



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Job Security* dan *Leader Safety Commitment* terhadap *Work Engagement* Karyawan Selama Pandemi Covid-19

THERESIA TABITA HABSARI & SEGER HANDOYO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* karyawan selama masa pandemi Covid-19. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdampak pandemi Covid-19 dan sedang melakukan arahan WFH. Penelitian ini melibatkan 114 responden karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan diukur menggunakan alat ukur *Job Security Perceptions*, *Leader Safety Commitment*, dan *Gallup Q12 Job Engagement Scale*. Data pada penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 16.0 for Windows*. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job security* dan *leader safety commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Serta ketika diteliti secara bersama-sama hasil menunjukkan bahwa *job security* dan *leader safety commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Kata kunci: *engagement, job security, LSC*

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of job security and leader safety commitment on employee work engagement during the Covid-19 pandemic. The participants in this study were employees who were affected by the Covid-19 pandemic and were carrying out WFH. This study involved 114 employee respondents. This study uses a quantitative approach and is measured using the Job Security Perceptions, Leader Safety Commitment, and Gallup Q12 Job Engagement Scale. The data in this study were analyzed using multiple linear regression using the IBM SPSS Statistics 16.0 application for Windows. The results of this study state that job security and leader safety commitment has a positive and significant effect on work engagement. And when examined together, the results show that job security and leader safety commitment positively influence work engagement.

Keywords: *engagement, job security, LSC*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 493-501

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>),

sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Berita mengenai merebaknya virus Covid-19 ini nampaknya sampai sekarang masih menjadi buah bibir masyarakat dan menjadikannya perhatian khusus dari semua pihak. Meluasnya virus Covid-19 yang sudah cukup lama menjadi perhatian ini telah membawa banyak dampak nyata bagi kehidupan manusia. Covid-19 pertama kali ditemukan dan dilaporkan terjadi di Wuhan, China pada awal Desember 2019 yang kemudian hanya berjarak beberapa bulan saja kasus virus Covid-19 ini telah ditetapkan oleh WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) sebagai sebuah pandemi global yang menyerang bukan hanya kawasan Asia namun juga di seluruh dunia. Pandemi sendiri adalah suatu wabah penyakit yang dirasakan dan menyebar secara cepat di seluruh dunia. KBBI memaknai pandemi sebagai suatu wabah yang menjakit dan terjadi secara serempak meliputi daerah geografi yang luas (Kamus Besar Bahasa Indonesia, n.d.)

Hingga saat ini, data terbaru per-15 Februari 2022 dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19, menunjukkan sebanyak 4,9 juta penduduk Indonesia teridentifikasi positif Covid (Satuan Tugas Penanganan Covid-19, n.d.). Sejak masuknya virus Covid-19 pada tahun 2020 lalu, virus ini telah membuat setidaknya tiga gelombang besar di setiap tahunnya. Adapun gelombang virus tersebut dikarenakan virus Covid-19 ini bermutasi menjadi beberapa varian. WHO sendiri telah menetapkan setidaknya empat varian virus Covid-19, yakni varian Alpha, Beta, Gamma, dan Delta (World Health Organization, 2021). Baru-baru ini, Omicron yang menjadi mutasi baru virus Covid-19 telah menyebar luas dan menyerang manusia di seluruh dunia tidak terkecuali Indonesia. Segala upaya serta tindakan preventif yang ditetapkan pemerintah Indonesia telah dilakukan untuk memutus rantai penularan virus Covid-19, mulai dari PSBB kota sampai PPKM mikro. Tidak hanya itu saja, pelaksanaan vaksin yang dianjurkan oleh WHO kepada seluruh negara di dunia juga menjadi salah satu tindakan preventif yang harus dilakukan untuk membentuk imun menjadi lebih kuat lagi. Pada penerapannya pemerintah menghimbau bagi masyarakat untuk mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan, dengan 3M, yakni mencuci tangan, mengenakan masker bila berada diluar rumah dan menjaga jarak dengan orang lain. Tidak hanya itu penetapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang sempat dilakukan pada daerah dengan zona merah yang diatur dalam Permenkes nomor 9 tahun 2020 membuat sekolah dan tempat kerja diliburkan kecuali untuk kantor yang memberikan pelayanan publik serta beberapa pertokoan yang menjual kebutuhan dasar dan bidang kesehatan, yang kemudian mengarah pada penerapan WFH (*Work from Home*) bagi karyawan.

