

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN
SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
KC. SISINGAMANGARAJA
MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)*

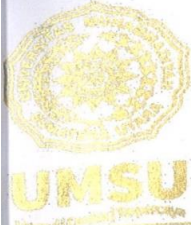


Oleh:

Nama : Firly Aulia Adillah
Npm : 2105160119
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 05 Juli 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FIRLY AULIA ADILLAH
NPM : 2105160119
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KC. SISINGAMANGARAJA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. JULITA, S.E., M.Si.

Penguji II

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.

Pembimbing

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.

Panitia Ujian

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **FIRLY AULIA ADILLAH**
NPM : **2105160119**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN
SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juli 2025

Pembimbing Tugas Akhir

ERI YANTI NASUTION, S.E, M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Sc., M.Pd., M.Pi., M.M., M.Si., CMA.

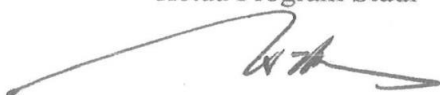


BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Nama Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, S.E, M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	untuk pembahasan, tambahkan teori pendukung untuk hasil penelitian	02/06/25	li.
Bab 5	Saran dan kesimpulan sesuai dengan hasil penelitian	12/06/25	li-
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan mandalay style	15/06/25	li
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	16/06/25	li

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddih Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, 16 Juli 2025

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing



Eri Yanti Nasution, S.E, M.Ec



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Firly Aulia Adillah

ABSTRAK

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KC. SISINGAMANGARAJA MEDAN

Firly Aulia Adillah

Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

***Email:** frlyadllh@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh work engagement dan job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan baik secara parsial maupun secara mediasi. penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square) dengan pengolahan data program software SmartPLS 3 untuk mengetahui 7 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung work engagement, job insecurity, dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan tidak berpengaruh signifikan, work engagement dan job insecurity terhadap dukungan supervisor pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan berpengaruh signifikan. Dan secara tidak langsung work engagement dan job insecurity terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh dukungan supervisor pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan tidak berpengaruh signifikan

Kata Kunci : *Work Engagement, Job Insecurity, Dukungan Supervisor, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE PURPOSE OF WORK ENGAGEMENT AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SUPERVISOR SUPPORT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. BANK ACEH SYARIAH KC. SISINGAMANGARAJA MEDAN

Firly Aulia Adillah

Management

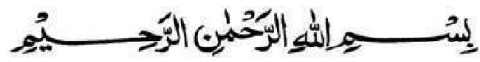
Faculty of Economics and Bussiness, Muhammadiyah University of North Sumatera,
Indonesia

***Email:** frlyadllh@gmail.com

The purpose of this study is to test and analyze the effect of work engagement and job insecurity on employee performance with supervisor support as an intervening variable at PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan both partially and through mediation. This study uses a quantitative descriptive research type. The population in this study were all employees of PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan. The sample in this study used saturated sampling totaling 30 respondents who were employees of PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan. Data collection techniques in this study used questionnaire techniques, documentation studies, and literature studies. Data analysis techniques in this study used SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Square) with data processing software program SmartPLS 3 to find out the 7 hypotheses proposed in this study. The results of this study prove that directly work engagement, job insecurity, supervisor support on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan employees do not have a significant effect, work engagement and job insecurity on supervisor support at PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan has a significant influence. Indirectly, work engagement and job insecurity are mediated by supervisor support. Employees at PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan have no significant influence.

Keywords: Work Engagement, Job Insecurity, Supervisor Support, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Sang pemilik dunia dan seisinya, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya lah kita patut memohon dan berserah diri. Hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah kepada peneliti sehingga tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KC. SISINGAMANGARAJA MEDAN”** dengan terselesaikan dengan baik dan tepat waktunya serta sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah membeporikan karunia yang begitu besar kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Selain itu peneliti juga ingin mengucapkan terimah kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Kedua orangtua tercinta yaitu ayahanda alm. Misli yang sudah berada disurga-Nya serta ibunda Tetty Nurhayati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, serta do'a yang tulus terhadap penulis, dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripudin Hsb, S.E, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Eri Yanti Nst, S.E.,M.Ec selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah membimbing peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak Yudi Siswadi S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama masa perkuliahan ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa perkuliahan sampai masa penyusunan tugas akhir ini.
10. Abang penulis Amar Ma'ruf Firdaus yang telah memberikan dukungan emosional dan material serta semangat kepada penulis selama perkuliahan.
11. Kakak penulis Irma Handayani & Irna Khairani yang telah memberikan semangat dan telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Sahabat penulis Cherly Mersilly, Tri Ayu Dhamayanti, Kiki Anggraini,

Maya Musliati, Raina Meuthia, dan Annisa Putri yang telah memberikan motivasi serta dukungan selama penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

13. Seseorang yang belum bisa dituliskan namanya dengan jelas disini namun sudah tertulis jelas di *Lauhul Mahfudz* untuk penulis, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu upaya penulis dalam memantaskan diri. “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat” - B.J.Habibie

14. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih serta apresiasi kepada diri sendiri, Firly Aulia Adillah Misily. Terima kasih telah menyelesaikan apa yang sudah dimulai dengan hati yang tetap ikhlas meskipun jalannya tidak sesuai dengan rencana dan impian/cita-cita dimasa lalu. Terima kasih telah bertahan sejauh ini dan maaf untuk segala kesalahan diperjalanan kehidupan ini. *Grow n be happy always* ya, aku.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun atas tugas akhir ini. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam tugas akhir ini.

Dan pada akhirnya peneliti berharap agar tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi diri peneliti sendiri.

Wassalamulaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2025

Penulis

Firly Aulia Adillah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I_PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2_KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Dukungan Supervisor	17
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	23
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.3 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Dukungan Supervisor	39
2.2.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Dukungan Supervisor	40
2.2.5 Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.2.6 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening	42
2.2.7 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening	44
2.3 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	49

3.3.1 Tempat Penelitian	49
3.3.2 Waktu Penelitian.....	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	52
3.6.1 Analisis Outer Model.....	54
3.6.2 Analisis Model Struktural atau Inner Model.....	56
3.6.3 Uji Hipotesis	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4.1.2 Identitas Responden	58
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	60
4.2 Analisis Data	65
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
4.2.2 Analisis Model Struktural atau Inner Model.....	69
4.2.3 Uji Hipotesis	71
4.3 Pembahasan.....	74
4.3.1 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.3.3 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Dukungan Supervisor	77
4.3.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Dukungan Supervisor	79
4.3.5 Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.3.6 Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Supervisor.....	83
4.3.7 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Supervisor.....	84
BAB 5 PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	50
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran	52
Tabel 4. 1 Identitas Responden	58
Tabel 4. 2 Umur Responden	59
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	60
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Supervisor (Z)	62
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Work Engagement</i> (X1)	63
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel <i>Job Insecurity</i> (X2)	64
Tabel 4. 9 Validitas Konvergen	66
Tabel 4. 10 Discriminant Validity	67
Tabel 4. 11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji F-Square	70
Tabel 4. 14 Hipotesis Pengaruh Langsung (<i>Dirrect Effect</i>)	72
Tabel 4. 15 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirrect Effect</i>)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor.....	65
Gambar 4. 2 Pengujian Hipotesis.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan setiap organisasi dituntut untuk menghadapi berbagai tantangan dan peningkatan kinerja karyawannya agar tetap kompetitif pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini yang bertujuan agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dan agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Pada era globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia menjadi hal utama bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Darmadi, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.. Manajemen Sumber Daya

Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. (Nukhbatillah, Dhiaulhaq, et al., 2023).

Dalam rangka mencapai efektivitas ini, penting untuk memahami bagaimana kinerja individu dan tim berperan dalam kesuksesan organisasi. Kinerja suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan (Handayani & Daulay, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab kerja adalah bagaimana setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggungjawabannya dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu (Daulay et al., 2019).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti *work engagement*. Adanya *work engagement* yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin baik (Sutrisno, 2017). Penelitian yang ditemukan oleh (Rita et al, 2020) dan (Hawasyi et al, 2019) bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Rahmadalena dan Asmanita (2020) Munparidi dan Sayuti (2020); Lubis dan Wulandari (2018) yang membuktikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. *Work engagement* merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja (R. Pri and Z. Zamralita, 2018). Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *work engagement* sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan (D. Riyanto and I. Helmy, 2020)

Berdasarkan penelitian Breugh (2021); Karatepe et al. (2020); Vander Elst et al. (2013), *job insecurity* menghasilkan dampak negatif pada *work engagement*. Vander Elst et al. (2013) berpendapat bahwa *job insecurity* mengurangi keterlibatan dan meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Namun di sisi lain, *job insecurity* atau ketidakpastian kerja juga menjadi hal yang signifikan di berbagai sektor termasuk perbankan. Ketidakamanan kerja adalah sebuah ancaman yang menyebabkan efek negatif yang dapat mempengaruhi penurunan pada komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Beberapa hal yang menjadi sumber permasalahan kerja adalah kondisi pekerjaan, konflik peran, dan locus kendali. Makin banyaknya jenis pekerjaan tidak permanen menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja.

Sementara itu, faktor eksternal yang seringkali mempengaruhi *job insecurity* adalah suatu kondisi ekonomi dan kebijakan perusahaan. Penurunan kinerja dapat dialami karena karyawan merasa rentan terhadap pemecatan atau pengurangan jam kerja yang dapat memicu stres. Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memicu reaksi negatif yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga penting untuk mengidentifikasi cara untuk meminimalisir dampak negatif tersebut di lingkungan kerja.

Dukungan yang diberikan oleh supervisor diharapkan dapat memberikan efek positif dalam mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*. Dalam konteks ini, dukungan supervisor dapat berupa umpan balik yang konstruktif, pengakuan terhadap pencapaian karyawan, dan penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori *Social Exchange* yang

menyatakan bahwa hubungan positif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Blau, 1964). Dukungan supervisor mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan tersebut dapat berupa motivasi atau dorongan yang bersifat membangun. Seorang atasan yang baik adalah seorang atasan yang dapat memahami karakteristik karyawan serta apa saja yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat memotivasi secara positif kepada semua karyawan untuk mencapai tujuan.

