
84	2	3.1	3.1	36.9

85	2	3.1	3.1	40.0
86	3	4.6	4.6	44.6
87	5	7.7	7.7	52.3
88	3	4.6	4.6	56.9
89	3	4.6	4.6	61.5
90	9	13.8	13.8	75.4
91	1	1.5	1.5	76.9
92	1	1.5	1.5	78.5
93	6	9.2	9.2	87.7
95	4	6.2	6.2	93.8
96	1	1.5	1.5	95.4
97	1	1.5	1.5	96.9
100	1	1.5	1.5	98.5
104	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

#### JobInsecurity

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55	1	1.5	1.5	1.5
56	2	3.1	3.1	4.6
57	2	3.1	3.1	7.7
58	1	1.5	1.5	9.2
59	2	3.1	3.1	12.3
61	3	4.6	4.6	16.9
62	1	1.5	1.5	18.5
63	4	6.2	6.2	24.6
64	2	3.1	3.1	27.7
65	2	3.1	3.1	30.8
66	2	3.1	3.1	33.8
67	1	1.5	1.5	35.4
68	2	3.1	3.1	38.5
69	3	4.6	4.6	43.1
70	1	1.5	1.5	44.6

71	1	1.5	1.5	46.2
73	2	3.1	3.1	49.2
74	1	1.5	1.5	50.8
75	1	1.5	1.5	52.3
76	2	3.1	3.1	55.4
77	2	3.1	3.1	58.5
78	3	4.6	4.6	63.1
80	1	1.5	1.5	64.6
81	2	3.1	3.1	67.7
82	1	1.5	1.5	69.2
83	1	1.5	1.5	70.8
84	1	1.5	1.5	72.3
85	2	3.1	3.1	75.4
86	2	3.1	3.1	78.5
87	2	3.1	3.1	81.5
88	3	4.6	4.6	86.2
89	2	3.1	3.1	89.2
90	1	1.5	1.5	90.8
92	1	1.5	1.5	92.3
94	1	1.5	1.5	93.8
95	1	1.5	1.5	95.4
98	1	1.5	1.5	96.9
102	1	1.5	1.5	98.5
110	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

## Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JobEmbeddedness	JobInsecurity
N		65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.03	74.77
	Std. Deviation	7.699	12.833
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.104
	Positive	.060	.104
	Negative	-.104	-.064
Test Statistic		.104	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>	.076 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 11. Hasil Uji Linearitas

### Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
JobInsecurity *	Between	(Combined)	5215.933	24	217.331	1.633	.083
JobEmbeddedness	Groups	Linearity	1319.626	1	1319.626	9.915	.003
		Deviation from Linearity	3896.307	23	169.405	1.273	.246
Within Groups			5323.606	40	133.090		
Total			10539.538	64			

## Lampiran 12. Hasil Uji Regresi

### Uji Regresi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.354 <sup>a</sup>	.125	.111	12.097	.125	9.017	1	63	.004

a. Predictors: (Constant), JobEmbeddedness

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.626	1	1319.626	9.017	.004 <sup>b</sup>
	Residual	9219.913	63	146.348		
	Total	10539.538	64			

a. Dependent Variable: JobInsecurity

b. Predictors: (Constant), JobEmbeddedness

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	125.507	16.963		7.399	.000
	JobEmbeddedness	-.590	.196	-.354	-3.003	.004

a. Dependent Variable: JobInsecurity

**Correlations**

		JobInsecurity	JobEmbeddedness
Pearson Correlation	JobInsecurity	1.000	-.354
	JobEmbeddedness	-.354	1.000
Sig. (1-tailed)	JobInsecurity	.	.002
	JobEmbeddedness	.002	.
N	JobInsecurity	65	65
	JobEmbeddedness	65	65

### Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Usia dan Masa Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.042	12.563	.072	2.390	2	62	.100	2.111