Istilah *work from home* atau yang biasa kita kenal dengan WFH, yaitu sebuah istilah yang digunakan untuk penerapan kerja dari jarak jauh. Menurut (Crosbie & Moore, 2004) Bekerja dari rumah atau WFH ini merupakan pekerjaan yang berbayar dan dilakukan dari jarak jauh serta biasanya pekerjaan akan lebih banyak dilakukan dari rumah. Bekerja dari rumah mungkin akan terlihat mudah karena kita tidak perlu ke kantor setiap hari dan menghemat biaya transportasi, namun pada kenyataannya bekerja dari rumah lebih memerlukan *responsibility* yang tidak kalah tinggi seperti saat bekerja dari kantor. Mempersiapkan kebutuhan bekerja saat bekerja dari rumah juga penting untuk dilakukan guna terus menjaga kinerja karyawan, seperti contoh mempersiapkan alat komunikasi berupa laptop, jaringan internet yang baik, serta mempersiapkan ruangan yang secara khusus digunakan saat bekerja dari rumah yang tentunya harus nyaman.

Dari berkembangnya virus Covid-19 kemudian berkembang menjadi sebuah pandemi yang semakin panjang, muncul beberapa dampak yang dirasakan oleh mayoritas orang di seluruh dunia dan Indonesia, salah satunya adalah terjadinya fluktuasi ekonomi pada kehidupan ekonomi masyarakat. Banyak pihak yang telah mengalami penurunan omzet akibat penutupan sementara semua bidang bisnis pada awal kemunculan Covid-19 di Indonesia. Hal tersebut membuat beberapa kalangan seperti perusahaan, pertokoan dan sebagainya tidak dapat menjalankan usahanya dengan maksimal, oleh karena itu di awal pandemi banyak sekali kasus pengurangan karyawan karena perusahaan tidak sanggup lagi membayar karyawannya. Dilansir dari CNBC Indonesia, ada sebanyak 35% pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan 19% pekerja yang dirumahkan sementara, serta rata-rata pekerja yang paling banyak terdampak adalah mereka yang memiliki usia produktif atau berkisar dari usia 18-24 tahun (Putri, 2020). Dengan adanya pengurangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, membuat karyawan memiliki rasa khawatir bukan hanya terhadap situasi lingkungan tempat mereka bekerja di masa pandemi seperti sekarang ini namun juga pada status pekerjaan mereka yang hampir setiap hari dipertaruhkan jika keadaan pandemi ini tidak segera berakhir.

Saat masa pandemi seperti ini, keterikatan kerja (*work engagement*) menjadi sangat penting untuk terus dipertahankan oleh karyawan meskipun mereka harus bekerja dari rumah. Penting juga bagi perusahaan memastikan bahwa karyawannya tetap memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya sehingga dapat terus mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada pemanfaatan energi fisik, kognitif, dan emosional karyawan untuk melaksanakan peran pekerjaan mereka. *Work engagement* memiliki kontribusi yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan, hal ini karena karyawan yang terikat kuat dengan perusahaan akan semangat dalam bekerja sehingga dapat mendorong terciptanya inovasi untuk memajukan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Pitaloka dan Putri (2021) menyebutkan bahwa karyawan dalam menghadapi WFH memiliki beberapa masalah terkait seperti belum mampu secara optimal beradaptasi dengan situasi pandemi Covid-19 ini yang mengakibatkan mereka kurang bersemangat. Turunnya semangat kerja ini juga dapat disebutkan sebagai penurunan keterikatan kerja seseorang. Dalam situasi pandemi seperti sekarang ini, baik pemimpin maupun perusahaan wajib untuk memperhitungkan dengan matang bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawannya. Karena menurut Nurendra dan Purnamasari (2017) kualitas kehidupan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawannya, apalagi jika digunakan dalam konteks pandemi Covid-19 seperti sekarang ini menjadikan *work engagement* penting untuk diteliti lebih jauh lagi.

Banyak studi dan temuan mengenai *work engagement* yang menunjukkan hasil bahwa *work engagement* berkaitan dengan berbagai aspek dalam pengembangan fungsi individu baik yang dilakukan pada suatu organisasi maupun perusahaan (Wardani & Fatimah, 2020). Keterikatan kerja juga merupakan hasil dari kerja keras yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, tak terkecuali pada saat pandemi dan bekerja dari rumah. Relasi ini terbentuk akan adanya rasa nyaman antara perusahaan dan karyawan serta menimbulkan suatu kontrak psikologis yang membuat karyawan memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaannya dan hasil dedikasinya untuk perusahaan sebagai timbal balik. Saat ini salah satu kontrak psikologis yang menjadi sorotan akibat adanya pandemi Covid-19 adalah keamanan kerja (*job security*).