Dukungan supervisor sangat berpengaruh untuk menciptakan *work engagement* karena menurut Agustina et al. (2019), dukungan atasan dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Suhardoyo (2022), arti dukungan supervisor ialah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan *skill* yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja. Sedangkan menurut Aprianto et al. (2019), dukungan supervisor diartikan sebagai bentuk pengawasan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan harapan agar memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Adanya dukungan dari atasan dinilai dapat menumbuhkan perilaku balas budi dari bawahan yang diperlihatkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suhardoyo et al., 2022). Sebab karyawan yang telah berusaha dan merasa dihargai dengan adil, akan memberikan kinerja terbaiknya meskipun di tengah tingginya tuntutan kerja yang dibebankan padanya (Lee-Peng et al., 2013).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Aceh Syariah. PT. Bank Aceh Syariah sebagai lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia. Di PT. Bank Aceh Syariah, dukungan supervisor sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Dukungan tersebut diberikan oleh atasan yang berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang memperkuat hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja, supervisor yang memberikan dukungan emosional dan instrumental dapat membantu karyawan mengatasi perasaan tidak aman terkait pekerjaan mereka. Oleh karena itu penelitian ini akan mengeksplorasi peran dukungan supervisor sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work engagement* dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

PT. Bank Aceh Syariah memiliki posisi strategis dalam memperkuat kinerja karyawan melalui pendekatan yang menyeluruh. Dengan memahami pengaruh *work engagement* dan *job insecurity*, serta peran dukungan dari supervisor, hal ini dapat merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Selain tidak hanya mempengaruhi produktivitas karyawan, hal ini juga akan berdampak positif pada reputasi perusahaan di industri perbankan syariah.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur yang ada mengenai hubungan antara *work engagement*, *job insecurity*, dan kinerja karyawan, serta menunjukkan relevansi dukungan supervisor dalam konteks organisasi syariah. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi manajer di PT. Bank Aceh Syariah dalam mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Engagement* Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Sisingamangaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan menurun dan tidak maksimal ketika karyawan tidak memiliki semangat kerja
2. Kurangnya komunikasi dan dukungan supervisor sehingga para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja
3. Adanya *job insecurity* yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya
4. Karyawan yang sudah bekerja lama belum tentu memiliki *Work Engagement* untuk melakukan pekerjaan diluar *deskjob* mereka

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel *Work Engagement*, *Job Insecurity* dan Dukungan Supervisor.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
2. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
3. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap dukungan supervisor sebagai variabel moderating pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
4. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap dukungan supervisor sebagai variabel moderating pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
5. Apakah ada pengaruh dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
6. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?
7. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh *Work Engagement* terhadap dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis ada dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan

Dukungan Supervisor sebagai Variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai Variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. SM.Raja Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Dessler (2017) dalam bukunya "*Human Resource Management*", kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup pencapaian target, tetapi juga bagaimana karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Jufrizen (2018), kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Menurut Hasibuan & Handayani (2017) bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan pada

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap pegawai agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja pegawai akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi dan dukungan supervisor ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh atasan atau supervisor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak baik pada produktivitas karyawan. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jika adanya *Job Insecurity* dalam diri karyawan, kemampuan atau keahlian dalam menjalankan pekerjaan akan menurun,

2. Faktor motivasi

Terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan sikap *Work Engagement* untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya *Work Engagement* karyawan dapat terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, didukung oleh motivasi dan dedikasi yang tinggi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019) Tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2019) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan *supervise* minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*).

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2 Dukungan Supervisor

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Supervisor

Menurut Agustina et al. (2019), dukungan atasan dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Suhardoyo (2022), arti supervisor *support* ialah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan skill yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja.

Sedangkan menurut Aprianto et al. (2019), dukungan supervisor diartikan sebagai bentuk pengawasan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan harapan agar memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Adanya dukungan dari atasan dinilai dapat menumbuhkan perilaku balas budi dari bawahan yang diperlihatkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suhardoyo et al., 2022). Sebab karyawan yang telah berusaha dan merasa dihargai dengan adil, akan memberikan kinerja terbaiknya meskipun di tengah tingginya tuntutan kerja yang dibebankan padanya (Lee-Peng et al., 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan supervisor merujuk pada berbagai bentuk bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh seorang supervisor atau atasan kepada anggota tim atau karyawan. Dukungan supervisor juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan keseluruhan kinerja tim dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Dukungan Supervisor

Dukungan supervisor adalah elemen penting dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Berikut adalah faktor-faktor dukungan supervisor:

1. Komunikasi yang Terbuka: Komunikasi yang jelas dan terbuka antara supervisor dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Men & Hwang, 2020).

2. Dukungan Emosional: Supervisor yang memberikan dukungan emosional dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi (Duffy & Scott, 2019).
3. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif: Umpan balik yang spesifik dan konstruktif dari supervisor dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Kluger & Denisi, 2019).
4. Pengembangan Karir: Dukungan supervisor dalam pengembangan karir, seperti pelatihan dan kesempatan belajar, sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Noe & Wilk, 2018).
5. Pemberdayaan Karyawan: Memberikan otonomi kepada karyawan dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi (Spreitzer & Porath, 2019).
6. Pengakuan dan Apresiasi: Pengakuan atas pencapaian karyawan oleh supervisor dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Grant & Parker, 2020).
7. Keseimbangan Kerja-Hidup: Dukungan supervisor dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja (Allen & Finkelstein, 2020).
8. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi (Vandenberg & Scarpello, 2019).
9. Fleksibilitas Kerja: Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Hill et al, 2019)

10. Empati: Supervisor yang menunjukkan empati dan dukungan emosional dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi (Duffy & Scott, 2015).

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Dukungan Supervisor

Tujuan dukungan supervisor, yaitu:

1. Meningkatkan Kinerja Tim: Dukungan supervisor bertujuan untuk meningkatkan kinerja tim melalui kolaborasi dan komunikasi yang efektif (Rachmawati, 2020).
2. Meningkatkan Motivasi Karyawan: Dukungan supervisor berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hidayati, 2021).
3. Mendorong Inovasi: Dukungan supervisor dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi dengan ide-ide baru (Prasetyo, 2019).
4. Meningkatkan Komunikasi: Dukungan supervisor bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, sehingga menciptakan hubungan yang lebih baik (Sari, 2022).
5. Meningkatkan Retensi Karyawan: Dukungan yang diberikan oleh supervisor dapat berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dalam organisasi (Setiawan, 2023).

Menurut Rachmawati (2020), manfaat dukungan supervisor, yaitu:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dukungan dari supervisor dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif.
2. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa didukung oleh supervisor cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas.
3. Mengurangi Stres Kerja: Dukungan supervisor dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.
4. Mendorong Pengembangan Karir: Dukungan supervisor dalam bentuk mentoring dan pelatihan dapat membantu karyawan dalam pengembangan karir mereka.
5. Meningkatkan Retensi Karyawan: Karyawan yang merasa didukung lebih cenderung untuk tetap bertahan di organisasi, sehingga mengurangi tingkat turnover.

2.1.2.4 Indikator Dukungan Supervisor

Rachmawati (2020) mengidentifikasi beberapa indikator dukungan supervisor yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik dukungan yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan. Berikut adalah beberapa indikator tersebut:

1. Komunikasi yang Efektif: Kemampuan supervisor untuk berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan karyawan.
2. Pemberian Umpan Balik: Frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan mengenai kinerja mereka.
3. Dukungan Emosional: Kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan emosional kepada karyawan, termasuk empati dan perhatian terhadap masalah pribadi karyawan.
4. Pemberian Kesempatan untuk Berkembang: Dukungan dalam bentuk pelatihan, mentoring, dan kesempatan untuk pengembangan karir.
5. Ketersediaan dan Aksesibilitas: Seberapa mudah karyawan dapat mengakses supervisor untuk mendapatkan bantuan atau bimbingan.

Selain itu Indiastuti (2021) juga mengatakan bahwa indikator dukungan supervisor adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan dalam Pekerjaan: Seberapa sering supervisor terlibat dalam pekerjaan karyawan dan memberikan bimbingan yang diperlukan.
2. Dukungan Emosional: Kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan emosional, seperti mendengarkan masalah karyawan dan memberikan dorongan.

3. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif: Frekuensi dan kualitas umpan balik yang diberikan oleh supervisor untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.
4. Aksesibilitas: Seberapa mudah karyawan dapat menghubungi supervisor untuk mendapatkan bantuan atau klarifikasi.
5. Pengembangan Karir: Dukungan dalam bentuk kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional yang ditawarkan oleh supervisor.

2.1.3 *Work Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Work Engagement*

Komitmen kerja dalam bahasa Indonesia adalah keterikatan kerja yang merupakan suatu gagasan pemikiran dimana perwakilan yang memiliki rasa komitmen secara keseluruhan terikat pada pekerjaannya dengan tujuan agar ketika bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam mengurus usahanya. *Work engagement* merupakan suatu gagasan pemikiran dimana perwakilan yang memiliki rasa komitmen secara keseluruhan terikat pada pekerjaannya dengan tujuan agar ketika bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya. Kahn merupakan orang pertama yang mengemukakan konsep *engagement* berkaitan dengan kerja. Kahn mengenalkan konsep personal engagement yang didasarkan pada konseptualisasi *job involvement*, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik. Kahn mendefinisikan personal Engagement dan personal Disengagement sebagai perilaku yang orang bawa atau tinggalkan dalam diri mereka selama bekerja.

Menurut Schaufeli (2021) bahwa *Work engagement* adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2017) memberikan definisi *Work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *Work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. *Engagement* pada karyawan akan muncul ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selanjutnya Bowles & Cooper (2012) mengatakan bahwa *engagement* adalah hasil dari semangat yang tinggi. Lebih jauh dikatakan bahwa ketika kondisi lingkungan dipersepsikan positif secara fisik maupun psikososial, maka karyawan akan mengalami perasaan sejahtera. Perasaan tersebut yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Dan Schaufeli & Bakker (2013) mengatakan bahwa *Work engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*Vigor*) dan dedikasi (*Dedication*)

serta penghayatan (*Absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *Work engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja. Sedangkan menurut Aprilia et al (2014) *Work Engagement* adalah perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja ini diindikasikan sebagaimana karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh pekerjaan dan hampir tidak memisahkan pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work engagement* adalah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan terlibat dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan merasa Engaged dengan perusahaan mereka maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, inovasi, dedikasi dan keterampilannya untuk kemajuan suatu perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Work Engagement*

Menurut Bakker & Albrecht (2018) ada 3 Faktor yang mempengaruhi *Work engagement* yaitu :

1. *Job Demands* (Tuntutan Kerja). Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan

emosi (*Emotional Demands*), ketidaksesuaian emosi (*Emotional Dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*Organizational Changes*).

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan). Work engagement juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.
3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi). Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.
4. *Personality*. Kepribadian berhubungan erat dengan *Work engagement* yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Robbins & Judge (2017) bahwa *Work engagement* di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
2. Karyawan dapat menyalurkan ide/ suara sehingga
3. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
4. Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

2.1.3.3 Aspek Aspek *Work Engagement*

Menurut Kahn (1990) *Work engagement* meliputi tiga aspek yaitu :

1. *Physically Engage*

Merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti buruh bangunan yang melakukan kegiatan kerja setiap hari.

2. *Emotionally Engage*

Merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan emosional antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

3. *Cognitively Engage Cognitively Engage*

Merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, rapat dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Menurut Lockwood (2007) bahwa ada 3 aspek *Work engagement* yaitu:

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.

3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis Perusahaan.

2.1.3.4 Indikator *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2013) mengatakan bahwa *Work engagement* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. *Vigor* (Semangat). Semangat atau *Vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* (Dedikasi). Dedikasi atau Pengabdian adalah suatu kondisi di perwakilan diasosiasikan dengan pekerjaannya yang digambarkan dengan munculnya sensasi signifikansi dan energi tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan motivasi, kesulitan dan kebanggaan pada diri mereka sendiri.
3. *Absorption* (Penghayatan). *Absorption* atau penghayatan adalah keadaan dimana perwakilan merasa benar-benar fokus, bahagia dan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering merasa sulit untuk menjauh dari pekerjaan mereka dan merasa seolah-olah waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.

Sedangkan menurut Macey & Schneider (2008) *Work engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement*.

Yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati hati.

2. *State Engagement*

Yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.

3. *Behavioral engagement*

Yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

3.1.4 *Job Insecurity*

3.1.4.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai "persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik mereka." De Witte menekankan bahwa *job insecurity* bukan hanya tentang kehilangan pekerjaan, tetapi juga tentang ketidakpastian yang dirasakan terkait dengan masa depan pekerjaan (De Witte, 2020). Sverke dan rekan-rekannya mendefinisikan *job insecurity* sebagai "persepsi individu tentang ancaman kehilangan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja kerja." Mereka menyoroti bahwa *job insecurity* dapat muncul dari berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi dan kebijakan Perusahaan (Sverke et al, 2019).

