

# HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. DOOSAN CIPTA BUSANA JAYA

Kayla Anak Habib<sup>1</sup>, Anggun Resdasari Prasetyo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: [kaylanasution999@gmail.com](mailto:kaylanasution999@gmail.com)

## ABSTRAK

*Work engagement* merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, terutama di industri garmen yang dinamis. Berdasarkan teori *Conservation of Resources* dan *Job Demands-Resources* (JD-R), hilang atau berkurangnya sumber daya pekerjaan dapat memengaruhi *work engagement*. Salah satu bentuk hilang atau berkurangnya sumber daya pekerjaan adalah *job insecurity*. Ketidakpastian dalam industri garmen dapat menimbulkan *job insecurity* pada karyawan yang dapat berdampak pada *work engagement* karyawan. Penelitian mengenai *job insecurity* dan *work engagement* belum pernah dilakukan di lingkungan industri garmen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *job insecurity* pada karyawan PT. Doosan Cipta Busana Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 115 karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling*. Penggalan data menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) (9 aitem valid,  $\alpha = 0,833$ ) dan skala *job insecurity* (29 aitem valid,  $\alpha = 0,930$ ) yang dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement* ( $r = -0,271$ ;  $p < 0,003$ ), dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,073 yang menunjukkan *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 7,3% terhadap *work engagement*. Hubungan negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan, maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan.

**Kata kunci:** *job insecurity*; *work engagement*; karyawan; garmen

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND WORK  
ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES AT PT. DOOSAN CIPTA  
BUSANA JAYA**

**Kayla Anak Habib<sup>1</sup>, Anggun Resdasari Prasetyo<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Diponegoro University**  
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

*E-mail:* [kaylanasution999@gmail.com](mailto:kaylanasution999@gmail.com)

**ABSTRACT**

Work engagement is an important factor in improving employee performance, particularly in the dynamic garment industry. According to the Conservation of Resources theory and the Job Demands-Resources (JD-R) theory, the loss or reduction of job resources can affect work engagement. One form of the loss or reduction of job resources is job insecurity. Uncertainty in the garment industry can lead to job insecurity among employees, which may affect their level of work engagement. Research on job insecurity and work engagement has not previously been conducted within the garment industry context. This study aims to examine the relationship between job insecurity and work engagement among employees at PT Doosan Cipta Busana Jaya. This research employed a quantitative correlational approach involving 115 employees who had worked for more than one year, selected using quota sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) (9 valid items,  $\alpha = 0.833$ ) and a job insecurity scale (29 valid items,  $\alpha = 0.930$ ), and analyzed using simple linear regression analysis. The results indicate a negative relationship between job insecurity and work engagement ( $r = -0.271$ ;  $p < 0.003$ ), with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.073, indicating that job insecurity accounts for 7.3% of the variance in work engagement. This negative relationship suggests that higher levels of job insecurity are associated with lower levels of work engagement among employees.

**Keywords:** job insecurity, work engagement, employee, garment

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Industri tekstil dan garmen di Indonesia memegang peranan signifikan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, yakni sekitar 3,98 juta orang atau setara dengan 19,47% dari total tenaga kerja di sektor manufaktur pada tahun 2023 (BPS, 2023). Peningkatan ekspor yang progresif juga terjadi di Indonesia pada tahun 2022 karena permintaan ekspor industri garmen yang meningkat sebesar 12,1% (IFG Progress, 2025). Berdasarkan data Kemendag di tahun 2019, Industri garmen menunjukkan adanya peningkatan investasi dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 17,6% per tahun, sementara nilai investasinya mengalami kenaikan sekitar 3,08% setiap tahun. Selain itu, industri tekstil dan garmen termasuk salah satu sektor penopang manufaktur dengan kontribusi sebesar 5,34% terhadap total output industri manufaktur pada Kuartal IV tahun 2024.

Akan tetapi, industri ini mengalami berbagai tantangan yang kompleks dalam 5 tahun terakhir yang menyulitkan industri ini untuk berkembang. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi perkembangan industri ini seperti penurunan permintaan produksi, penurunan nilai ekspor, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran. Hal tersebut didukung oleh penutupan pabrik secara masif sejak triwulan II tahun 2022 hingga Desember 2024. Pada rentan waktu tersebut,

telah terjadi penutupan 60 pabrik hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) sebanyak 250,000 orang secara akumulatif. Begitu pula dengan PHK yang terjadi pada 10,000 pekerja di Sritex. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa industri ini mengalami penurunan performa, di mana pada puncaknya menyentuh angka 84,93% di tahun 2019 yang setelahnya menurun ke angka 67,12% pada Desember 2024 lalu (IFG Progress, 2025). Dengan segala ketidakpastian yang ada, maka pekerja harus meningkatkan dan mengembangkan *skill* dan kinerja mereka untuk dapat tetap bersaing dengan segala tantangan yang ada pada industri ini.