Job security merupakan harapan karyawan secara psikologis terhadap kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan atau pekerjaannya (Borg & Elizur, 1992). Pada kondisi yang tidak pasti seperti karyawan dituntut untuk dapat melakukan segala sesuatunya dari rumah, selain itu fluktuasi

ekonomi yang tidak menentu harus membuat banyak bisnis melemah sehingga karyawan dihadapkan pada situasi yang tidak pasti dan diujani pertanyaan dalam pikirannya mengenai bagaimana dengan kondisi keamanan pekerjaan saya saat ini? akankah perusahaan akan mengeluarkan saya dan sebagainya. *Job security* yang seharusnya menjadi hal yang dapat memengaruhi keterikatan kerja malah menjadi ancaman dikala kondisi seperti sekarang ini. Menurut Kahn (1990) dalam penelitiannya untuk membangun model *personal engagement*, pendekatan teori motivasilah yang dijadikannya asumsi bahwa *personal engagement* miliknya memiliki tiga dimensi yang mampu membangkitkan motivasi karyawan. Keselamatan secara psikologis dan fisik menjadi salah satu dimensi yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya selain *meaningfulness* dan *availability*. *Job security* yang merupakan salah satu kontrak psikologis secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi *engagement* seseorang.

Hal lain yang juga berpengaruh terhadap penurunan dan rendahnya *work engagement* karyawan adalah kondisi umum mengenai komitmen pemimpin dalam keselamatan di tempat kerja. Selama masa pandemi yang masih berlangsung hingga sekarang, perusahaan akan secara paksa harus merubah iklim organisasinya untuk tetap membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan baru seperti pengaturan bekerja dari rumah, memakai masker, menjaga jarak dan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan (Barling dkk., 2002; Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2002) secara konsisten menunjukkan bahwa pemimpin melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan memegang peranan penting terkait dengan menjaga keselamatan tempat kerja, menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung secara penuh keselamatan karyawan, dan melakukan praktik kerja yang aman. Dengan adanya *leader safety commitment* dirasa dapat menjadi dukungan yang ditunjukkan pada karyawan untuk tetap terus memiliki kepercayaan dan rasa aman pada perusahaan sehingga akan dapat berpengaruh terhadap tingginya keterlibatan dan rasa keterikatan kerja mereka. Ketika pemimpin mereka berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan tempat kerja, karyawan yang siap secara mental untuk bekerja dengan keterikatan pekerjaan akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran pekerjaan mereka (Yuan dkk., 2021).

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* karyawan selama masa pandemi Covid-19. Dari penelitian ini juga penulis menyajikan hipotesis seperti (1) *Job security* berpengaruh terhadap *work engagement*; (2) *Leader safety commitment* berpengaruh terhadap *work engagement*; (3) *Job security* dan *leader safety commitment* secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian yang lebih menekankan untuk menguji sebuah kebenaran teori yang diangkat dan dianalisis data yang diperoleh, sehingga akan dapat menghasilkan data berupa angka yang dapat dianalisis secara matematis dan mudah untuk dipahami (Djamba & Neuman, 2014). Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan tipe penelitian kuantitatif eksplanatori yang akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis penulis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode survei dengan penggunaan variabel *job security* sebagai X_1 , dan *leader safety commitment* sebagai X_2 serta variabel *work engagement* sebagai variabel Y yang akan diuji untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan pada ketiga variabel tersebut.

Partisipan

Pada penelitian ini, kriteria partisipan yang dipilih oleh penulis diantara lain: karyawan berjenis kelamin laki-laki atau perempuan dan tengah melakukan arahan WFH (*Work from Home*) serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dimana dalam penentuan sampel diimbangi dengan pertimbangan tertentu. Sebelum berpartisipasi, partisipan terlebih dahulu dijelaskan maksud dan tujuan penelitian serta diminta untuk mengisi *informed consent*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* dan dibagikan secara online.

