

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008) penelitian ini dikatakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Kemudian dalam melakukan pengambilan data, penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perubahan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti (Siregar, 2013). Sementara itu penelitian ini termasuk dalam penelitian terapan yaitu penelitian yang mempunyai alasan praktis, keinginan untuk mengetahui dengan tujuan agar dapat melakukan sesuatu yang jauh lebih baik dan efisien (Siregar, 2013).

#### **3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

##### **3.2.1 Variabel bebas**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja.

##### **3.2.2 Variabel terikat**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah keterikatan kerja.

### 3.2.3 Definisi Konseptual

#### 3.2.3.1 Keterikatan kerja

Keterikatan kerja adalah keadaan mental individu yang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorption*. Individu yang memiliki keterikatan kerja dapat terinspirasi dan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, ketika individu sudah terikat maka sulit baginya untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika melakukan pekerjaan tersebut.

#### 3.2.3.2 Ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu mengenai ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaannya. Individu yang merasa tidak pasti dengan kelangsungan pekerjaannya dapat berdampak negatif bagi dirinya dan perusahaan.

### 3.2.4 Definisi Operasional

#### 3.2.4.1 Keterikatan kerja

Keterikatan kerja merupakan skor total hasil pengukuran pengisian instrumen keterikatan kerja. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) terdapat dalam *Journal of happiness studies* yang diterbitkan oleh *Kluwer Academic Publisher*. Instrumen *UWES* terdiri dari 3 dimensi dengan 14 item yaitu *vigor* (6 item), dedikasi (4 item), dan *absorption* (4 item). Instrumen ini dikembangkan untuk mengukur dampak keterikatan kerja terhadap burnout pada karyawan.

#### 3.2.4.2 Ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja merupakan skor total hasil pengukuran pengisian instrumen ketidakamanan kerja. Dalam variabel ini mengadaptasi

*Job Insecurity Scale (JIS)* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Terdapat 5 komponen dari ketidakamanan kerja, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan (12 item), ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan (12 item), pentingnya kehilangan pekerjaan (9 item), ancaman kehilangan pekerjaan (8 item), dan ketidakberdayaan (2 item) dengan total 43 item. Instrumen ini dikembangkan untuk menilai penyebab dan konsekuensi dari ketidakamanan kerja. Ashford, dkk (1989) membuat rumusan untuk menghitung skor ketidakamanan kerja individu, yaitu:

Ketidakamanan kerja = [ (pentingnya aspek-aspek pekerjaan x ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan) + (pentingnya kehilangan pekerjaan x ancaman kehilangan pekerjaan) x (ketidakberdayaan)].

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang terdapat dalam suatu perusahaan.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin besar jumlah sampel yang digunakan maka semakin mewakili populasi. Meskipun demikian, menurut Roscoe (dalam Riadi, 2014) ukuran sampel sebaiknya lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian. Pernyataan ini diperkuat oleh Gravetter dan Wallnau (dalam Maulana, 2012) yang menyatakan bahwa untuk mencapai distribusi data mendekati kurva normal diperlukan sampel sebanyak minimal 30 sampel.

Sampel diambil dari dua perusahaan yang berbeda. Dalam penelitian ini, karakteristik sampel penelitian yaitu karyawan kontrak yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan masa kontrak kerja yang kedua.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2008). Penulis memilih menggunakan kuesioner karena efisien dalam pengambilan data dan mudah dalam mendapatkan informasi. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam instrument *Job Insecurity Scale* dan *Utrecht Work Engagement Scale* adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Berikut ini merupakan skor untuk masing-masing pilihan jawaban, yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Skor pernyataan skala likert 1-5**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
<b>Favorable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Unfavorable</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### **3.4.1 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua instrumen adaptasi yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur keterikatan kerja dan *Job Insecurity Scale (JIS)* untuk mengukur ketidakamanan kerja.