Job insecurity adalah perasaan tidak aman yang dialami individu terkait dengan kelangsungan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada

kesehatan mental dan fisik. Mereka menekankan pentingnya dukungan sosial dalam mengurangi dampak negatif dari job insecurity (Kinnunen et al, 2021). *Job insecurity* sebagai persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan perilaku kerja." Mereka juga mencatat bahwa *job insecurity* dapat berhubungan dengan faktor-faktor seperti jenis kontrak kerja dan kondisi organisasi (Cheng & Chan, 2020).

Kraimer dan rekan-rekannya juga menyatakan bahwa *job insecurity* adalah persepsi individu tentang ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Mereka menekankan bahwa *job insecurity* dapat berdampak pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Kraimer et al, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat terkait pengertian *job insecurity* dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kecemasan dan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya terkait dengan masa depannya. Hal ini dapat memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan dapat menimbulkan ketegangan di tempat kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan dampak yang tidak baik terhadap dirinya sendiri Perusahaan harus memperhatikan masalah ini untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

3.1.4.2 Faktor Faktor *Job Insecurity*

Kinnunen et al (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, termasuk ketidakpastian ekonomi, perubahan organisasi, dan dukungan sosial dari rekan kerja. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada perasaan tidak aman dalam pekerjaan.

1. Ketidakpastian Ekonomi

Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat meningkatkan kekhawatiran karyawan tentang masa depan pekerjaan mereka.

2. Perubahan Organisasi

Restrukturisasi, penggabungan, atau perubahan dalam manajemen dapat menciptakan ketidakpastian mengenai posisi dan keamanan pekerjaan.

3. Dukungan Sosial

Tingkat dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap keamanan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat memperburuk perasaan *job insecurity*.

5. Tipe Kontrak Kerja

Karyawan dengan kontrak sementara atau paruh waktu sering kali merasa lebih tidak aman dibandingkan dengan karyawan tetap.

Sedangkan menurut Cheng dan Chan (2020) dalam penelitian mereka mengenai *job insecurity* mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa faktor yang mereka sebutkan:

1. Tipe Kontrak Kerja

Karyawan dengan kontrak sementara atau *freelance* cenderung mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap. Ketidakpastian mengenai kelangsungan kontrak dapat meningkatkan perasaan tidak aman.

2. Kondisi Ekonomi

Ketidakpastian ekonomi yang melanda suatu negara atau industri dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang keamanan pekerjaan mereka. Krisis ekonomi sering kali menyebabkan pemutusan hubungan kerja dan pengurangan tenaga kerja.

3. Perubahan Organisasi

Restrukturisasi atau perubahan dalam manajemen dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan karyawan mengenai posisi mereka di perusahaan.

4. Dukungan Sosial

Tingkat dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan *job insecurity*. Dukungan yang kuat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan.

5. Faktor Demografis

Usia, pendidikan, dan pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity*. Misalnya, karyawan yang lebih muda atau kurang berpengalaman mungkin lebih rentan terhadap perasaan tidak aman.

3.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat *Job Insecurity*

Cheng dan Chan (2020) dalam penelitian mereka mengenai *job insecurity* mengidentifikasi beberapa tujuan atau implikasi dari pemahaman tentang *job insecurity*. Berikut adalah beberapa tujuan yang mereka sebutkan:

1. Meningkatkan Pemahaman tentang Dampak *Job Insecurity*

Salah satu tujuan utama adalah untuk memahami bagaimana *job insecurity* mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Dengan

pemahaman ini, organisasi dapat lebih baik dalam merancang intervensi untuk mendukung karyawan.

2. Mengembangkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada manajer dan pemimpin organisasi tentang bagaimana mengelola ketidakamanan kerja di tempat kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung.

3. Mendorong Penelitian Lebih Lanjut

Cheng dan Chan juga menekankan pentingnya penelitian lebih lanjut dalam bidang *job insecurity* untuk mengembangkan teori dan praktik yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Meningkatkan Retensi Karyawan

Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *job insecurity*, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan, karena karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan.

5. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Tujuan lain adalah untuk menunjukkan bahwa mengurangi *job insecurity* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang merasa aman cenderung lebih produktif dan terlibat.

Cheng dan Chan (2020) mengidentifikasi beberapa manfaat dari pemahaman tentang *job insecurity*, meskipun istilah "manfaat" dalam konteks ini lebih merujuk pada pemahaman dan pengelolaan *job insecurity* yang dapat

memberikan hasil positif bagi individu dan organisasi. Berikut adalah beberapa poin yang dapat dianggap sebagai manfaat:

1. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *job insecurity*, organisasi dapat merancang intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengembangan Kebijakan Sumber Daya Manusia

Pengetahuan tentang *job insecurity* dapat membantu manajer dalam mengembangkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang lebih baik, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung.

3. Retensi Karyawan yang Lebih Baik

Dengan mengurangi tingkat *job insecurity*, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan, yang mengurangi biaya terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

4. Peningkatan Kinerja Organisasi

Mengurangi *job insecurity* dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa aman cenderung lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

5. Dukungan Sosial yang Lebih Baik

Memahami *job insecurity* dapat mendorong organisasi untuk menciptakan budaya dukungan sosial yang lebih baik, di mana karyawan merasa

didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja.

3.1.4.4 Indikator *Job Insecurity*

Kinnunen et al. (2021) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa indikator yang sering dikaitkan dengan *job insecurity*:

1. Persepsi Ancaman Terhadap Pekerjaan

Sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak aman. Ini mencakup kekhawatiran tentang kemungkinan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan jam kerja.

2. Kekhawatiran tentang Masa Depan Pekerjaan

Tingkat kekhawatiran individu mengenai prospek pekerjaan mereka di masa depan, termasuk ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan dan peluang untuk promosi.

3. Persepsi Terhadap Stabilitas Organisasi

Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja stabil dan tidak akan mengalami perubahan besar yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

4. Dukungan Sosial

Tingkat dukungan yang dirasakan dari rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan perasaan *job insecurity*.

5. Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dan job insecurity. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung merasa tidak aman.

6. Tipe Kontrak Kerja

Jenis kontrak yang dimiliki individu (misalnya, kontrak tetap vs. kontrak sementara) dapat menjadi indikator penting dari job insecurity, di mana karyawan dengan kontrak sementara cenderung merasa lebih tidak aman.

Ashford et al (2019) mengidentifikasi beberapa aspek penting dari *job insecurity* yang dapat mempengaruhi pengalaman individu di tempat kerja, yaitu:

1. Persepsi Ancaman

Aspek ini mencakup bagaimana individu merasakan ancaman terhadap pekerjaan mereka. Ini termasuk kekhawatiran tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan.

2. Kekhawatiran tentang Stabilitas Pekerjaan

Individu mungkin merasa khawatir tentang stabilitas pekerjaan mereka, termasuk ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan dan potensi perubahan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi posisi mereka.

3. Dukungan Sosial

Tingkat dukungan yang dirasakan dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi bagaimana individu merasakan job insecurity. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja.

4. Kepuasan Kerja

Aspek ini mencakup hubungan antara kepuasan kerja dan job insecurity. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung merasa tidak aman.

5. Tipe Kontrak Kerja

Jenis kontrak yang dimiliki individu (misalnya, kontrak tetap vs. kontrak sementara) dapat mempengaruhi tingkat job insecurity. Karyawan dengan kontrak sementara sering kali merasa lebih tidak aman dibandingkan dengan karyawan tetap.

6. Persepsi terhadap Kebijakan Perusahaan

Persepsi individu tentang kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keamanan kerja, seperti kebijakan pemecatan atau restrukturisasi, dapat mempengaruhi tingkat job insecurity yang dirasakan.

7. Dampak Emosional

Job insecurity dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional individu, termasuk tingkat stres, kecemasan, dan depresi yang dialami akibat ketidakpastian pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya dan kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya (Daulay & Manaf, 2017).

Work engagement merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *Work engagement* sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan (Dewi & Savira, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen et al., 2022), (Jufrizen & Erika, 2021) (Manalu et al., 2021) (Qodariah, 2019), dan (Setyawati & Nugrohoseno, 2019) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity atau ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau persepsi individu mengenai ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka. Ini mencakup kekhawatiran tentang kemungkinan pemutusan hubungan kerja, pengurangan jam kerja, atau perubahan dalam kondisi kerja yang dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan. *Job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mereka menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat meningkatkan stres dan mengurangi motivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Kinnunen & Nätti, 2021).

Kinerja karyawan akan menurun jika semakin tinggi tingkat keamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakpastian mengenai status pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas karyawan. *Job insecurity* dapat menyebabkan stres dan kecemasan, yang dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Cheng dan Chan, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Kinnunen & Nätti, 2021), (Cheng dan Chan, 2020), (Sverke et al, 2019), (Ashford et al, 2019), (Witte, 2020) yang menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Dukungan Supervisor

Dukungan supervisor berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dukungan yang diberikan oleh atasan, seperti umpan balik dan pengakuan, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja. Dukungan supervisor yang efektif tidak hanya meningkatkan *work engagement*, tetapi juga berkontribusi pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (Lee dan Kim, 2024). *Work engagement* adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan

yang terlibat cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi, motivasi, dan produktivitas dalam pekerjaan.

Work engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap dukungan supervisor. Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat karena adanya dukungan, seperti pengakuan serta umpan balik yang positif serta dukungan dari supervisor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Cheng & Chan, 2020), (Smith & Lee, 2023), (Johnson & Brown, 2024), (Wang & Zhang, 2023), (Lee & Kim, 2024) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Supervisor.

2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Dukungan Supervisor

Job insecurity atau ketidakamanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap dukungan supervisor. Dukungan supervisor berperan penting dalam mengurangi dampak negatif pada *job insecurity*. Perasaan cemas terkait *job insecurity* dapat dikurangi dengan adanya dukungan dari supervisor, seperti umpan balik positif, pengakuan atas prestasi, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas, dapat membantu karyawan merasa lebih aman dan dihargai. Ketika supervisor memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa didukung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang muncul akibat ketidakamanan kerja (Ekaningtyas, 2016).

Job insecurity merujuk pada perasaan ketidakpastian karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan

kepuasan kerja. Dukungan supervisor yang kuat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*, meningkatkan rasa aman dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Albrecht et al, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Ekaningtyas, 2016), (Albrecht et al, 2018), (Ramlah, 2023), (Datta et al, 2010), (Demerouti et al, 2001) yang menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Supervisor.

2.2.5 Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Candra (2023), dukungan supervisor berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan yang dirasakan karyawan dari atasan mereka dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mengurangi niatan untuk keluar dari pekerjaan, yang semuanya berdampak positif pada kinerja.

Dukungan supervisor merujuk pada persepsi karyawan bahwa atasan mereka peduli dan mendukung kesejahteraan mereka. Dukungan supervisor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak baik pada produktivitas. Dukungan yang diberikan oleh supervisor dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Karyawan yang merasakan dukungan dari atasan mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Dukungan supervisor dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan. Dengan lingkungan kerja yang lebih mendukung, karyawan dapat lebih fokus dan produktif. Dukungan yang kuat dari supervisor dapat meningkatkan keterlibatan karyawan,

yang merupakan faktor kunci dalam kinerja tinggi. Karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, dukungan supervisor yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Zulaifah, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Talukder, 2018), (Zulaifah, 2023), (Ratnasari, 2021), (Candra, 2023), dan (Widodo, 2022) menyimpulkan bahwa Dukungan Supervisor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.6 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening

Work engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan dukungan supervisor berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan ini. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama ketika tingkat keterlibatan kerja mereka tinggi. Dukungan supervisor menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dukungan dari supervisor berfungsi untuk memperkuat efek positif dari *work engagement*. Ketika supervisor memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas pencapaian, karyawan merasa lebih termotivasi. Dukungan supervisor bertindak sebagai variabel intervening yang meningkatkan hubungan antara *work engagement* dan kinerja. Karyawan yang merasa didukung lebih mungkin untuk mencapai atau melampaui target kinerja mereka (Bakker & Demerouti, 2008).