PT. Doosan Cipta Busana Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang berfokus pada produksi pakaian baik untuk domestik maupun internasional. Perusahaan ini beroperasi di kawasan industri berikat dan memiliki fasilitas produksi yang tersebar di Jakarta, Sukabumi, dan Cirebon. PT. Doosan Cipta Busana Jaya perusahaan penanaman modal asing atau PMA yang didirikan oleh pengusaha Korea Selatan bernama Bae Dawoon di Indonesia pada tahun 1998. Perusahaan ini berorientasi terutama pada pasar ekspor yang mana produknya dipasarkan ke Amerika Serikat, Eropa, Jepang dan negara-negara lainnya.

Perusahaan ini mengandalkan cukup banyak tenaga kerja dengan jumlah karyawan berkisar ratusan hingga ribuan orang. Sebagai perusahaan manufaktur garmen yang berorientasi pada ekspor, PT. Doosan Cipta Busana Jaya tentunya dihadapkan oleh dinamika industri yang ditandai dengan perubahan permintaan pasar global, persaingan industri tekstil, dan tuntutan produktivitas yang tinggi.

Kondisi tersebut menjadikan aspek psikologis karyawan seperti *work engagement* menjadi faktor yang penting karena dapat memengaruhi efektivitas kerja dan keberlangsungan perusahaan.

Perusahaan PMA diatur oleh undang-undang dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi. PMA harus berbentuk PT berdasarkan hukum di Indonesia dan wajib mengambil bagian saham ketika PT berdiri. Aturan pendirian PT PMA merujuk pada UU PT yang kemudian diubah menjadi Perppu Cipta Kerja. PT PMA harus menyetor modal sebesar minimal 2,5 miliar per PT. PT PMA juga memiliki minimum nilai investasi lebih besar dari 10 miliar di luar tanah dan bangunan. Tidak terdapat undang-undang yang mengatur adanya keharusan bagi PT PMA untuk memiliki anggota direksi yang berkewarganegaraan Indonesia. Akan tetapi, PT PMA tetap disarankan untuk memiliki direksi dengan kewarganegaraan Indonesia untuk menghindari pelanggaran undang-undang di Indonesia.

Hubungan kerja dapat berupa PKWT dan PKWTT, dengan PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perusahaan PMA juga wajib membayar minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku, membayar upah lembur, dan mempekerjakan karyawan berdasarkan ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan Peraturan Pemerintah. PT. Doosan Cipta Busana Jaya memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok, upah lembur, dan tunjangan, serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. Hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena menyangkut kebutuhan dan hak-hak pekerja. Perusahaan PMA yang tidak memenuhi kebutuhan tersebut akan

menyebabkan konsekuensi hukum seperti sanksi administratif, denda, maupun pidana sesuai undang-undang yang berlaku.

Proses rekrutmen pada PT. Doosan Cipta Busana Jaya dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi, evaluasi kompetensi berdasarkan kebutuhan jabatan, dan wawancara. Lowongan kerja di PT. Doosan Cipta Busana Jaya dapat diakses di internet yang tidak memungut biaya pendaftaran. Selain itu, perusahaan ini juga menerima rekomendasi atau *referral recruitment* untuk memenuhi posisi pekerja yang dibutuhkan dengan tetap menjalani tahapan seleksi.

Berdasarkan informasi awal yang peneliti temukan setelah melakukan wawancara dengan tiga karyawan di PT. Doosan Cipta Busana Jaya, ditemukan bahwa karyawan di PT. Doosan memiliki beban kerja yang tinggi. Hal tersebut dilihat dari beberapa karyawan yang kerap kali harus lembur karena tugas yang diberikan bahkan membawa pulang pekerjaannya dan mengerjakannya di luar jam kerja serta berada dalam sistem kontrak kerja yang dievaluasi secara berkala. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi memunculkan persepsi *job insecurity* pada karyawan. Di sisi lain, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan tetap berupaya menjalankan pekerjaan dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan dapat menghadapi tekanan yang kompetitif untuk dapat bertahan dan berkembang di dunia kerja yang terus berubah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat yang tinggi, antusias, berkomitmen, dan memberikan kinerja terbaik sebagai upaya memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan, terutama dalam konteks kerja

yang tidak pasti. Keadaan kerja yang produktif dan positif yang dapat dilihat berdasarkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* disebut dengan *work engagement* atau keterlibatan kerja (Bakker & Oerlemans, 2019).