Penulis menggunakan bantuan aplikasi *G*Power* 3.1 dalam membantu memprediksi jumlah partisipan minimum yang dibutuhkan atau *a priori power analysis* dengan melihat *effect size*, yaitu R^2 yang diambil dari penelitian sebelumnya sebesar 0,481 (efek moderat), dengan $\alpha=0.5$ dan power $(1-\beta)$ 0,80. Sehingga didapat hasil *sample size* dalam penelitian ini sebesar 42 sampel. Penulis mendapatkan total partisipan untuk penelitian ini sebanyak 114 orang dengan distribusi frekuensi sebesar 63,2% perempuan dan 36,8% laki-laki.

Pengukuran

Pada penelitian ini, variabel *job security* diukur dengan menggunakan alat ukur *Job Security Perceptions Scale* milik Kraimer (2005) yang terdiri dari 10 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju") dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=0,779$). Selanjutnya variabel *leader safety commitment*, penulis menggunakan instrument yang sama, *Leader Safety Commitment Scale* oleh Beus (2019) yang terdiri dari 6 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju") dengan koefisien reliabilitas yang baik ($\alpha=0,931$). Kemudian, untuk mengukur *work engagement* karyawan, penulis menggunakan alat ukur *Gallup Q12 Scale* oleh Mann & Darby (2014) yang terdiri dari 12 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju") dengan koefisien reliabilitas yang baik ($\alpha=.890$). Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa ketiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi karena masing-masing alat ukurnya menunjukkan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1. Selain itu penulis juga melakukan uji asumsi normalitas, dan heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, dari hasil yang telah diperoleh menggunakan uji statistik *non parametric Kolmogrov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai sig. 0,603 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga penulis mengungkapkan bahwa nilai residual telah berdistribusi normal. Selanjutnya uji heteroskedastisitas, pengujian ini dapat diketahui hasilnya melalui grafik *scatter plot*, yang persebaran titik-titik pada grafik *scatter plot* membentuk suatu pola tertentu dan titik menyebar

secara beraturan maka terdapat gejala heteroskedastisitas, namun pada penelitian ini bentuk persebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik menyebar secara tidak beraturan sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* karyawan yang berupa analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement*. Uji deskriptif, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas telah penulis lakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji regresi linier berganda ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 16.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif dalam analisis data ini menunjukkan bahwa dari sebanyak partisipan $N=144$, variabel *job security* memiliki nilai ($M=34,22$; $SD=5,156$; $Min=23$; $Max=50$), selanjutnya untuk variabel *leader safety commitment* menunjukkan nilai ($M=24,81$; $SD=4,523$; $Min=6$; $Max=24$), sedangkan untuk variabel *work engagement* menunjukkan nilai ($M=48,14$; $SD=6,614$; $Min=17$; $Max=60$). Sementara hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* karyawan, didapat ($F(2,111)=42.652$, $p<0,001$, $R^2=0.435$). Nilai tersebut menggambarkan bahwa besarnya pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* sebesar 43,5%. Hasil uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen ke variabel dependen dan didapat hasil model, yakni *job security* terhadap *work engagement*, yaitu ($B=0.330$; $SE=0.099$; $t=3.346$; $p=0.001$) menunjukkan bahwa *job security* berkontribusi positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu variabel *leader safety commitment* terhadap *work engagement* juga memiliki kontribusi yang positif dan signifikan mempengaruhi yang tampak dari nilainya, yaitu ($B=0.760$; $SE=0.112$; $t=6.768$; $p=0.000$). Model prediksi dari *work engagement* adalah $work\ engagement = 18.055 + (0.330 * Job\ Security) + (0.760 * Leader\ Safety\ Commitment)$.

DISKUSI

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job security* dan *leader safety commitment* terhadap *work engagement* karyawan selama masa pandemi Covid-19. Serangkaian analisis yang telah dilakukan menemukan hasil bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh masing-masing terhadap *work engagement*. Kedua variabel ini menunjukkan hasil pengaruh yang positif terhadap *work engagement*. *Job security* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, hasil tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan ($0,031 < 0,05$). Secara praktis, hasil tersebut memiliki artian bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *job security* yang tinggi, maka akan semakin tinggi juga rasa *engaged* karyawan *as satisfaction* terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa aman dalam pekerjaannya akan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sebagai hasil dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rahmawati (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job security* dan kepuasan kerja. Memang tidak ada penelitian yang secara eksplisit membahas mengenai pengaruh kedua variabel tersebut, yakni *job security* dan *work engagement* secara umum, namun