Schaufeli et al (2002) menegaskan bahwa *work engagement* yang tinggi, dipadukan dengan dukungan supervisor yang kuat, dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dukungan supervisor tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga memperkuat dampak positif dari keterlibatan tersebut terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas, dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Dukungan supervisor berfungsi sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara *work engagement* dan kinerja. Ketika supervisor memberikan dukungan emosional dan instrumental, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dukungan ini mencakup umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas pencapaian, dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas. Dukungan supervisor bertindak sebagai variabel intervening yang signifikan. Artinya, efek positif dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat ketika dukungan supervisor tinggi. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan dan, sebagai hasilnya, menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulaifah, 2023), (Ratnasari, 2021), (Bakker & Demerouti, 2008), (Rhoades & Eisenberger, 2002), (Schaufeli et al, 2002) menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai Variabel Intervening.

2.2.7 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening

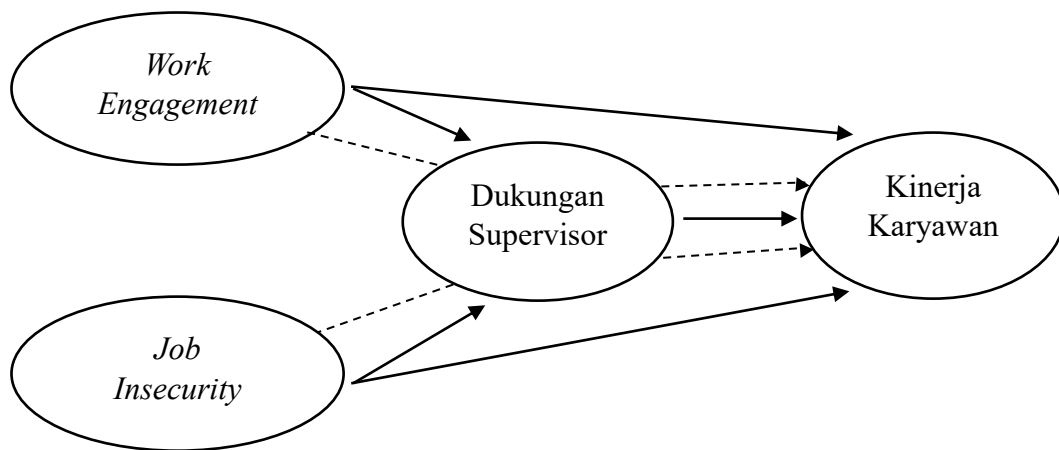
Job insecurity memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, stres, dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan kinerja mereka. Dukungan supervisor berfungsi sebagai faktor yang dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*. Ketika supervisor memberikan dukungan emosional dan instrumental, seperti umpan balik yang positif, pengakuan atas pencapaian, dan bimbingan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi meskipun ada ketidakpastian. Dukungan supervisor bertindak sebagai variabel intervening yang signifikan. Artinya, ketika dukungan supervisor tinggi, dampak negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dapat diminimalkan. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka lebih mampu mengatasi stres dan tetap fokus pada tugas mereka, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh secara signifikan oleh ketidakpastian pekerjaan (Rahmat & Ranti, 2021).

Kesimpulannya, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dukungan dari supervisor dapat mengurangi dampak tersebut. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu karyawan mengatasi ketidakpastian dan meningkatkan kinerja mereka (Pawestri & Pradhanawati, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pawestri & Pradhanawati, 2018) dan (Rahmat & Ranti Pancasati, 2021) menyimpulkan bahwa *Job Insecurity*

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai Variabel Intervening.

Kerangka Konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya.

Sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015).

1. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.
2. Ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

3. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Dukungan Supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.
4. Ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap Dukungan Supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.
5. Ada pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.
6. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.
7. Ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai variabel intervening pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berkaitan dengan populasi atau sampel tertentu yang mengumpulkan data sebagai alat penelitian dan digunakan untuk melakukan analisis data kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Dan dalam pengolahan data dibantu menggunakan perhitungan statistik dari program aplikasi SEM-PLS.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki ukuran yang jelas, sehingga dapat diolah menggunakan metode statistik. Dalam Penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan, yaitu *Work Engagement* (X1) dan *Job Insecurity* (X2) sebagai variabel independen, Dukungan Supervisor (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. <i>Sumber: Mangkunegara (2017:67)</i>	a. Kualitas b. Kuantitas c. Keandalan d. Sikap <i>Sumber: Mangkunegara (2017:67)</i>
Dukungan Supervisor (Z)	Dukungan supervisor merujuk pada bantuan, bimbingan, dan dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan ini dapat berupa umpan balik, pengakuan atas prestasi, serta penyediaan sumber daya yang diperlukan. <i>Sumber: Rachmawati D (2020)</i>	1. Komunikasi yang efektif 2. Pemberian umpan balik 3. Dukungan emosional 4. Pemberian kesempatan untuk berkembang 5. Ketersediaan dan aksesibilitas <i>Sumber: Rachmawati D (2020)</i>
<i>Work Engagement</i> (X1)	<i>Work Engagement</i> adalah suatu keadaan positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa <i>Engaged</i> dengan perusahaan mereka maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, inovasi, dedikasi dan keterampilannya untuk kemajuan suatu perusahaan. <i>Sumber : Schaufeli & Bakker (2013)</i>	1. <i>Vigor</i> (semangat) 2. <i>Dedication</i> (dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (penghayatan) <i>Sumber : Schaufeli & Bakker (2013)</i>

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Job Insecurity</i> (X2)	<i>Job insecurity</i> didefinisikan sebagai perasaan ketidakpastian yang dialami oleh karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka. Ini mencakup kekhawatiran tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, perubahan dalam kondisi kerja, atau penurunan status pekerjaan. <i>Job insecurity</i> dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan berpotensi berdampak negatif pada kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Sumber : Kinnunen et al (2021)	1. Persepsi ancaman terhadap pekerjaan 2. Kekhawatiran tentang masa depan pekerjaan 3. Persepsi terhadap stabilitas ekonomi 4. Dukungan social 5. kepuasan kerja 6. Tipe kontrak kerja Sumber : (Kinnunen et al (2021)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.19DE, Kotamatum III, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212

3.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian direncanakan atau dilakukan terhitung sejak bulan Desember 2024 sampai April 2025. Jadwal penelitian dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Waktu Penelitian

No	Keterangan	Feb '25				Mar '25				April-Mei '25				Juni '25				Juli '25			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengumpulan data awal																				
2	Pengajuan Judul Penelitian																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Bimbingan Penyusunan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Perbaikan Proposal																				
7	Penyebaran Kuesioner																				
8	Penyusunan Skripsi																				
9	Bimbingan Penyusunan Skripsi																				
10	Sidang Skripsi																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan yang berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan yang memungkinkan menjadi sampel yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang jawabannya sudah ditentukan oleh penulis sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan. Penilaian jawaban dari setiap pertanyaan pada kuesioner menggunakan skala likert seperti tabel berikut ini.

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu membaca beberapa buku-buku Manajemen Pemasaran dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yaitu *Software Smart PLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS merupakan membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut (Ghozali, I., 2015) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten

yang dapat diukur berdasarkan pada indikator indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut merupakan untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten merupakan *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor. Variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya merupakan residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2022).

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, merupakan *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga merupakan berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghasilkan *weight estimate*.
- 2) Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
- 3) Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisis Outer Model

Model pengukuran (outer model) menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang terukur. Menurut Rahadi (Rahadi, 2023), *Construct Reliability* mengukur keandalan suatu konstruk, yang harus memiliki nilai yang cukup tinggi untuk dianggap valid, yaitu lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, *Discriminant Validity* digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya, dan hal ini dapat dilihat dari nilai *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT kurang dari 0,90, maka konstruk tersebut memiliki validitas yang baik.

3.6.1.1 Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup (Hair et al., 2022).

3.6.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) (Hair et al., 2022).

3.6.1.3 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur seberapa baik suatu konstruk dapat diandalkan untuk mengukur variabel laten yang terkait. Keandalan konstruk diukur menggunakan dua alat ukur utama, yaitu *Composite Reliability*. Nilai yang dicapai untuk keduanya harus lebih besar dari 0,70 untuk dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi (Hair et al., 2022).

3.6.2 Analisis Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam model yang dibangun. Menurut Rahadi (Rahadi, 2023), untuk mengevaluasi model struktural, pengujian dilakukan dengan mengukur nilai *R-Square* dan *F-Square*. Nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2022).

3.6.2.1 *R-Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin kuat hubungan antara variabelvariabel dalam model, yang berarti model memiliki prediktif yang kuat. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2022).

3.6.2.2 *F-Square*

F-Square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap model struktural. Jika nilai *F-Square* lebih besar dari 0,35, pengaruh variabel tersebut terhadap model dapat dianggap besar. Nilai 0,15 dan 0,02 menunjukkan pengaruh yang sedang dan lemah (Hair et al., 2022).

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Ada beberapa uji hipotesis sebagai berikut:

1. Direct Effect

Merupakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengukuran direct effect antara lain (Hair et al., 2022).

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan
- 2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. Indirect Effect

Merupakan menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria penilaian Indirect Effect merupakan (Hair et al., 2022):

- 1) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.

Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya merupakan langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 5 pernyataan untuk Dukungan Supervisor (Z), 3 pernyataan untuk *Work Engagement* (X1), dan 5 pernyataan untuk *Job Insecurity* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 orang responden pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	21	70%
2.	Perempuan	9	30%
TOTAL		30	100%

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 21 (70%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 9 (30%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4. 2
Umur Responden

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	21 – 30 Tahun	10	33,33%
2.	31 – 40 Tahun	12	40%
3.	41 – 50 Tahun	6	20%
4.	51 – 55 Tahun	2	6,66%
TOTAL		30	100%

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 10 orang (33,33%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (40%), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (20%), dan yang berumur 51 - 55 tahun sebanyak 2 orang (6,66%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	22	73,33%
2.	D3	-	-
3.	S1	8	26,66%
4.	S2	-	-
TOTAL		30	100%

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA sebanyak 22 orang (73,33%), dan Pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 8 orang (26,66%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Lama Bekerja Responden

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	< 10 Tahun	17	56,66%
2.	11 - 20 Tahun	11	36,66%
3.	> 20 Tahun	2	6,66%
TOTAL		30	100%

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 17 orang (56,66%), lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 11 orang (36,66%), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6,66%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu kurang dari 10 tahun pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Dukungan Supervisor (Z), *Work Engagement* (X1) dan *Job Insecurity* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56.67	5	16.67	4	13.33	2	6.67	2	6.67	30	100
2	14	46.67	11	36.67	4	13.33	-	-	1	3.33	30	100
3	10	33.33	8	26.67	9	30	2	6.67	1	3.33	30	100
4	10	33.33	8	26.67	8	26.67	2	6.67	2	6.67	30	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden, Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (56,6%).
2. Jawaban responden, Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya jalani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,6%).
3. Jawaban responden, Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3%).
4. Jawaban responden, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (33,3%).