#### **3.4.1.1 Instrumen Keterikatan Kerja**

Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002). Instrumen *UWES* terdiri dari 3 dimensi dengan 14 item yaitu *vigor* (6 item), *dedikasi* (4 item), dan *absorption* (4 item). Peneliti melakukan adaptasi terhadap instrumen ini. Setelah itu dilakukan *translate-back translate* oleh tim *translator* dari Sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta. Instrumen ini dikembangkan untuk mengetahui keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut ini merupakan *blueprint Utrecht Work Engagement Scale*:

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Utrecht Work Engagement Scale**

<b>Instrumen Utrecht Work Engagement Scale</b>				
<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir pernyataan</b>		<b>Jumlah butir</b>
		<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>Vigor</i>	Ketahanan mental	3,4,5	-	3
	Semangat bekerja	1,2,6	-	3
Dedikasi	Terlibat dengan pekerjaan	10,11	-	2
	Antusias dalam bekerja	7,8,9	-	3
<i>Absorption</i>	Konsentrasi dalam bekerja	12,13,14,15,16	-	5
	Bahagia terlibat dalam pekerjaan	17	-	1

#### 3.4.1.2 Instrumen Ketidakamanan Kerja

Variabel ketidakamanan kerja diukur menggunakan *Job Insecurity Scale (JIS)* yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Penulis melakukan adaptasi terhadap instrumen ini. Setelah itu dilakukan *translate-back translate* oleh tim *translator* dari Sastra Inggris Universitas

Negeri Jakarta. Instrumen JIS terdiri 5 komponen dari ketidakamanan kerja, yaitu pentingnya aspek-aspek pekerjaan (12 item), ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan (12 item), pentingnya kehilangan pekerjaan (9 item), ancaman kehilangan pekerjaan (8 item), dan ketidakberdayaan (2 item) dengan total 43 item. Instrumen ini dikembangkan untuk menilai penyebab dan konsekuensi dari ketidakamanan kerja. Berikut ini merupakan *blueprint Job Insecurity Scale*:

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Job Insecurity Scale**

<b>Instrumen Job Insecurity Scale</b>				
<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir pernyataan</b>		<b>Jumlah butir</b>
		<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
Aspek-aspek pekerjaan	Promosi	2	-	1
	Kebebasan terkait pekerjaan	6,7,8	-	3
	Gaji	3,4	-	2
	Sosial	1,9,13,5	-	4
	Pekerjaan	12,14,15,16,17	-	5
	Penilaian	10,11	-	2
Ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan	Kebebasan jadwal kerja	6,7,8	-	3
	Gaji	3,4	-	2
	Sosial	1,9,13,5	-	4
	Pekerjaan	12,14,15,16,17	-	5

	Penilaian	10,11,2	-	3
Pentingnya kehilangan pekerjaan	Perubahan	1,2,3,4,5,6	-	6
	Ketidakpastian	9	-	1
	PHK	7,8,10,11	-	4
Ancaman kehilangan pekerjaan	Perubahan	1,2,3,4,5,6	-	6
	Ketidakpastian	9	-	1
	PHK	7,8,10,11	-	4
Ketidakberdaya an	Mencegah munculnya ancaman	-	2	1
	Kemampuan melawan ancaman	-	1,3	2

Item pada instrumen ini dibagi menjadi item *favorable* dan item *unfavorable*. Item *favorable* adalah item-item yang isinya mendukung, memihak, atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur, sedangkan item *unfavorable* adalah item-item yang isinya tidak mendukung atau menggambarkan ciri atribut yang diukur.

### 3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini terbagi menjadi dua tahap yaitu tahap sebelum kelapangan (uji coba) dan tahap pekerjaan lapangan. Terdapat dua instrumen yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Job Insecurity Scale*. Penulis melakukan *translate-back translate* terhadap kedua instrumen tersebut oleh tim *translator* dari Sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta. Selanjutnya penulis melakukan *expert judgement* pada dosen ahli dibidang psikologi. Adapun hasil *judgement* tersebut adalah sebagai berikut:



- a. Perlu perbaikan terhadap item-item yang memiliki makna ganda sehingga responden dapat memahami maksud dari pernyataan tersebut.
- b. Perlu perbaikan terhadap beberapa item karena instrumen ini merupakan adaptasi dari instrumen dalam bahasa Inggris.

