



MODERASI *NEGATIVE EMOTION* PADA PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT DELTA SATRIA DEWATA

Clarissa Amalia Tahir¹ Made Surya Putra²

Abstract

Keywords:

Negative Emotion;
Job Insecurity;
Employee Engagement.

Employee engagement is related to the company's overall performance and is defined as an employee's emotional commitment to their workplace. PT. Delta Satria Dewata still finds problems related to employee engagement. Another problem is job insecurity that occurs because of a third party or outsourcing that makes employees feel insecure, especially in employee contracts that cause negative emotions. This study aims to determine the effect of job insecurity on employee engagement and the role of negative emotion as a moderator variable. The population in this study were employees of PT. Delta Satria Dewata totals 120 people and the method of determining the sample used is saturated sampling. Data were collected using a questionnaire and measured using a Likert scale. The data analysis used in this study is MRA. The results of this study indicate that job insecurity has a negative and significant effect on employee engagement, while negative emotion strengthens the relationship between job insecurity and employee engagement. The results of this study are in line with the results of previous studies and theoretical studies of two factors related to employee engagement.

Kata Kunci:

Negative Emotion;
Job Insecurity;
Employee Engagement.

Abstrak

Employee engagement berkaitan dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan diartikan sebagai komitmen emosional karyawan dengan tempat kerjanya. PT. Delta Satria Dewata masih menemukan masalah yang berkaitan dengan employee engagement. Masalah lainnya adalah job insecurity atau ketidakamanan kerja yang terjadi karena adanya pihak ketiga atau outsourcing yang membuat karyawan merasa tidak aman, khususnya dalam kontrak karyawan yang menyebabkan negative emotion. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap employee engagement serta peran negative emotion sebagai variabel pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Satria Dewata yang berjumlah 120 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah MRA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap employee engagement, sedangkan negative emotion memperkuat hubungan job insecurity dengan employee engagement. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori dua faktor terkait dengan employee engagement.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
Clarissaamalia5@gmail.com*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui kapasitas, kompetensi, serta kinerja para karyawannya (Rachman & Rachmawati, 2010) karena karyawan merupakan penggerak perusahaan. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab (Ibrahim, 2011), yang diatur dengan standar dan disepakati kedua belah pihak. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak merasa nyaman, memiliki stress sehingga komitmen organisasinya rendah maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, dan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan (Cintani & Noviansyah, 2020). Kular *et al.*, 2008 mengemukakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi sistem kerja ialah *Employee engagement*, merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya (Kruse, 2012:14). Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka, sehingga *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Saat *employee* peduli pada perusahaan, maka mereka akan melakukan pekerjaan ekstra tanpa mengeluh saat diperlukan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, yang bergerak di bidang distributor produk ke beberapa *supermarket* dan *minimart* yang tersebar di Bali. Berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan permasalahan yaitu karyawan menunjukkan bahwa karyawan jarang mengikuti kegiatan diluar tugas utamanya, mau mengambil tugas lebih karena ada motivasi tertentu, dan bahkan merasa tidak ada keterkaitan dengan pekerja lain. Masalah ketidak amanan kerja yang dirasakan oleh karyawan terjadi karena adanya *outsourcing* yang membuat karyawan merasa tidak aman merujuk pada permasalahan *job insecurity*, selanjutnya masalah tersebut menyebabkan munculnya *negative emotion*. Oleh karena itu, *Employee engagement* di PT. Delta Satria Dewata merupakan salah satu masalah yang harus dikelola dengan baik oleh bagian manajemen.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor dari Herzberg yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Kebutuhan tingkat atas pada teori Herzberg yang diturunkan dari Maslow adalah penghargaan dan aktualisasi diri yang digolongkan sebagai *motivator factor*, sedangkan kebutuhan yang lain digolongkan ke dalam *hygiene factor* (Yuwono dkk., 2005:34). *Content factor* dalam teori Herzberg sering disebut dengan motivator, yang menjadi pemicu seseorang untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, sekaligus menjadi penyebab kepuasan terhadap pekerjaannya (Beliadwi & Moningka, 2012). Sementara *context factor*, berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yang sering disebut dengan *hygiene factor*, dimana pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya (Robert & Angelo, 2003:72). Adanya konsep motivasi yang berupa faktor ekstrinsik maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik (Mickel & Baron, 2008). Maka dari itu, faktor intrinsik dan ekstrinsik memberikan hubungan positif dengan *employee engagement* agar dapat menurunkan *job insecurity* (Khan & Iqbal, 2013).