4.1.3.2 Variabel Dukungan Supervisor (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Dukungan Supervisor sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Supervisor (Z)

No. Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33.33	10	33.33	7	23.33	1	3.33	1	3.33	30	100
2	16	53.33	8	26.67	1	3.333	4	13.33	1	3.33	30	100
3	15	50	9	30	1	3.333	4	13.33	1	3.33	30	100
4	11	36.67	11	36.67	4	13.33	3	10	1	3.33	30	100
5	16	53	9	30	3	10	1	3.33	1	3.33	30	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Dukungan Supervisor adalah:

1. Jawaban responden, Saya merasa puas karena atasan mau membantu ketika saya mengalami kesulitan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (33.3%) dan setuju sebanyak 10 orang (33.3%)
2. Jawaban responden, Saya senang karena atasan selalu mendengarkan pendapat dari bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (53.3%).
3. Jawaban responden, Saya merasa puas karena atasan mau membantu mencari solusi ketika bawahan membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50%).
4. Jawaban responden, Supervisor memberikan saya kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (36.6%).
5. Jawaban responden, Supervisor memberikan saya dukungan emosional ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (53%).

4.1.3.3 Variabel *Work Engagement* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Work Engagement* sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Skor Angket Untuk Variabel *Work Engagement* (X1)

No. Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36.67	9	30	7	23.33	2	6.67	1	3.33	30	100
2	11	36.67	11	36.67	4	13.33	3	10	1	3.33	30	100
3	14	46.67	10	33.33	4	13.33	1	3.33	1	3.33	30	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Work Engagement* adalah:

1. Jawaban responden, Saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36.6%).
2. Jawaban responden, Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36.6%) dan setuju sebanyak 11 orang (36.6%).
3. Jawaban responden, Saya dapat menikmati setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46.67%).

4.1.3.4 Variabel *Job Insecurity* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job Insecurity* sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Skor Angket Untuk Variabel *Job Insecurity* (X2)

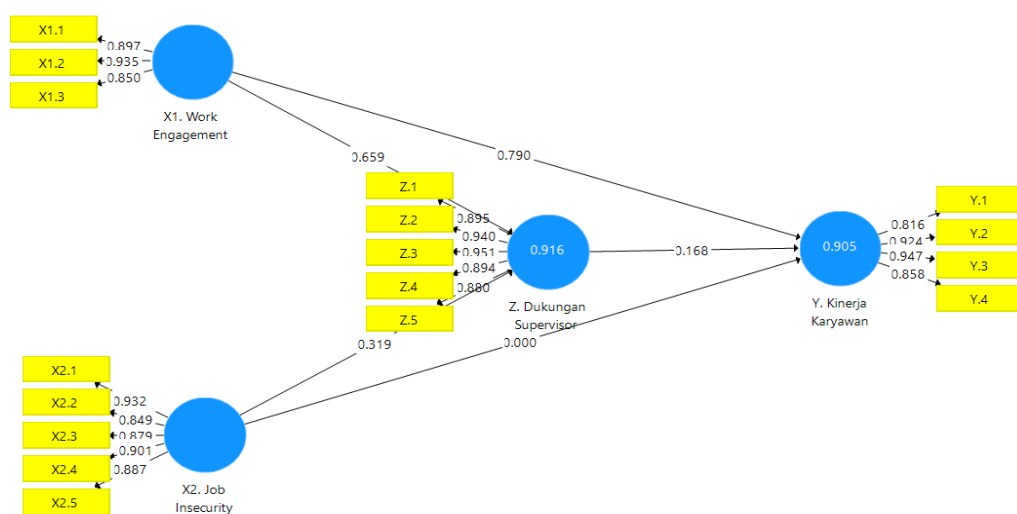
No. Pert	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53.33	8	26.67	2	6.67	3	10.00	1	3.33	30	100
2	19	63.33	6	20	1	3.33	3	10.00	1	3.33	30	100
3	20	66.67	3	10	5	16.67	1	3.33	1	3.33	30	100
4	15	50	8	26.67	4	13.33	2	6.67	1	3.33	30	100
5	18	60	7	23.33	4	13.33	-	-	1	3.33	30	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Job Insecurity* adalah:

1. Jawaban responden, Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi karir saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53.3%).
2. Jawaban responden, Saya sering gelisah terhadap peraturan pekerjaan di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (63.3%).
3. Jawaban responden, Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya di 5-10 tahun yang akan datang karena semakin majunya teknologi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (66.6%).
4. Jawaban responden, Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk bertindak mandiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50%).
5. Jawaban responden, Saya merasakan bahwa gaji yang saya dapatkan tidak memberikan kenyamanan saat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60%).

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.



Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,7 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu *Work Engagement*, *Job Insecurity*, *Kinerja Karyawan*, dan *Dukungan Supervisor*.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (outer model) menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang terukur.

4.2.1.1 Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 9
Validitas Konvergen

	X1. Work Engagement	X2. Job Insecurity	Y. Kinerja Karyawan	Z. Dukungan Supervisor
X1.1	0.897			
X1.2	0.935			
X1.3	0.850			
X2.1		0.932		
X2.2		0.849		
X2.3		0.879		
X2.4		0.901		
X2.5		0.887		
Y.1			0.816	
Y.2			0.924	
Y.3			0.947	
Y.4			0.858	
Z.1				0.895
Z.2				0.940
Z.3				0.951
Z.4				0.894
Z.5				0.880

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Nilai *outer loading* untuk variabel Dukungan Supervisor lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Dukungan Supervisor dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel *Work Engagement* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Work Engagement* dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel *Job Insecurity* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Job Insecurity* dinyatakan valid.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 10
Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Work Engagement	0.801
X2. Job Insecurity	0.792
Y. Kinerja Karyawan	0.788
Z. Dukungan Supervisor	0.833

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,788, Dukungan Supervisor sebesar 0,833, *Work Engagement* sebesar 0,801, dan *Job Insecurity* sebesar 0,792. Kelima variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,7 sehingga konstruk memiliki *convergent*

validity yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur seberapa baik suatu konstruk dapat diandalkan untuk mengukur variabel laten yang terkait. Keandalan konstruk diukur menggunakan dua alat ukur utama, yaitu *Composite Reliability*. Nilai yang dicapai untuk keduanya harus lebih besar dari 0,70 untuk dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 11
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
X1. Work Engagement	0.923
X2. Job Insecurity	0.950
Y. Kinerja Karyawan	0.937
Z. Dukungan Supervisor	0.961

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan data analisis reliabilitas komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,937 > 0,7$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Dukungan Supervisor memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,961 > 0,7$ maka variabel Dukungan Supervisor adalah reliabel
3. *Work Engagement* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,923 > 0,7$ maka variabel *Work Engagement* adalah reliabel
4. *Job Insecurity* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,950 > 0,7$ maka variabel *Job Insecurity* adalah reliable.

4.2.2 Analisis Model Struktural atau Inner Model

4.2.2.1 R-Square

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin kuat hubungan antara variabelvariabel dalam model, yang berarti model memiliki prediktif yang kuat. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2022)

Tabel 4. 12
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0.905	0.894
Z. Dukungan Supervisor	0.916	0.910

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari tabel di atas 4.12 diketahui bahwa pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *r-square* 0,894 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial kuat. Selanjutnya pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* terhadap Dukungan Supervisor dengan nilai *r-square* 0,910 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* terhadap Dukungan Supervisor sebesar 91% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial kuat.

4.2.2.2 F-Square

F-Square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap model struktural. Jika nilai *F-Square* lebih besar dari 0,35, pengaruh variabel tersebut terhadap model dapat dianggap kuat. Nilai 0,15 dan 0,02 menunjukkan pengaruh yang sedang dan lemah (Hair et al., 2022).

Tabel 4. 13
Hasil Uji F-Square

	X1. Work Engagement	X2. Job Insecurity	Y. Kinerja Karyawan	Z. Dukungan Supervisor
X1. Work Engagement			0.602	0.911
X2. Job Insecurity			0.000	0.213
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Dukungan Supervisor			0.025	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

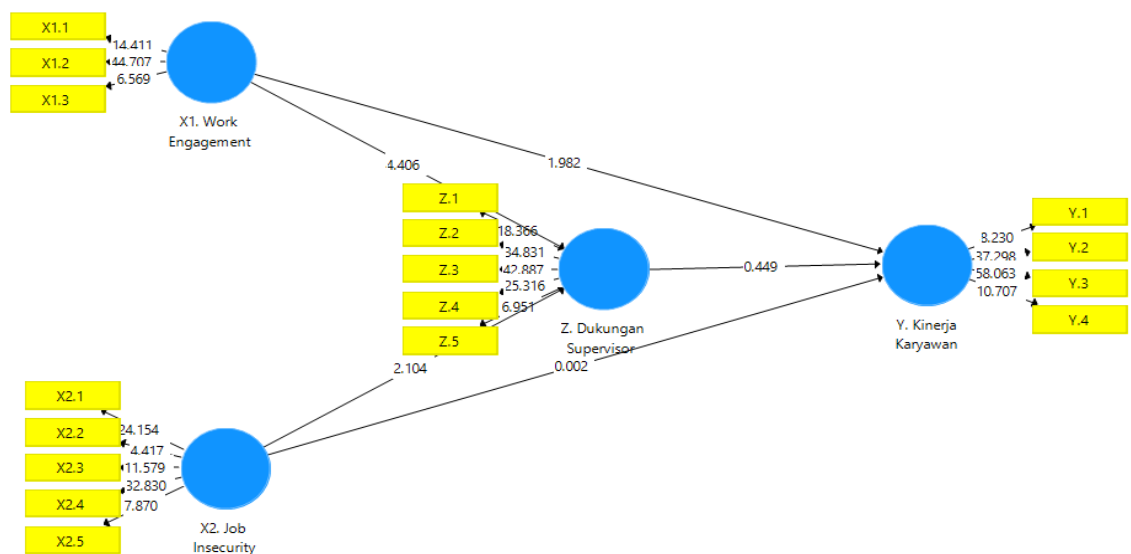
Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,602 maka memiliki efek yang kuat.
2. *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,000 maka memiliki efek yang lemah.
3. *Work Engagement* terhadap Dukungan Supervisor memiliki nilai F-Square=0,007 maka memiliki efek yang lemah.
4. *Job Insecurity* terhadap Dukungan Supervisor memiliki nilai F-Square=0.213 maka memiliki efek yang sedang.

5. Dukungan Supervisor terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,025 maka memiliki efek yang lemah.

4.2.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Ada beberapa uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Merupakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen).

Kriteria pengukuran dirrect effect antara lain (Hair et al., 2022):

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka berpengaruh signifikan
- 2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 4. 14
Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Work Engagement -> Y. Kinerja Karyawan	0.790	0.879	0.398	1.982	0.057
X1. Work Engagement -> Z. Dukungan Supervisor	0.659	0.606	0.149	4.406	0.000
X2. Job Insecurity -> Y. Kinerja Karyawan	0.000	-0.100	0.224	0.002	0.998
X2. Job Insecurity -> Z. Dukungan Supervisor	0.319	0.369	0.151	2.104	0.044
Z. Dukungan Supervisor -> Y. Kinerja Karyawan	0.168	0.171	0.375	0.449	0.656

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh :

1. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,057 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan.
2. Pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,998 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan.
3. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap variabel Dukungan Supervisor memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan.
4. Pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap variabel Dukungan Supervisor memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,044 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan.
5. Pengaruh langsung Dukungan Supervisor terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,044 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Merupakan menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria penilaian Indirect Effect merupakan (Hair et al., 2022):

- 2) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- 3) Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya merupakan langsung.

