

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan dukungan organisasional persepsian terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan pada karyawan kontrak yang bekerja di salah satu perusahaan migas di Indonesia, yaitu PT XYZ. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan *Job Insecurity Questionnaire (JIQ)* yang diadaptasi dari kuesioner De Witte (dalam Pillay, 2006), *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986), dan *Work Engagement* menggunakan kuesioner yang sudah terstandarisasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*, yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002). Sebanyak 71 hasil responden berhasil dikumpulkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan pada *work engagement* ($\beta = -0,123$; $t = -1,248$; $p > 0,05$). Sementara itu, dukungan organisasional persepsian berpengaruh positif dan signifikan pada *work engagement* ($\beta = 0,568$; $t = 5,784$; $p < 0,05$). Nilai *adjusted R²* yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,337 atau 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan dukungan organisasional sebesar 33,7% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci : *work engagement*, *job insecurity*, dan dukungan organisasional persepsian

ABSTRACT

This research aims to test the influence of job insecurity and perceived organizational support on work engagement on contract employees. Data were collected using a questionnaires distributed to contract employees who worked in one of the oil and gas company in Indonesia, PT XYZ. The sampling technique used purposive sampling. Measurement of variables in this study using the Job Insecurity Questionnaire (JIQ) developed by De Witte (2000), Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) developed by Eisenberger et. al. (1986), and work engagement using a standardized questionnaire from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), developed by Schaufeli *et. al.* (2002). A total of 71 respondents were collected and analyzed using multiple regression analysis to test the hypothesis.

The results of this study indicate that job insecurity has no significant effect toward *work engagement* ($\beta = -0.123$; $t = -1.24$; $p > 0.05$). Meanwhile, perceived organizational support had a positive and significant effect on work engagement ($\beta = 0.568$; $t = 5.784$; $p < 0.05$).

Keywords: job insecurity, perceived organizational support, work engagement.