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, Usia

b. Dependent Variable: JobInsecurity

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.422	2	377.211	2.390	.100 <sup>b</sup>
	Residual	9785.117	62	157.824		
	Total	10539.538	64			

a. Dependent Variable: JobInsecurity

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, Usia

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	94.006	14.668		6.409	.000	64.685	123.327
	Usia	3.302	3.171	.128	1.041	.302	-3.036	9.640
	MasaKerja	-7.011	3.482	-.248	-2.013	.048	-13.971	-.050

a. Dependent Variable: JobInsecurity

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	72.57	89.89	74.77	3.433	65
Residual	-24.578	23.412	.000	12.365	65
Std. Predicted Value	-.641	4.404	.000	1.000	65
Std. Residual	-1.956	1.864	.000	.984	65

a. Dependent Variable: JobInsecurity

## Lampiran 13. SK Pembimbing

  
**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**NOMOR: 059/UM.M6/KEPIF/2021**

**TENTANG**  
**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2020-2021**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2020-2021;  
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;  
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/W/ 2016 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peningkat B;  
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEPID/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.

**Memperhatikan** : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 05 Januari 2021

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** :  
**Pertama** : **Menunjuk Saudara:**  
**Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA**  
**Sukri Karim, S.Psi., M.Si**  
Untuk Membimbing Skripsi  
Nama : Cintia Dewi Herita  
NPM : 1709110036  
Prodi : Psikologi  
Judul : Pengaruh Job Embeddedness terhadap Job Insecurity pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang

**Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

**Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1442 H  
01 Februari 2021 M

  
**Sukri Karim, M.Si**  
NIK: 19700103 200609 1 001

**Tersusun**  
1. Satu Salinan & Berstempel  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Asli

## Lampiran 14. Surat Permohonan Izin Penelitian



an : 253/UM.Mw/F/2021  
:-  
: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang

Di –  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 7 September 2021, atas nama :

Nama : Cintia Dewi Herlita  
NPM : 1709110036  
Semester : IX (Sembilan)

Dengan ini pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh menerangkan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul "**Pengaruh Job Embeddedness terhadap Job Insecurity pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang**". Melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 30 Muharram 1443 H  
08 September 2021 M

Dekan,  
  
Barmawi, M.Si  
NIK: 19700103 200609 1 001

## Lampiran 15. Surat Telah Melaksanakan Penelitian



### PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TAMIANG DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Ir.H.Juanda Nomor Karang Baru Kode Pos 24476  
Telepon, Faksimil  
e-mail Dishub\_acehtamiangkab.go.id

#### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 070 / 2264 / 2021

Bertindak untuk dan atas nama pimpinan Unit Kerja, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. SYUIBUN ANWAR**  
Nip : 19681124 199103 1 001  
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama Muda  
Jabatan : Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa berikut :

Nama : CINTIA DEWI HERLITA  
NPM : 1709110036  
Fakultas : Psikologi  
Semester : IX (Sembilan)  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Aceh

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul : "Pengaruh Job Embeddedness terhadap Job Insecurity pada Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang" (Observasi terhadap Pegawai Daerah dengan Perjanjian Kontrak/PDPK Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tamiang).

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karang Baru, 28 September 2021

**KEPALA DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**Drs. SYUIBUN ANWAR**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19681124 199103 1 001

## Lampiran 16. Biodata Penulis

### BIODATA

#### 1. Identitas Penulis

Nama : Cintia Dewi Herlita  
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Tamiang, 02 November 2000  
NPM : 1709110036  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Kawin  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Dusun Bahagia, Bundar, Kec. Karang Baru  
Kab. Aceh Tamiang

#### 2. Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN Pantai Tinjau  
b. SMP : SMPN 1 Karang Baru  
c. SMA : SMAN 1 Karang Baru  
d. PERGURUAN TINGGI : Universitas Muhammadiyah Aceh

#### 3. Riwayat Orang Tua

a. Ayah  
Nama : Syafrizal  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Dusun Bahagia, Bundar, Kec. Karang Baru  
Kab. Aceh Tamiang

b. Ibu  
Nama : Runi Muliani  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dusun Bahagia, Bundar, Kec. Karang Baru  
Kab. Aceh Tamiang