Tabel 4. 15
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Work Engagement > Z. Dukungan Supervisor > Y. Kinerja Karyawan	0.111	0.118	0.220	0.505	0.617
X2. Job Insecurity > Z. Dukungan Supervisor > Y. Kinerja Karyawan	0.054	0.052	0.163	0.330	0.744

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh:

1. Pengaruh tidak langsung *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Dukungan Supervisor memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,617 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.
2. Pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Dukungan Supervisor memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,744 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic $1,982 > 1,96$ dan *P-Values* $0,057 > 0,05$, artinya bahwa *Work Engagement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya dan kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya (Daulay & Manaf, 2017). *Work engagement* merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *Work engagement* sifat pribadi karyawan yang

bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan (Dewi & Savira, 2022).

Meskipun keterlibatan karyawan sering kali berkorelasi positif dengan kinerja, ada situasi di mana hubungan ini mungkin tidak signifikan. Hal demikian menunjukkan bahwa pemimpin di perusahaan perlu membangun work engagement karyawan yang tinggi dengan memberikan apresiasi berupa financial dan non financial kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan organisasi, termasuk budaya perusahaan, kondisi kerja, dan ketersediaan sumber daya, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung, keterlibatan karyawan yang tinggi mungkin tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, perbedaan individu seperti motivasi, kemampuan, serta gaya kerja masing-masing karyawan juga menjadi faktor penentu. Seorang karyawan yang sangat terlibat belum tentu menunjukkan kinerja tinggi apabila tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

John Smith dalam bukunya *"The Employee Engagement Mindset: How to Harness the Power of Employee Engagement to Drive Performance"* (2021) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, dan kondisi kerja. Meskipun *Work Engagement* dapat berkontribusi pada kinerja, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam konteks tertentu.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2022), (Jufrizen & Erika, 2021) (Manalu et al., 2021) (Qodariah, 2019), dan

(Setyawati & Nugrohoseno, 2019) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic $0,002 < 1,96$ dan P-Values $0,998 > 0,05$, artinya bahwa *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau persepsi individu mengenai ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka. Ini mencakup kekhawatiran tentang kemungkinan pemutusan hubungan kerja, pengurangan jam kerja, atau perubahan dalam kondisi kerja yang dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan. *Job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat meningkatkan stres dan mengurangi motivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Kinnunen & Nätti, 2021).

Kinerja karyawan akan menurun jika semakin tinggi tingkat keamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakpastian mengenai status pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas karyawan. *Job insecurity* dapat menyebabkan stres dan kecemasan, yang dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan mampu beradaptasi dengan situasi yang tidak pasti dan tetap bekerja secara optimal, terutama jika mereka memiliki keterampilan yang kuat serta dukungan sosial dan profesional yang memadai. Setiap individu juga

memiliki cara yang berbeda dalam merespons stres dan tekanan, sehingga pengaruh job insecurity terhadap kinerja tidak selalu seragam. Oleh karena itu, penting untuk melihat hubungan ini secara lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi reaksi karyawan terhadap ketidakamanan kerja.

Dalam buku "*The Impact of Job Insecurity on Employee Performance*" oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2020), dibahas bahwa *Job Insecurity* dapat menyebabkan stres dan kecemasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Namun, dampak ini tidak selalu terlihat dalam analisis statistik, terutama jika faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial dan kepemimpinan yang baik, dapat mengurangi efek negatif dari *Job Insecurity*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh (Kinnunen & Natti, 2021), (Cheng dan Chan, 2020), (Sverke et al, 2019), (Ashford et al, 2019), (Witte, 2020) yang menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Dukungan Supervisor

Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap Dukungan Supervisor (Z) memiliki nilai T-Statistic $4,406 > 1,96$ dan P-Values $0,000 < 0,05$, artinya bahwa *Work Engagement* (X1) terhadap Dukungan Supervisor (Z) adalah berpengaruh signifikan.

Dukungan supervisor berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dukungan yang diberikan oleh atasan, seperti umpan balik dan pengakuan, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja. Dukungan supervisor yang

efektif tidak hanya meningkatkan *work engagement*, tetapi juga berkontribusi pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (Lee dan Kim, 2024). *Work engagement* adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi, motivasi, dan produktivitas dalam pekerjaan. Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat karena adanya dukungan, seperti pengakuan serta umpan balik yang positif serta dukungan dari supervisor.

Dukungan dari atasan, seperti umpan balik yang membangun dan pengakuan atas kinerja, berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan menunjukkan dedikasi tinggi, yang berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja. *Work engagement* sendiri merupakan kondisi psikologis di mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, supervisor memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang tidak hanya mendorong keterlibatan karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

John Smith dalam bukunya "*The Employee Engagement Mindset: How to Harness the Power of Employee Engagement to Drive Performance*" (2021) menekankan bahwa karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk berkomunikasi secara efektif dengan supervisor mereka. Keterlibatan ini menciptakan saluran komunikasi yang lebih baik, yang memungkinkan supervisor untuk memberikan

dukungan yang lebih tepat dan relevan. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Engagement* dapat berkontribusi pada peningkatan dukungan yang diberikan oleh supervisor.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Cheng & Chan, 2020), (Smith & Lee, 2023), (Johnson & Brown, 2024), (Wang & Zhang, 2023), (Lee & Kim, 2024) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Supervisor.

4.3.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Dukungan Supervisor

Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap Dukungan Supervisor (Z) memiliki nilai T-Statistic $2,104 > 1,96$ dan P-Values $0,044 < 0,05$, artinya bahwa *Job Insecurity* (X2) terhadap Dukungan Supervisor (Z) adalah berpengaruh signifikan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap dukungan supervisor. Dukungan supervisor berperan penting dalam mengurangi dampak negatif pada *job insecurity*. Perasaan cemas terkait *job insecurity* dapat dikurangi dengan adanya dukungan dari supervisor, seperti umpan balik positif, pengakuan atas prestasi, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas, dapat membantu karyawan merasa lebih aman dan dihargai. Ketika supervisor memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa didukung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang muncul akibat ketidakamanan kerja (Ekaningtyas, 2016). *Job insecurity* merujuk pada perasaan ketidakpastian karyawan mengenai masa depan pekerjaan

mereka, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan kepuasan kerja (Albrecht et al, 2018).

Dukungan supervisor yang kuat dapat membantu mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*, meningkatkan rasa aman dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. ketika karyawan merasa bahwa atasan mereka peduli, memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta umpan balik yang membangun, maka rasa tidak aman yang mereka alami dapat ditekan. Dukungan supervisor yang kuat menciptakan rasa percaya diri, kenyamanan, dan keamanan psikologis di lingkungan kerja, sehingga karyawan tetap merasa menjadi bagian penting dari organisasi meskipun sedang berada dalam situasi kerja yang tidak pasti. Oleh karena itu, peran supervisor tidak hanya sebatas pengawas pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber dukungan emosional dan motivasional yang mampu menetralkan efek negatif dari ketidakpastian kerja. Dengan demikian, semakin besar dukungan yang diberikan oleh supervisor, semakin kecil dampak buruk dari *job insecurity* terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Dalam buku "*The Impact of Job Insecurity on Employee Performance*" oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2020), dibahas bahwa *Job Insecurity* dapat menyebabkan stres dan kecemasan di kalangan karyawan, yang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan supervisor. Karyawan yang merasa terancam oleh ketidakpastian pekerjaan mungkin lebih cenderung untuk mencari dukungan dari atasan mereka sebagai cara untuk mengurangi kecemasan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mencari dukungan dari supervisor.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Ekaningtyas, 2016), (Albrecht et al, 2018), (Ramlah, 2023), (Datta et al, 2010), (Demerouti et al, 2001) yang menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Supervisor.

4.3.5 Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Dukungan Supervisor (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic $0,449 < 1,96$ dan P-Values $0,656 > 0,05$, artinya bahwa Dukungan Supervisor (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan.

Dukungan supervisor berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan yang dirasakan karyawan dari atasan mereka dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mengurangi niatan untuk keluar dari pekerjaan, yang semuanya berdampak positif pada kinerja (Candra, 2023). Dukungan supervisor merujuk pada persepsi karyawan bahwa atasan mereka peduli dan mendukung kesejahteraan mereka. Dukungan supervisor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak baik pada produktivitas. Dukungan yang diberikan oleh supervisor dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Karyawan yang merasakan dukungan dari atasan mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, dukungan supervisor yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Zulaifah, 2023).

Karyawan yang terlibat lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat terjadi karena sejumlah faktor, seperti adanya pengaruh yang lebih besar dari motivasi intrinsik, kompetensi individu, atau kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Selain itu, bisa jadi dukungan yang diberikan oleh supervisor belum cukup kuat atau tidak konsisten sehingga tidak berdampak nyata pada kinerja. Perbedaan persepsi antara atasan dan karyawan tentang bentuk dukungan yang dibutuhkan, serta kondisi organisasi seperti tekanan kerja atau sistem manajemen yang kurang efektif, juga dapat menjadi penyebab. Oleh karena itu, meskipun secara teoritis dukungan supervisor dianggap penting, dalam praktiknya efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi, cara dukungan diberikan, dan sejauh mana dukungan tersebut dirasakan secara nyata oleh karyawan.

Dalam buku *"Employee Engagement: A Practical Guide to Managing Employee Engagement"* oleh David Zinger (2020), dijelaskan bahwa meskipun dukungan supervisor penting, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi intrinsik, keterlibatan, dan lingkungan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak mendukung, dukungan dari supervisor mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor saja mungkin tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks tertentu.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh, (Talukder, 2018), (Zulaifah, 2023), (Ratnasari, 2021), (Candra, 2023), dan (Widodo, 2022) menyimpulkan bahwa Dukungan Supervisor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.6 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Supervisor

Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Dukungan Supervisor (Z) memiliki nilai T-Statistic $0,505 < 1,96$ dan P-Values $0,617 > 0,05$, artinya bahwa *Work Engagement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Dukungan Supervisor (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan.

Karyawan yang merasa didukung oleh atasan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama ketika tingkat keterlibatan kerja mereka tinggi. Dukungan supervisor menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dukungan dari supervisor berfungsi untuk memperkuat efek positif dari *work engagement*. Ketika supervisor memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas pencapaian, karyawan merasa lebih termotivasi. Karyawan yang merasa didukung lebih mungkin untuk mencapai atau melampaui target kinerja mereka (Schaufeli et al, 2002).

Work engagement yang tinggi tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja karyawan jika melalui dukungan supervisor, karena karyawan yang sudah termotivasi dan kompeten mungkin tidak terlalu dipengaruhi oleh dukungan atasan. Selain itu, efektivitas dukungan supervisor bergantung pada kualitas dan kesesuaiannya dengan kebutuhan karyawan, dan dukungan yang kurang tepat bahkan bisa mengganggu kinerja. Faktor lain seperti budaya organisasi, dinamika tim, dan kondisi eksternal juga turut memengaruhi kinerja secara langsung,

sehingga pengaruh *work engagement* dan dukungan supervisor tidak selalu signifikan dalam semua situasi.

John Smith dalam bukunya "*The Employee Engagement Mindset: How to Harness the Power of Employee Engagement to Drive Performance*" (2021) menyatakan bahwa dukungan supervisor dapat memperkuat hubungan antara *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan, tetapi hanya jika dukungan tersebut relevan dan tepat waktu. Jika dukungan supervisor tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak cukup kuat, maka pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja melalui dukungan tersebut mungkin tidak terlihat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan (Zulaifah, 2023), (Ratnasari, 2021), (Bakker & Demerouti, 2008), (Rhoades & Eisenberger, 2002), (Schaufeli et al, 2002) menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai variabel mediasi.