Penulis menentukan karakteristik sampel penelitian yaitu karyawan kontrak yang memasuki masa kontrak kerja kedua. Penentuan karakteristik sampel ini berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 pasal 59 mengenai ketenagakerjaan bahwa masa kontrak kerja dalam suatu perusahaan maksimal dua kali kontrak kerja. Selanjutnya perusahaan dapat melakukan pembaruan kontrak yang dapat dilakukan setelah waktu 30 hari berakhirnya kontrak kerja yang lama. Pembaruan kontrak kerja ini hanya dapat dilakukan satu kali.

Sampel uji coba dalam penelitian ini berjumlah 34 responden. Karakteristik sampel uji coba sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu karyawan kontrak yang memasuki masa kontrak kerja kedua. Setelah itu, penulis melakukan analisis terhadap hasil uji coba yang telah dilakukan. Proses analisis hasil uji coba dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0.

### **3.4.3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **3.4.3.1 Validitas Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale***

Pada analisis validitas ini, peneliti menggunakan  $r$  kriteria (0,3) untuk menentukan validitas item. Item dikatakan valid jika korelasi item-total positif lebih besar dari pada  $r$  kriteria (0,3). Sementara itu item dikatakan tidak valid jika korelasi item-total positif lebih kecil dari pada  $r$  kriteria (0,3). Berikut ini adalah tabel mengenai item yang valid dan tidak valid:

**Tabel 3.4**  
**Hasil uji validitas instrumen Utrecht Work Engagement Scale**

<b>Instrumen Utrecht Work Engagement Scale</b>				
<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir pernyataan</b>		<b>Jumlah butir</b>
		<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	
<i>Vigor</i>	Ketahanan mental	3, 4, 5	-	3
	Semangat bekerja	1, 2, 6	-	3
Dedikasi	Terlibat dengan pekerjaan	10, 11	-	2
	Antusias dalam bekerja	7*, 8, 9	-	2
<i>Absorption</i>	Konsentrasi dalam bekerja	12, 13*, 14, 15, 16*	-	3
	Bahagia terlibat dalam pekerjaan	17	-	1
<b>Item gugur (*)</b>				

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 3 item yang drop karena memiliki nilai korelasi item-total lebih kecil daripada  $r$  kriteria (0,3). Pada dimensi dedikasi terdapat 1 item yang drop yaitu item nomor 7. Sementara pada dimensi *absorption* terdapat 2 item yang drop yaitu item nomor 13 dan 16. Hasil uji coba validitas instrumen ini terdapat 14 item yang valid sehingga dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

### 3.4.3.2 Validitas Instrumen *Job Insecurity Scale*

Instrumen *Job Insecurity Scale* merupakan instrumen multidimensi sehingga penghitungan validitas dan reliabilitas berdasarkan dimensi-dimensinya. Terdapat lima dimensi dalam instrumen ini yaitu aspek-aspek pekerjaan, ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Penghitungan validitas item dapat dilakukan dengan beberapa kriteria yaitu korelasi item-total positif yang nilainya lebih besar dari pada  $r$  kriteria yang ditetapkan yaitu 0,3, menggunakan nilai  $r$  tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf signifikansi yang ditetapkan, dan membandingkan nilai *alpha if item deleted* dengan nilai *alpha* per faktor/dimensi (Rangkuti, 2012).