Job insecurity adalah rasa cemas dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam namun tidak berdaya untuk mengatasinya (Januarta & Adnyani, 2019). Kondisi ini umumnya disebabkan karena pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang diterapkan perusahaan sehingga menimbulkan *job insecurity* pada diri karyawan (Decuyper & De Witte., 2009). De cuyper & De Witte (2009) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. Karyawan yang berada dalam keadaan tidak aman (*insecure*) memiliki dedikasi (*dedication*) yang sedikit untuk mencapai tujuan dari organisasi (De Witte, 2005), dimana dedikasi merupakan salah satu dimensi dalam *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam meneliti pengaruh hubungan antara *job insecurity* dengan *employee engagement*, maka dalam penelitian ini ditambahkan variabel

negative emotion yang diduga mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job insecurity* dengan *employee engagement*. *Negative Emotion* biasanya terkait erat dengan perilaku tidak menyenangkan yang menyebabkan karyawan memiliki perilaku menyimpang (Wei & Zhang, 2019). Keberadaan *negative emotion* dalam diri individu selaku pekerja akan menimbulkan gangguan kesehatan mental dan berdampak pada penurunan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: H₁: Terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *employee engagement* PT. Delta Satria Dewata, H₂: *Negative Emotion* memoderasi pengaruh *Job insecurity* terhadap *employee engagement* PT Delta Satria Dewata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui moderasi *negative emotion* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* di PT. Delta Satria Dewata. Objek penelitian ini terdiri dari: 1) *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai berupa komitmen, keterlibatan, dan keterikatan terhadap nilai – nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. 2) *Job insecurity* yaitu ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. 3) Pengaruh negatif (*negatif emotion*) adalah suasana hati yang terdiri dari kegelisahan, stres, dan kecemasan pada tinggi, dan relaksasi, ketenangan, dan ketenangan pada akhir rendah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar berjumlah 120 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner diukur dalam skala likert, sehingga perlu dilakukan pengujian agar layak digunakan sebagai alat ukur, berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji diperoleh bahwa nilai kolerasi item total lebih besar dari 0,30 yang artinya kuesioner layak digunakan dalam penelitian dan terbukti valid. Nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 yang berarti bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Adapun persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 (X_1 Y_1) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X₁ = *Job Insecurity*

Y₁ = *Negative Emotion*

X₁Y₁ = Variabel perkalian antara *Job insecurity* dengan *negative emotion* yang menggambarkan pengaruh variabel moderasi *negative emotion* terhadap *JOB insecurity* dengan *employee engagement*

E = *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Karyawan PT. Delta Satria Dewata Bali

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Persentase
Berdasarkan Rentang Usia			
1	< 25 Tahun	12	10%
2	26-30 Tahun	30	25%
3	31-35 Tahun	19	16%
4	36-40 Tahun	12	10%
5	41-45 Tahun	14	12%
6	46-50 Tahun	13	11%
7	> 50 Tahun	20	17%
	Jumlah	120	100%
Berdasarkan Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	63	52.50%
2	Perempuan	57	47.50%
	Jumlah	120	100%
Berdasarkan Pendidikan Terakhir			
1	SD/Sederajat	9	8%
2	SMP/Sederajat	8	7%
3	SMA/SMK/Sederajat	27	23%
4	Diploma (D1/D2/D3)	32	27%
5	Sarjana (S1/S2)	44	37%
	Jumlah	120	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki usia 26 hingga 30 tahun. Ditinjau dari jenis kelaminnya, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Menurut pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan Sarjana.

Tabel 2.
Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Mean	Kriteria
		Responden (orang)							
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa cepat beradaptasi dengan lingkungan	22	3	17	42	36	427	3.56	Tinggi
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	19	13	28	32	28	397	3.31	Cukup Rendah
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	18	13	19	35	35	416	3.47	Tinggi
4	Saya selalu mengikuti program pelatihan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan	23	11	6	38	42	425	3.54	Tinggi
5	Saya merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jabatan	19	17	6	36	42	425	3.54	Tinggi
6	Saya mematuhi SOP yang berlaku di perusahaan	20	14	2	35	49	439	3.66	Tinggi
7	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya sekarang	5	22	9	42	42	454	3.78	Tinggi
8	Saya beradaptasi dengan tugas yang diberikan	15	26	11	33	35	407	3.39	Cukup Rendah
9	Saya merasa sangat bergairah saat menjalankan tugas	10	25	11	47	27	416	3.47	Tinggi
10	Saya telah mendapatkan penghasilan yang cukup untuk kehidupan Saya	22	6	11	40	41	432	3.60	Tinggi
Employee Engagement (Y)							4238	3.53	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan” namun termasuk kategori cukup rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Delta Satria Dewata Bali memiliki hubungan kerja yang cukup baik dengan atasannya.