4.3.7 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Dukungan Supervisor

Pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Dukungan Supervisor (Z) memiliki nilai T-Statistic $0,330 < 1,96$ dan P-Values $0,774 > 0,05$, artinya bahwa *Job Insecurity* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Dukungan Supervisor (Z) adalah tidak berpengaruh signifikan.

Job insecurity memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, stres, dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan kinerja mereka.

Dukungan supervisor berfungsi sebagai faktor yang dapat mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*. Ketika supervisor memberikan dukungan emosional dan instrumental, seperti umpan balik yang positif, pengakuan atas pencapaian, dan bimbingan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi meskipun ada ketidakpastian. Ketika dukungan supervisor tinggi, dampak negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dapat diminimalkan. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka lebih mampu mengatasi stres dan tetap fokus pada tugas mereka, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh secara signifikan oleh ketidakpastian pekerjaan (Rahmat & Ranti, 2021).

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu karyawan mengatasi ketidakpastian dan meningkatkan kinerja mereka. *Job insecurity* yang menyebabkan penurunan motivasi, stres, dan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Namun, ketika supervisor memberikan dukungan emosional dan instrumental seperti umpan balik positif, pengakuan, dan bimbingan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi meskipun menghadapi ketidakpastian. Dengan adanya dukungan supervisor yang memadai, dampak buruk dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dapat diminimalkan, membantu mereka tetap fokus dan produktif di tengah tekanan tersebut. Jadi, meskipun dukungan supervisor tidak langsung meningkatkan kinerja secara signifikan, perannya sebagai penyangga terhadap efek negatif ketidakamanan kerja sangat penting.

Dalam buku "*The Impact of Job Insecurity on Employee Performance*" oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2020), dibahas bahwa dukungan dari supervisor

dapat membantu karyawan yang mengalami *Job Insecurity*, tetapi tidak selalu cukup untuk memediasi pengaruh negatifnya terhadap kinerja. Jika dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak cukup kuat, maka pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui dukungan tersebut mungkin tidak terlihat. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, dukungan supervisor tidak cukup untuk memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh (Pawestri & Pradhanawati, 2018), dan (Rahmat & Ranti Pancasati, 2021) menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor sebagai variabel mediasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang *work engagement* dan *job insecurity* dengan dukungan supervisor sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan dengan responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun karyawan mungkin merasa terlibat atau bersemangat dalam pekerjaannya, hal ini tidak cukup untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.
2. *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian masa depan pekerjaan mereka tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.
3. *Work Engagement* terhadap Dukungan Supervisor berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari supervisornya maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja karyawan.
4. *Job Insecurity* terhadap Dukungan Supervisor berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa dukungan atasan yang tinggi mampu memberikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan dapat lebih merasa aman meskipun menghadapi ketidakpastian pekerjaan.

5. Dukungan Supervisor terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa supervisor memberikan dukungan, hal tersebut tidak cukup untuk menghasilkan kinerja karyawan.
6. *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Supervisor tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun karyawan memiliki keterlibatan kerja dan dukungan dari supervisor, perantara dukungan supervisor tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan
7. *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Supervisor tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun karyawan mengalami ketidakamanan kerja, keberadaan dukungan dari supervisor tidak cukup untuk mengubah atau memperbaiki dampak ketidakamanan tersebut terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Para karyawan khususnya supervisor pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan diharapkan dapat memberikan penghargaan dan pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi.
2. Para karyawan pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang intens dan terbuka antara supervisor dan karyawan,
3. Para karyawan pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan diharapkan formasi transparan dan dukungan psikologis untuk mengurangi kecemasan.

4. Para karyawan pada PT. Bank Aceh KC. Sisingamangaraja Medan diharapkan dapat memberikan tantangan baru, pelatihan, dan penghargaan untuk menjaga motivasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti dana, alat penelitian, atau literatur yang relevan.
2. Penulis susah menjumpai sampel responden akibat waktu yang terbatas karena pekerjaan responden.
3. Responden yang tidak mau mengisi kuisisioner yang diajukan penulis.
4. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina et al (2019). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah pada SKPD di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 375–389.
- Albrecht et al (2018). *"Employee engagement as a key factor in organizational success." In: The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. Oxford University Press.*
- Allen & Finkelstein (2020). *"The Role of Supervisor Support in Work- Family Conflict: A Meta-Analysis." Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-15.
- Aprianto et al (2019). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Iklim Organisasional Terhadap Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Hotel Di Kota Padang. *EcoGen*, 2(1), 50–59.
- Aprilia et al (2014). *Pembangunan Berbasis Masyarakat*. Alfabeta Bandung.
- Ashford et al (2019). *"Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity." Journal of Occupational Health Psychology.*
- Bakker & Albrecht (2018). *Work Engagement: Current Trends. Career Development International.*
- Bowles & Cooper (2012). *The High Engagement Work Culture Balancing Me And We. Springer.*
- Candra (2023). "Persepsi Dukungan Supervisor Sebagai Pemoderasi Kinerja Karyawan." *Jurnal VALUE*.
- Cheng & Chan (2020). *"Job Insecurity and Employee Outcomes: A Meta-Analytic Review." Journal of Occupational Health Psychology.*
- Riyanto & Helmy, "Pengaruh *Person Job Fit* dan *Job Crafting* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 426–433, 2020.
- Darmadi (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085.

- Datta et al (2010). "*Human resource management and labor productivity: Does industry matter?*" *Journal of Business Research*, 63(3), 265-272.
- Daulay & Manaf (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay et al (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 209–218.
- De Witte (2020). "*Job Insecurity: A Review of the Literature.*" *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Demerouti et al. (2001). "*The Job Demands-Resources model of burnout.*" *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dewi & Savira (2022). Keterikatan Kerja dan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Y. Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma, 3(2), 74–95.
- Duffy & Scott (2015). "*The Role of Supervisor Support in Employee Well-Being: A Meta-Analysis.*" *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 345-358.
- Ekaningtyas (2016). Pengaruh *job insecurity* terhadap *employee engagement* dengan *perceived organizational support*. Jurnal Psikologi.
- Grant & Parker (2020). "*Redesigning Work to Promote Employee Engagement.*" *Organizational Dynamics*, 49(1), 1-10.
- Greenhalgh & Rosenblatt (1984). *Job Insecurity: Toward a Multidimensional Model*. *Academy of Management Review*.
- Handayani & Daulay (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 547–551.
- Harahap & Tirtayasa (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
- Hasibuan & Handayani (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. Garuda (Garda Rujukan Digital), 1(1), 1–9.
- Hill et al (2019). "*Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance.*" *Family Relations*, 68(2), 227-238.

- Indiastuti (2021). "Dukungan Supervisor dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan X." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 123-135.
- Johnson & Brown (2024). *Supervisor support and employee engagement: A meta-analysis. Journal of Occupational Health Psychology*.
- Jufrizen (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen & Erika (2021). *The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 71–78.
- Jufrizen & Intan (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen & Noor (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Kahn (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kinnunen et al (2021). "Job Insecurity and Well-Being: The Role of Social Support." *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Kluger & Denisi (2019). "Feedback Interventions: A Review and a New Conceptual Framework." *Academy of Management Annals*, 13(1), 1-36.
- Kraimer et al (2021). "Job Insecurity and Employee Outcomes: The Role of Social Support." *Journal of Applied Psychology*.
- Lee & Kim (2024). *The mediating effect of job satisfaction on the relationship between supervisor support and work engagement. Journal of Applied Psychology*.
- Lockwood (2007). *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. HR Magazine*, 52(3), 1–11.
- Macey & Schneider (2008). *The Meaning Of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.

- Manalu, A. R (2021). Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49.
- Mangkunegara & Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Men & Hwang (2020). "The Role of Supervisor Communication in Employee Engagement: A Study of the Hospitality Industry." *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102-112.
- Noe & Wilk (2018). "Developmental Relationships at Work: A Review of the Literature and Future Directions." *Journal of Management*, 44(1), 1- 30.
- Nukhbatillah, I. A (2023). Implementasi Standar Proses Pembelajaran di MI Condong Kota Tasikmalaya Perspektif Islam. *Al-Fiqh*, 1(2), 61–70.
- Qodariah (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan: *Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. Stability: Journal of Management and Business*, 2(1), 53–64.
- Rachmawati (2020). "Peran Dukungan Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-60.
- Ramlah (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Afektif. *Prosiding University Research Colloquium*, 1(1), 164–173.
- Ratnasari, D. (2021). "Pengaruh Supervisor Support dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology*.
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Schaufeli (2021). *Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–10.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2013). *Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? In The Psychology of Employee Engagement* (pp. 1- 24). New York: Psychology Press.
- Setyawati & Nugrohoseno (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Smith, J., & Lee, A. (2023). *The impact of supervisor support on employee engagement and performance outcomes. International Journal of Human Resource Management*.
- Spreitzer et al (2019). "Creating Sustainable Performance." *Harvard Business Review*, 97(1), 56-63.
- Suhardoyo & Rahayu (2022). Pengelolaan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Garmen Melalui Loyalitas Kerja, Stres Kerja Dan Supervisor Support. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 79–92.
- Suhardoyo (2022). *Management Of Work Loyalty, Work Stress And Supervisor Support In Dewi Masyitha Al Faizah. Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support terhadap Work Engagement melalui Meaningful Work*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sverke et al (2019). "Job Insecurity: Theoretical and Empirical Perspectives." *International Journal of Management Reviews*.
- Talukder, M. (2018). "Pengaruh Supervisor Support Terhadap Employee Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (2019). "The Role of Supervisor Support in Employee Engagement." *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 234-245.
- Wang & Zhang (2023). *Exploring the relationship between supervisor support and work engagement: A longitudinal study. Journal of Managerial Psychology*.
- Widodo, H. (2022). "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Supervisor Terhadap Kepuasan Kerja." Universitas Islam Indonesia.
- Witte, H. D. (2020). "Job Insecurity: A Review of the Literature." *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Zulaifah, E. (2023). "Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi Metaanalisis.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian Tugas akhir

"Pengaruh *Work Engagement* Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada
PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan"

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat saya:

Nama : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Program Studi : Manajemen

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan in secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan akan sangat membantu saya, dan selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang saya lakukan.

Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Salam Hormat,

Firly Aulia Adillah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Jenis Kelamin:

Usia:

Tingkat Pendidikan:

Lama Bekerja:

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan dan anda diminta untuk menjawab dengan kejujuran.
2. Kuesioner ini terdiri atas 17 pertanyaan.
3. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) di tempat kosong yang tersedia. Jawaban yang anda isi menunjukkan seberapa sesuai penilaian diri anda terhadap pertanyaan yang anda baca di kolom pertanyaan. Berikut ini adalah kriteria dari pilihan jawaban :
 - STS = Jika Anda merasa pertanyaan tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom STS
 - TS = Jika Anda merasa pertanyaan tersebut Tidak Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom TS
 - N = Jika Anda merasa pertanyaan tersebut Netral/Biasa saja dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom N
 - S = Jika Anda merasa pertanyaan tersebut Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom S
 - SS = Jika anda merasa pertanyaan tersebut Sangat Sesuai dengan diri anda, maka beri tanda centang pada kolom SS

KUESIONER

Work Engagement yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya (Robinson et al., 2015)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya dapat menikmati setiap pekerjaan.					

Job Insecurity adalah kondisi psikologis yang dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan pada karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena adanya ancaman, baik dari pihak luar maupun pihak dalam terhadap keberlangsungan pekerjaannya termasuk lingkungan yang berubah-ubah (Rohanah & Rahman, 2021).