Pada analisis validitas ini, penulis menggunakan  $r$  kriteria (0,3) untuk menentukan validitas item. Item dikatakan valid jika korelasi item-total positif lebih besar dari pada  $r$  kriteria (0,3). Sementara itu item dikatakan tidak valid jika korelasi item-total positif lebih kecil dari pada  $r$  kriteria (0,3). Berikut ini adalah tabel mengenai item yang valid dan tidak valid:

**Tabel 3.5**  
**Hasil uji validitas instrumen Job Insecurity Scale**

Instrumen Job Insecurity Scale				
Dimensi	Indikator	Butir pernyataan		Jumlah butir
		Favorable	Unfavorable	
Aspek-aspek pekerjaan	Promosi	2	-	1
	Kebebasan terkait pekerjaan	6, 7*, 8		2
	Gaji	3, 4	-	2

	Sosial	1, 9, 13, 5	-	4
	Pekerjaan	<b>12*</b> , 14, 15, <b>16*</b> , <b>17*</b>	-	2
	Penilaian	10, <b>11*</b>	-	1
Ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan	Kebebasan terkait pekerjaan	<b>6*</b> , <b>7*</b> , 8	-	1
	Gaji	3,4	-	2
	Sosial	1, 9, 13, 5	-	4
	Pekerjaan	<b>12*</b> , <b>14*</b> , <b>15*</b> , 16, 17	-	2
	Penilaian	10, 11, 2	-	3
Pentingnya kehilangan pekerjaan	Perubahan	1,2,3,4,5*	-	4
	Ketidakpastian	8	-	1
	PHK	<b>6*</b> , 7, 8, 9, 10	-	4
Ancaman kehilangan pekerjaan	Perubahan	1, 2, 3, 4, <b>5*</b>	-	5
	Ketidakpastian	8	-	1
	PHK	<b>6*</b> , 7, <b>9*</b> , 10	-	2
Ketidakberdayaan	Mencegah munculnya ancaman	-	<b>2*</b>	0
	Kemampuan melawan ancaman	-	<b>1*</b> , 3	1

**Item gugur (\*)**

Berdasarkan tabel diatas, dimensi aspek-aspek pekerjaan awalnya terdiri dari 17 item namun setelah analisis uji coba terdapat 5 item yang drop yaitu item nomor 7 pada indikator kebebasan terkait pekerjaan, item nomor 11 pada indikator penilaian, dan item nomor 12, 16, 17 pada indikator pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut terdapat 12 item yang valid pada dimensi aspek-aspek pekerjaan. Hal yang sama terjadi pada dimensi ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan. Dimensi ini awalnya terdiri dari 17 item namun terdapat 5 item yang drop yaitu item nomor 6, 7 pada indikator kebebasan terkait pekerjaan, dan item nomor 12, 14, 15 pada indikator pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut terdapat 12 item yang valid pada dimensi ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan. Dimensi selanjutnya adalah pentingnya kehilangan pekerjaan. Pada dimensi ini terdapat 11 item namun 2 item drop yaitu item nomor 5 pada indikator perubahan dan item nomor 6 pada indikator PHK. Berdasarkan hasil tersebut terdapat 9 item yang valid pada dimensi pentingnya kehilangan pekerjaan. Dalam dimensi ancaman kehilangan pekerjaan terdiri dari 11 item namun 3 item drop yaitu item nomor 5 pada indikator perubahan dan item nomor 6 dan 9 pada indikator PHK. Berdasarkan hasil tersebut terdapat 8 item yang valid pada dimensi ancaman kehilangan pekerjaan. Dimensi yang terakhir yaitu ketidakberdayaan terdiri dari 2 indikator yaitu mencegah munculnya ancaman dan kemampuan melawan ancaman. Pada dimensi ini terdiri 3 item namun 2 item drop sehingga hanya terdapat satu item yang valid. Indikator “mencegah munculnya ancaman” dalam dimensi ketidakberdayaan tidak memiliki item yang valid sehingga pada indikator tersebut tidak terdapat item yang mewakili. Oleh karena itu, penulis mencoba mempertimbangkan nilai korelasi-item total pada indikator tersebut.