Tokoh yang pertama kali mengemukakan teori *work engagement* yaitu Kahn (1990) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi dimana pekerja fokus dalam memberikan energi fisik, kognitif, dan emosional mereka untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peran atau pekerjaan mereka. Menurut Schaufeli & Bakker (2010) yang merupakan ahli dari variabel *work engagement* mengatakan bahwa *work engagement* lebih merujuk pada afektif-kognitif yang meluas dan bukan hanya terfokus pada suatu objek, situasi, individu, atau perbuatan tertentu.

*Work engagement* merupakan keadaan aktif dari afek yang bersifat positif dan berhubungan dengan pekerjaan serta motivasi kerja yang meningkat (Borst dkk., 2020). *Work engagement* terbukti berkorelasi positif dengan kinerja pada tingkat individu maupun organisasi (Young dkk., 2018). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, akan menemukan pekerjaan mereka sebagai suatu yang menarik, bermakna, membangkitkan semangat, menimbulkan emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme (Scharp dkk., 2019). Karyawan yang antusias, bersemangat, dan fokus pada pekerjaannya, menunjukkan laporan keterlibatan perilaku dan sikap yang positif pada pekerjaannya (Ibrahim dkk., 2019). Sedangkan karyawan dengan *work engagement* pada tingkat yang rendah dapat merugikan perekonomian global. Karyawan dengan *work engagement* rendah memiliki tingkat absensi lebih tinggi dibanding karyawan yang memiliki

*work engagement* yang tinggi, penurunan produktivitas, dan profitabilitas yang lebih rendah terhadap perusahaan (Gallup, 2022).

Akan tetapi, situasi dan keadaan yang dialami karyawan nyatanya menghambat perkembangan mereka dalam pekerjaannya. Situasi ekonomi dan pekerjaan yang tidak dapat diprediksi seperti *merger*, PHK, *outsourcing*, akuisisi, penggunaan robot, otomatisasi, *artificial intelligence*, dan perubahan struktural lainnya seperti yang telah dipaparkan di atas, dapat menimbulkan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan serta menimbulkan kondisi kerja yang tidak pasti pada pekerja (Shin dkk., 2019). PT. Doosan Cipta Busana Jaya merupakan perusahaan yang menghadapi tantangan global karena berorientasi pada pasar ekspor. Hal tersebut, dapat menimbulkan kecemasan akan keberlangsungan masa depan pekerjaan pada karyawan yang bekerja di industri ini. Kondisi dimana karyawan merasa terancam dan tidak aman terhadap pekerjaannya disebut dengan *job insecurity*.

*Job insecurity* merupakan ancaman yang dirasakan pekerja atau ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaannya di masa depan, dan dianggap menjadi faktor stres yang dapat menghambat perkembangan pekerja yang berkelanjutan (Etehad & Karatepe, 2019; Shin dkk., 2019). Menurut Saeed dkk., (2023), *job insecurity* merupakan emosi atau persepsi pekerja akan kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka saat ini di masa depan. *Job insecurity* merujuk pada ketidakpastian yang dirasakan pekerja terkait kelangsungan pekerjaannya (Sverke dkk., 2002). Menurut Hellgren dkk. (1999), *job insecurity* dibagi menjadi dua yaitu, aspek kualitatif dan kuantitatif. Aspek kualitatif merujuk pada kepedulian

pekerja terhadap masa depan pekerjaannya, sedangkan aspek kuantitatif merujuk pada konsekuensi atas kehilangan pekerjaan seperti, kurangnya peluang kerja, kehilangan asuransi, dan berkurangnya pendapatan. Kedua aspek tersebut sama-sama memengaruhi sikap dan kinerja pekerja (Lee dkk., 2018).

*Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tentunya akan memengaruhi sikap dan perilaku pekerja (Cheng & Chan, 2008). Karyawan yang merasa takut kehilangan pekerjaannya akan memiliki dampak pada keterlibatan kerja yang merugikan seperti perilaku tidak hadir dan perilaku kerja kontraproduktif (Sverke dkk., 2019). Begitu pula sebaliknya, ketika pekerja merasa aman dengan pekerjaannya, maka pekerja cenderung merasa lebih bersemangat, antusias, dan fokus akan pekerjaannya (Ibrahim dkk., 2019). Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Etehadi dan Karatepe (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap penurunan tingkat *work engagement* karyawan hotel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* mempunyai dampak terhadap kinerja pekerja yang merasakannya.