Tabel 3.
Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah	Mean	Kriteria
		Responden (orang)							
		1	2	3	4	5			
1	Menurut saya, pekerjaan ini tidak begitu penting buat Saya	24	60	20	1	15	283	2.36	Rendah
2	Saya gelisah (tidak berdaya) terhadap aspek-aspek pekerjaan di perusahaan tempat Saya bekerja	42	32	29	2	15	276	2.30	Rendah
3	Saya merasa di tempat kerja Saya saat ini Saya tidak memiliki jaminan masa depan yang pasti	37	41	33	1	8	262	2.18	Rendah
4	Saya gelisah (tidak berdaya) terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat	42	36	35	2	5	252	2.10	Rendah
5	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan Saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang	47	47	18	1	7	234	1.95	Rendah
Job Insecurity (X)							1307	2.18	Rendah

Sumber: Data diolah, 2022

Job insecurity karyawan PT. Delta Satria Dewata Bali dikategorikan rendah. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan “Menurut saya, pekerjaan ini tidak begitu penting buat Saya”, sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan “Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan Saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang”.

Tabel 4.
Deskripsi Variabel *Negative Emotion*

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan Saya	54	32	17	8	9	246	2.05	Rendah
2	Saya tidak puas dengan tanggung jawab pekerjaan Saya	49	30	25	7	9	257	2.14	Rendah
3	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan Saya	46	32	26	7	9	261	2.18	Rendah
4	Saya tidak semangat dalam menjalani kehidupan pekerjaan Saya	34	30	36	11	9	291	2.43	Rendah
<i>Negative Emotion (Z)</i>							1055	2.20	Rendah

Sumber: Data diolah, 2022

Negative emotion karyawan PT. Delta Satria Dewata Bali dikategorikan rendah. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya tidak semangat dalam menjalani kehidupan pekerjaan Saya”, sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada pernyataan “Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan Saya”.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		120
	Mean	0
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0.71436368
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.074
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,074 dan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,099 > 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
(Constant)			
<i>JOB INSECURITY</i>	0.351	2.852	Bebas Multikolinearitas
<i>NEGATIVE EMOTION</i>	0.272	3.678	Bebas Multikolinearitas
<i>X1*M1</i>	0.153	6.54	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Masing-masing variabel memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.052	0.108		-0.481	0.632
<i>JOB INSECURITY</i>	0.101	0.057	0.409	1.773	0.062
<i>NEGATIVE EMOTION</i>	0.06	0.057	0.154	1.045	0.298
X1*M1	0.056	0.109	0.101	0.515	0.608

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.931	0.208		28.526	0.000
<i>JOB INSECURITY</i>	-0.598	0.11	-0.483	-5.423	0.000
<i>NEGATIVE EMOTION</i>	-0.231	0.111	-0.211	-2.087	0.039
X1*M1	-0.422	0.21	-0.271	-2.009	0.047
F Sig.	0.000				
R square	0.317				

Sumber: Data diolah, 2022

Uji kelayakan model diukur dengan hasil uji F. Hasil uji diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga model layak atau variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Didukung nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,317 mempunyai arti bahwa sebesar 31,7 persen variasi *employee engagement* dipengaruhi oleh *job insecurity* serta *negative emotion* sedangkan sisanya sebesar 68,3 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Job insecurity menghasilkan nilai β sebesar -0,598 berarti bahwa *job insecurity* memiliki arah negatif terhadap *employee engagement*, jika *job insecurity* yang dialami oleh karyawan PT. Delta Satria Dewata meningkat, maka *employee engagement* akan menurun. Nilai signifikan untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dengan kata lain *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Delta Satria Dewata. *Job insecurity* merupakan faktor motivasi yang apabila dikelola dengan baik akan berimplikasi pada peningkatan keterlibatan karyawan dengan perusahaannya. Sejalan dengan penelitian De cuyper & De Witte (2009) bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. Hal ini juga menunjukkan bahwa ketika merasa *insecure* (tidak aman) ternyata para karyawan bisa menjadi lebih *engaged* dengan pekerjaannya untuk bisa tetap mempertahankan posisi mereka di perusahaan.