melalui hasil penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh *job security* terhadap *engagement* melalui kepuasan yang selaras dengan *engagement* sebagai salah satu kategori *engagement as satisfaction* pada *state engagement*. Sehingga kepuasan kerja dapat diterima sebagai hasil dari pengaruh *job security* terhadap *work engagement* karyawan. Selain itu juga hasil penelitian Miana dkk. (2011) juga menemukan bahwa tingkat *job security* mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebelumnya, penelitian ini memiliki target partisipan yang menasar pada karyawan yang tengah menjalani WFH. Ditemukan hasil dari persebaran data frekuensi subjek berdasarkan data demografis yang menunjukkan bahwa penelitian ini diikuti oleh 63,2% atau sekitar 72 perempuan yang menjadi subjek mayoritas dengan bidang pekerjaan terbesar pada bidang pekerjaan yang lain sebesar 34,2% dan terbesar kedua, yakni pada bidang jasa sebesar 30,7%.

Selanjutnya, penulis menganalisis variabel independen yang kedua dalam penelitian ini yaitu *leader safety commitment*, hasil menunjukkan bahwa *leader safety commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih besar daripada nilai signifikansi yang telah ditetapkan ($0,001 > 0,05$). Menurut Beus dkk. (2019), *leader safety commitment* merupakan persepsi karyawan mengenai komitmen pemimpin perusahaan terhadap keselamatan tempat kerja mereka. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Barling dkk., 2002; Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2002) yang secara konsisten menunjukkan bahwa pemimpin melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan memegang peranan penting terkait dengan menjaga keselamatan tempat kerja, menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung secara penuh keselamatan karyawan, dan melakukan praktik kerja yang aman, sehingga ketika pemimpin mereka berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan tempat kerja, karyawan yang siap secara mental untuk bekerja dengan keterikatan pekerjaan akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran pekerjaan mereka (Yuan dkk., 2021).

Selain meneliti hubungan masing-masing variabel independen terhadap *work engagement*, penulis juga melakukan analisis regresi berganda untuk melihat apakah *job security* dan *leader safety commitment* bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *job security* dan *leader safety commitment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *job security* terhadap *work engagement* yang signifikan. Hal tersebut berarti bahwa H_1 pada penelitian ini diterima. Lalu terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader safety commitment* terhadap *work engagement*, sehingga H_2 pada penelitian ini diterima, serta penelitian ini juga menyimpulkan bahwa *job security* dan *leader safety commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* karyawan selama masa pandemi Covid-19 yang berarti H_3 dalam penelitian ini diterima.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterimakasih pada seluruh orang yang terlibat dalam penelitian ini, dan yang telah membantu penulis untuk dapat mencapai titik ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Theresia Tabita Habsari dan Seger Handoyo tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Beus, J. M., Payne, S. C., Arthur, W., & Muñoz, G. J. (2019). The Development and Validation of a Cross-Industry Safety Climate Measure: Resolving Conceptual and Operational Issues. *Journal of Management*, *45*(5), 1987–2013. <https://doi.org/10.1177/0149206317745596>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, *3*(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, *13*(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, *49*(2), 307–339. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x>
- Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). *Pandemi*. Retrieved February 23, 2022, from <https://kbbi.web.id/pandemi>
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, *90*(2), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>
- Mann, A., & Darby, R. (2014, August 5). *Should Managers Focus on Performance or Engagement?* Gallup.Com. <https://news.gallup.com/businessjournal/174197/managers-focus-performance-engagement.aspx>
- Miana, B. S., González-Morales, M. G., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*, *14*(2), 820–831. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2011.v14.n2.29
- Djamba, Y.K., & Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*

- Approaches. *Teaching Sociology*, 30(3), 380. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2). <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133.
- Putri, C. A. (2020). *Survei: Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK*. [Www.Cnbcindonesia.Com. https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk](https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk)
- Rahmawati, A., & Khurosani, A. (2020). Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millenial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 36. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i1.9608>
- Satuan Tugas Penanganan Covid-19. (n.d.). *Data Sebaran Covid Indonesia*. Retrieved February 15, 2022, from <https://covid19.go.id/>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>
- World Health Organization. (2021). *Classification of Omicron (B.1.1.529): SARS-CoV-2 Variant of Concern*. from [https://www.who.int/news/item/26-11-2021-classification-of-omicron-\(b.1.1.529\)-sars-cov-2-variant-of-concern](https://www.who.int/news/item/26-11-2021-classification-of-omicron-(b.1.1.529)-sars-cov-2-variant-of-concern)
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>
- Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: a leadership-based intervention model. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156–163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>