Menurut Azwar (2013), apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka penulis dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,3 sehingga

jumlah item yang diinginkan bisa tercapai. Besarnya koefisien korelasi item-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Pada indikator “mencegah munculnya ancaman” hanya terdapat 1 item dan memiliki nilai sebesar 0,232. Item tersebut mendekati r kriteria (0,3) sehingga masih memiliki daya diskriminasi yang cukup baik dan mampu mewakili indikator “mencegah munculnya ancaman”. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penulis menetapkan item tersebut menjadi item yang valid dan masuk dalam perhitungan selanjutnya sehingga total item valid pada instrumen *Job Insecurity Scale* adalah 43 item.

#### 3.4.3.3 Reliabilitas Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale*

Menurut Azwar (2010), reliabilitas instrumen mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur instrumen tersebut dan mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang besarnya berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen tersebut semakin tinggi (Rangkuti, 2012). Berikut ini merupakan tabel klasifikasi koefisien reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford (dalam Rangkuti, 2012):

**Tabel 3.6**  
**Kaidah reliabilitas oleh Guilford**

<b>Koefisien reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
> 0,9	Sangat reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup reliabel
0,2 – 0,39	Kurang reliabel
< 0,2	Tidak reliabel

Berdasarkan tabel koefisien reliabilitas diatas, instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* termasuk dalam kriteria reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.823.

#### 3.4.3.4 Reliabilitas Instrumen *Job Insecurity Scale*

Variabel ketidakamanan kerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu aspek-aspek pekerjaan, ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan, pentingnya kehilangan pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Rangkuti (2012) menjelaskan bahwa jika suatu instrumen terdiri dari beberapa faktor/dimensi maka konsep dan rumus Alpha Cronbach kurang tepat digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen. Teknik reliabilitas yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen keseluruhan adalah skor komposit. Sebelum menghitung reliabilitas instrumen keseluruhan menggunakan skor komposit, maka perlu dilakukan perhitungan reliabilitas per faktor/dimensi dengan menggunakan Alpha Cronbach. Berikut ini merupakan hasil reliabilitas perdimensi pada instrumen ketidakamanan kerja:

**Tabel 3.7**

**Reliabilitas Perdimensi Instrumen Ketidakamanan Kerja**

Dimensi	Koefisien reliabilitas
Aspek-aspek pekerjaan	0.814
Ancaman kehilangan aspek-aspek pekerjaan	0.795
Pentingnya kehilangan pekerjaan	0.830
Ancaman kehilangan pekerjaan	0.770
Ketidakberdayaan	0.401

Setelah dilakukan perhitungan reliabilitas perdimensi, maka untuk menghitung reliabilitas instrumen keseluruhan menggunakan rumus skor komposit seperti berikut ini:

$$\begin{aligned}
 r_{xx'} &= 1 - \frac{\sum^2 - \frac{(\sum)^2}{n}}{\sum^2 - \frac{(\sum)^2}{n} + 2\left(\frac{\sum^2}{n} - \frac{(\sum)^2}{n^2}\right)} \\
 &= 1 - \frac{10.809 - 9.194}{10.809 + 2(0.951)} \\
 &= 1 - 0.181 \\
 &= 0.819
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka instrumen *job insecurity scale* termasuk dalam kriteria reliabel karena memiliki skor reliabilitas keseluruhan sebesar 0.819.

### 3.4.4 Modifikasi Instrumen

#### 3.4.4.1 Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale*

Berdasarkan hasil *expert judgement* yang telah dilakukan penulis, maka dilakukan modifikasi pada instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* untuk memudahkan responden dalam memahami maksud pernyataan tersebut. Berikut ini merupakan tabel modifikasi instrumen *Utrecht Work Engagement Scale*:



**Tabel 3.8**  
**Modifikasi instrumen Utrecht Work Engagement Scale**

Instrumen awal	Instrumen setelah modifikasi
Saat bekerja, saya selalu tekun bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik	Saya selalu tekun bekerja, bahkan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan
Pada saat tertentu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan sampai selesai walaupun jam kerja sudah berakhir
Saya antusias dengan pekerjaan saya	Saya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan saya