Variabel moderasi *negative emotion* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Sedangkan variabel interaksi yakni antara *job insecurity* dengan *negative emotion* memiliki nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa jenis moderasi dalam penelitian ini adalah moderasi semu, yakni variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sekaligus menjadi variabel independen. Nilai koefisien *job insecurity* (β_1) bernilai $-0,598$. Nilai koefisien variabel interaksi yakni *job insecurity* dengan *negative emotion* (β_3) yakni $-0,422$. Maka variabel moderasi dikatakan memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement*, sehingga hipotesis diterima. Temuan penelitian ini selaras dengan yang dijelaskan menurut teori dua faktor bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor higienis yang berkaitan dengan harapan karyawan seperti yang tercermin pada *negative emotion* dan faktor motivasi yang berkaitan dengan kekhawatiran seperti kebutuhan psikologis yang apabila tidak terpenuhi maka akan tercipta *job insecurity*. *Negative emotion* termasuk dalam faktor higienis karena berkaitan dengan kesehatan dan ketentraman karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kekhawatiran terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menurunkan loyalitas, produktivitas, kreativitas dan cenderung meningkatkan kecelakaan kerja yang lebih tinggi (Yunanti & Prabowo, 2014).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi perasaan *insecure* yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya akan menurunkan *employee engagement* pada PT. Delta Satria Dewata. *Negative emotion* memperkuat pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement*. Dapat diartikan bahwa dengan adanya *negative emotion* yang dirasakan oleh karyawan, pengaruh dari *job insecurity* terhadap *employee engagement* menjadi semakin meningkat atau menyebabkan *employee engagement* menjadi semakin menurun. Penelitian ini mendukung teori dua faktor yakni *negative emotion* berkaitan dengan harapan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila harapannya tidak terpenuhi maka akan tercipta *negative emotion* yang akan menurunkan *engagement* karyawan dan berdasarkan teori dua faktor dikenal sebagai faktor higienis. Penelitian ini mendukung teori dua faktor yakni faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang apabila tidak terpenuhi maka akan tercipta *job insecurity*. Akumulasi dari adanya *negative emotion* serta *job insecurity* dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap *engagement* karyawan.

Perusahaan harus mencoba memahami sisi karyawan karena diyakini bahwa atasan merupakan sosok pemimpin yang menjadi tauladan bagi bawahannya dalam bertindak. Selain itu, karyawan dapat diberikan sebuah kesempatan untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan atasan melalui kegiatan diluar kegiatan utama kantor. Perusahaan juga dapat merubah budaya menghargai terhadap rekan kerja atas setiap pencapaian yang diraih dengan memberikan selamat, memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan diri dengan memberikan tanggung jawab baru yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perlu melakukan pendekatan personal dengan karyawan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang membuatnya kehilangan semangat kerja.

REFERENSI

- Belriadwi, B., & Moningka, C. (2012). Gambaran kepuasan kerja karyawan PT.Worleyparson Indonesia di tinjau dari teori dua factor Herzberg. *PSIBERNETIKA*, 5(2), hal 117-120
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R (2006). *Social psychology*. Prentice hall
- Cintani & Noviansyah.(2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari/ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja. 8(1).hal 2088-5644
- De Cuyper, N., & De Witte H. (2009). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occop Organ Psychol*, 9 (79), pp. 395–409.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-6.
- Ibrahim, L. (2011). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Koperasi Di kabupaten Barru.*Jurnal Ilmu Ekonomi BALANCE*, 7(2), hal 1-2
- Iqbal, T., & Khan, K. (2012) Job Stress and Employee Engagement.*European Journal of Social Sciences*. 28 (1), pp.109-118
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0: How To Motivate Your Team For High Performance*.Createspace Independent Publishing Platform.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*, Working Paper Series,kingstone University,1(2), pp. 1-33
- Mickel, A.E., & Barron, L.A (2008). Getting more bang for the buck symbolic value of monetary rewards in organizations. *Journal of Management inquiry*. 17 (4), pp.329-338
- Rachman & Rachmawati, M. (2010) ,Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review, (Researched By Markos And M. Sandhya Sridevi Phd Scholar, Department Of Commerce And Management Studies, Andhra University,International Journal Of Business And Management, 5 (12), pp. 203-210
- Ramadhan, N.,& Sembiring, J. (2014) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Universitas Telkom*, 14 (1), hal 5-15.
- Robert, K., & Angelo, K. (2003).*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pt Salemba Emban Patria
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010).Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement, A handbook of essential theory and research*english, 3(1),pp. 10 – 24
- Wei, W. H., & Zhang, C.Y. (2019). The Influence Of Negative Emotion On Organizational Citizenship Behavior And Counterproductive Work Behavior: Self-Control Perspective. *Journal Manag. Rev*,19 (31), pp. 146–158.
- Yunanti, Y., D. & Prabowo, S. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsorsing.*Jurnal Psikodimensia*, 13 (1), hal 37-46.
- Yuwono, I., Suhariardi, Fendi, Handoyo, Seger, Fajrianthi, Muhamad, B. S &Septiarini, B. G. (2005). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya : FakultasPsikologi Universitas Airlangga