Menurut De Witte (1999), *job insecurity* menjadi salah satu faktor stres kerja yang sangat penting. *Job insecurity* dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik maupun mental pada karyawan (Hartley dkk., 1991). Selain itu, *job insecurity* akan merugikan perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang (Gosh, 2017) karena pekerja akan menunjukkan perilaku negatif seperti ketidakpedulian, meningkatnya rasa lelah, hingga niat untuk berhenti dari pekerjaannya (Meyer & Parfyonova, 2010). Hal tersebut dapat mengakibatkan

peningkatan biaya bagi perusahaan karena tingginya tingkat absensi dan menurunnya produktivitas pekerja (László dkk., 2010).

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Furåker dan Berglund (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi/perusahaan dan renggangnya ikatan yang dirasakan antar pekerja. *Job insecurity* juga menyebabkan penurunan inovasi dan kinerja karyawan (Niesen dkk., 2018). Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa *job insecurity* yang dirasakan pekerja memiliki hubungan dengan perilaku dan kinerja pekerja.

Tabel 1. Review Penelitian Sebelumnya

<b>Penelitian Sebelumnya</b>		
Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan PT. Tirta Investama (AQUA) Solok	Kagumi, Fujiku (2023)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan hasil yang menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> menurunkan keterikatan kerja sebesar 23% pada karyawan di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok.
Hubungan antara <i>Job insecurity</i> dengan <i>Work Engagement</i> pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karo	Pephayosa, Nadya (2022)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan perjanjian kerja (PPPK) di kantor DPRD Kabupaten Karo memiliki <i>job insecurity</i> yang cukup tinggi. Selain itu, ditemukan bahwa <i>job insecurity</i> yang tinggi, menurunkan keterikatan kerja para pegawai.
<i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Perusahaan Retail di Masa Pandemi Covid-19	Natalia & Prameswari (2022)	Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode analitik pada karyawan perusahaan retail ketika pandemi Covid-19 berlangsung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> yang rendah akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
Pengaruh <i>Job Security</i> dan <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> Dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	Fatimah, U., & Elistia, E. (2024).	Pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel <i>job security</i> yaitu kebalikan dari <i>job insecurity</i> , berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan juga bahwa <i>job insecurity</i> berdampak negatif pada kepuasan kerja.
Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Z	Hamimi, N., & Indryawati, R. (2025)	Dalam studi ini, <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> dihubungkan dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi Z. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor memengaruhi niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian lima tahun terakhir, belum terdapat penelitian yang meneliti variabel *work engagement* dengan *job insecurity* terutama di industri konveksi dan garmen. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2023) yang membahas terkait hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan kontrak tapi tidak terbatas pada industri garmen. Peneliti juga menemukan bahwa kebanyakan penelitian yang ada meneliti variabel *work engagement* dengan variabel lain seperti *workaholism* dan stres kerja seperti yang diteliti oleh Wulandari dan Hafidz (2023). Begitu pula variabel *job insecurity* yang lebih sering dihubungkan dengan variabel lain seperti stres kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Sita dan Suwarsi (2024). Oleh karena itu, peneliti merasa sangat penting untuk meneliti hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada pekerja di industri garmen dikarenakan *job insecurity* dapat menyebabkan stress psikologis yang mungkin memengaruhi keterlibatan kerja bagi pekerja yang merasakannya. Hal tersebut menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas karyawannya.

Oleh karena itu, maka sangat penting bagi pekerja untuk merasa aman dengan pekerjaannya. Dengan merasa aman terhadap pekerjaannya, pekerja akan lebih terlibat dan aktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan yang aktif dan positif akan membantu pekerja untuk mengembangkan keterampilan dirinya sehingga siap dan mampu bertahan dengan dunia kerja yang terus berubah. Dengan merasa aman, pekerja juga akan lebih banyak berkontribusi secara positif terhadap perusahaan, pekerja akan lebih berkomitmen, antusias, dan memaknai pekerjaannya.

Berdasarkan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) dan *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), *job insecurity* dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk *work engagement*. Hal tersebut dikarenakan ancaman akan hilangnya pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat menurunkan *work engagement*. Namun, hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Doosan Cipta Busana Jaya masih belum diketahui secara pasti. Diperlukan data dan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja tersebut beranjak dari *work engagement* itu sendiri atau berhubungan dengan faktor lain yaitu *job insecurity*, mengingat bahwa sistem kerja yang berlaku merupakan sistem kontrak kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Doosan Cipta Busana Jaya perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kedua variabel tersebut.