#### 3.4.4.2 Instrumen *Job Insecurity Scale*

Berdasarkan hasil *expert judgement* yang telah dilakukan penulis, maka dilakukan modifikasi pada instrumen *Job Insecurity Scale* untuk memudahkan responden dalam memahami maksud pernyataan tersebut. Modifikasi juga dilakukan karena terdapat item yang memiliki makna ganda. Berikut ini merupakan tabel modifikasi instrumen *Job Insecurity Scale*:

**Tabel 3.9**  
**Modifikasi instrumen Job Insecurity Scale**

Instrumen awal	Instrumen setelah modifikasi
Lokasi kerja saya	Lokasi perusahaan tempat saya bekerja
Status yang saya dapatkan karena posisi saya di perusahaan	Saya di hormati karena posisi saya di perusahaan
Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke posisi yang lebih rendah di perusahaan	Saya kehilangan pekerjaan Saya dipindahkan ke posisi yang lebih rendah di perusahaan yang sekarang.
Saya mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan posisi yang sama di perusahaan	Saya dipindahkan ke pekerjaan lain dengan posisi yang sama di perusahaan yang sekarang.
Saya mungkin diberhentikan untuk sementara waktu	Saya diberhentikan untuk sementara waktu
Saya mungkin diberhentikan secara permanen	Saya diberhentikan secara permanen
Masa depan departemen atau divisi saya mungkin tidak tentu	Masa depan departemen atau divisi saya tidak tentu
Saya mungkin dipecat	Saya kehilangan pekerjaan karena dipecat
Saya mungkin dipaksa untuk pensiun dini	Saya dipaksa untuk pensiun dini

### 3.4.5 Back translation

Dalam penelitian ini terdapat dua instrumen yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* untuk mengukur keterikatan kerja dan *Job Insecurity Scale* untuk mengukur ketidakamanan kerja. Penulis melakukan *translate-back translate* pada kedua instrumen tersebut oleh tim *translator* dari Sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta.

### 3.5 Analisis Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Job Insecurity Scale*. Hasil skala ini kemudian dianalisis menggunakan program aplikasi (*software*) SPSS versi 16.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik statistika inferensial. Statistika inferensial merupakan teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2008). Selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam hal besarnya koefisien korelasi (positif atau negatif) dan bentuk korelasi (linier atau non-linier). Koefisien korelasi ( $r$ ) akan bernilai antara -1,00 sampai dengan +1,00. Koefisien  $r$  sebesar 1,00 (positif maupun negatif), menunjukkan terdapat hubungan yang sempurna antara dua variabel yang dikorelasikan. Koefisien  $r$  positif sempurna akan terjadi apabila tinggi rendahnya setiap skor suatu variabel akan diikuti secara konsisten dan sistematis oleh tinggi rendahnya skor variabel lain. Sementara itu koefisien  $r$  negatif sempurna akan terjadi apabila kenaikan skor pada satu variabel diikuti dengan penurunan skor pada variabel lainnya (Rangkuti, 2012).

Jenis data dalam penelitian ini adalah interval sehingga analisis data dilakukan dengan korelasi product moment. Variabel dikatakan memiliki korelasi yang signifikan jika koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih besar daripada  $r$  tabel dan nilai  $p$  lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05.

### 3.5.1 Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dua pihak yaitu:

$H_0 : r = 0$

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

$H_a : r \neq 0$

$H_a$  : Terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Keterangan:

$H_0$  = Hipotesis Nol

$H_a$  = Hipotesis Alternatif

R = Koefisien hubungan ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak

### 3.5.2 Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 16.0. Data termasuk berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### 3.5.2.2 Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas harus terpenuhi jika pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear (Rangkuti, 2012). Pengujian linearitas menggunakan program SPSS versi

16.0. Kedua variabel dikatakan bersifat linear jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05.