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi karir saya					
5.	Saya sering gelisah terhadap peraturan pekerjaan di perusahaan ini					
6.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya di 5-10 tahun yang akan datang karena semakin majunya teknologi					
7.	Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk bertindak mandiri					
8.	Saya merasakan bahwa gaji yang saya dapatkan tidak memberikan kenyamanan saat saya bekerja					

Kinerja Karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari 2020:77)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
10.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya jalani					
11.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
12.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					

Dukungan Supervisor ialah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan skill yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja (Suhardoyo, 2022)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya merasa puas karena atasan mau membantu ketika saya mengalami kesulitan					
14.	Saya senang karena atasan selalu mendengarkan pendapat dari bawahannya					
15.	Saya merasa puas karena atasan mau membantu mencari solusi ketika bawahan membuat kesalahan					
16.	Supervisor memberikan saya kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.					
17.	Supervisor memberikan saya dukungan emosional ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

TABULASI DATA

Kinerja Karyawan (Y)

No. Res	Kinerja Karyawan (Y)			
	KK1	KK2	KK3	KK4
01	4	4	4	5
02	5	5	5	5
03	5	5	5	5
04	1	1	1	1
05	5	5	5	5
06	5	5	5	5
07	5	5	5	5
08	5	5	5	5
09	5	5	5	5
10	5	5	5	5
11	5	5	5	5
12	4	4	3	4
13	4	5	4	3
14	5	5	4	4
15	4	4	3	3
16	5	4	3	3
17	3	5	4	4
18	5	4	4	4
19	3	4	4	4
20	2	3	2	1
21	3	5	3	4
22	4	4	2	2
23	5	4	4	3
24	5	4	4	4
25	2	3	3	3
26	5	4	3	3
27	3	3	3	3
28	5	4	3	2
29	1	3	3	4
30	5	5	5	3

Work Engagement (X1)

No. Res	Work Engagement (X1)		
	WE1	WE2	WE3
01	5	4	2
02	5	5	5
03	5	5	5
04	1	1	1
05	5	5	5
06	5	5	5
07	5	5	5
08	5	5	5
09	5	5	5
10	5	5	5
11	5	5	5
12	4	4	5
13	4	4	5
14	4	4	5
15	4	4	4
16	4	4	5
17	4	5	4
18	4	4	4
19	5	4	3
20	2	2	3
21	3	3	4
22	3	4	4
23	3	3	4
24	4	4	4
25	2	3	3
26	3	4	4
27	3	3	3
28	4	2	4
29	3	2	4
30	3	5	5

Job Insecurity (X2)

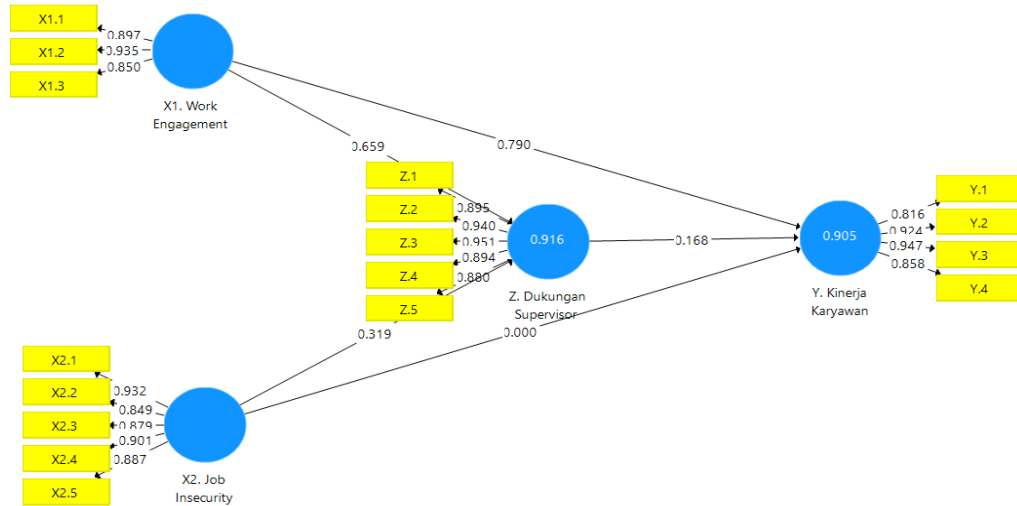
No. Res	<i>Job Insecurity (X2)</i>				
	J11	J12	J13	J14	J15
01	4	2	5	3	5
02	5	5	5	5	5
03	5	5	5	5	5
04	1	1	1	1	1
05	5	5	5	5	5
06	5	5	5	5	5
07	5	5	5	5	5
08	5	5	5	5	5
09	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	5
13	5	5	5	3	4
14	4	4	5	5	4
15	5	5	5	4	4
16	5	5	5	4	5
17	5	5	4	5	4
18	4	4	5	4	4
19	3	5	4	4	5
20	2	2	2	3	3
21	5	5	3	5	5
22	4	5	5	4	4
23	4	4	3	4	5
24	4	4	4	4	3
25	2	2	3	2	3
26	4	4	5	5	5
27	3	3	3	3	3
28	5	5	5	4	5
29	2	5	3	2	4
30	5	4	5	5	5

Dukungan Supervisor (Z)

No. Res	Dukungan Supervisor (Z)				
	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5
01	4	4	4	4	4
02	5	5	5	5	5
03	5	5	5	5	5
04	1	1	1	1	1
05	5	5	5	5	5
06	5	5	5	5	5
07	5	5	5	5	5
08	5	5	5	5	5
09	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	5
13	3	5	5	4	5
14	4	5	5	4	5
15	3	4	4	4	4
16	3	4	4	4	5
17	4	5	5	5	4
18	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	4
20	1	2	2	2	2
21	3	5	5	3	5
22	4	5	5	4	5
23	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4
25	3	2	2	3	3
26	3	4	4	4	4
27	3	2	2	3	3
28	4	2	4	2	5
29	2	3	2	2	4
30	4	4	3	5	3

ANALISIS DATA

Standardized Loading Factor



Hasil Uji Outer Model

1. Convergent Validity

	X1. Work Engagement	X2. Job Insecurity	Y. Kinerja Karyawan	Z. Dukungan Supervisor
X1.1	0.897			
X1.2	0.935			
X1.3	0.850			
X2.1		0.932		
X2.2		0.849		
X2.3		0.879		
X2.4		0.901		
X2.5		0.887		
Y.1			0.816	
Y.2			0.924	
Y.3			0.947	
Y.4			0.858	
Z.1				0.895
Z.2				0.940
Z.3				0.951
Z.4				0.894
Z.5				0.880

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Work Engagement	0.801
X2. Job Insecurity	0.792
Y. Kinerja Karyawan	0.788
Z. Dukungan Supervisor	0.833

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

3. Construct Reliability and Validity

	Composite Reliability
X1. Work Engagement	0.923
X2. Job Insecurity	0.950
Y. Kinerja Karyawan	0.937
Z. Dukungan Supervisor	0.961

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Hasil Uji Inner Model

1. R – Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0.905	0.894
Z. Dukungan Supervisor	0.916	0.910

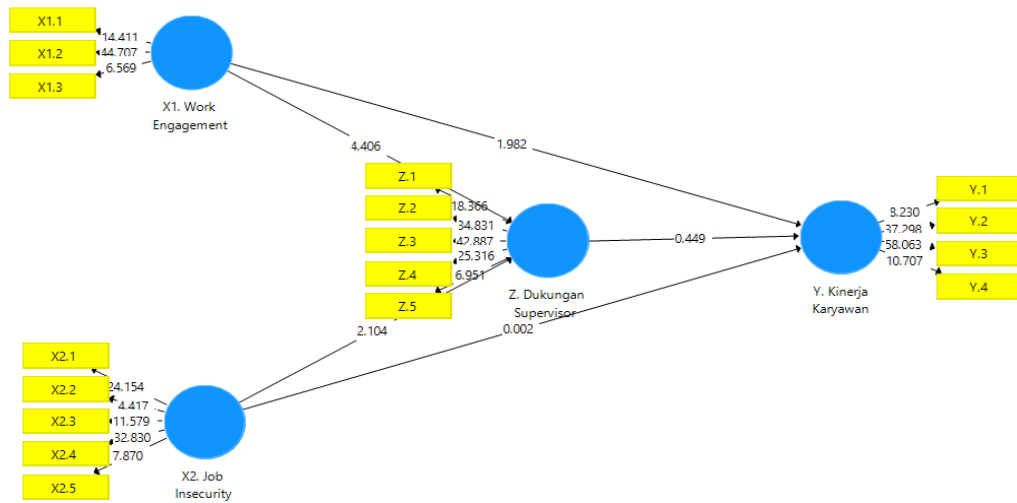
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. F – Square

3.	X1. Work Engagement	X2. Job Insecurity	Y. Kinerja Karyawan	Z. Dukungan Supervisor
X1. Work Engagement			0.602	0.911
X2. Job Insecurity			0.000	0.213
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Dukungan Supervisor			0.025	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Hasil Uji Hipotesis



1. Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Work Engagement -> Y. Kinerja Karyawan	0.790	0.879	0.398	1.982	0.057
X1. Work Engagement -> Z. Dukungan Supervisor	0.659	0.606	0.149	4.406	0.000
X2. Job Insecurity -> Y. Kinerja Karyawan	0.000	-0.100	0.224	0.002	0.998
X2. Job Insecurity -> Z. Dukungan Supervisor	0.319	0.369	0.151	2.104	0.044
Z. Dukungan Supervisor -> Y. Kinerja Karyawan	0.168	0.171	0.375	0.449	0.656

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Work Engagement > Z. Dukungan Supervisor > Y. Kinerja Karyawan	0.111	0.118	0.220	0.505	0.617
X2. Job Insecurity > Z. Dukungan Supervisor > Y. Kinerja Karyawan	0.054	0.052	0.163	0.330	0.744

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4397/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2024

Kepada Yth.

Medan, 28/10/2024

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Mengidentifikasi masalah faktor internal (seperti budaya organisasi dan struktur manajemen) dan faktor eksternal yang mungkin memengaruhi keberhasilan serta mengukur efek program terhadap hasil kerja dan loyalitas kerja karyawan

Rencana Judul : 1. Efektivitas Program Penghargaan Dan Pengakuan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Etos Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Firly Aulia Adillah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4397/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2024

Nama Mahasiswa : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 28/10/2024
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Eri Yanti Hart, SE, M.Ec.

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Work Engagement Dan Job Insecurity terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai
Variabel Moderating

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Hart, SE, M.Ec.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengisruki surat ini agar diteruskan
kepada dosen bimbingan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 3310 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Firly Aulia Adillah
N P M : 2105160119
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Engagement Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan

Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **20 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 3310 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 19 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Aceh Syariah KC SM.Raja
Jl.Sisingamangaraja No.19 DE Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

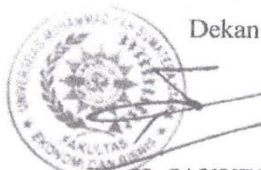
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Firly Aulia Adillah**
Npm : **2105160119**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Work Engagement Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

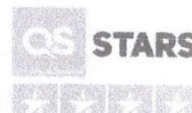
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Nomor : 0896/140.01/II/2025
Lampiran : 1 (satu) Eks

Medan, 24 Februari 2025

Kepada Yth
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
di-

Tempat

Perihal : **Pemberitahuan Izin Riset pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang
Sisingamangaraja Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam teriring doa semoga kita semua senantiasa selalu dalam lindungan Rahmat dan Ridha Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen No. 3310/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 perihal pemberitahuan Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Bahwa dalam rangka Tugas Akhir, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen mengajukan permohonan untuk melakukan Riset/Penelitian pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Pembantu Tomang Elok dengan data Sebagai berikut :

Nama : Firly Aulia Adillah
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul Tugas Akhir : ***Pengaruh Work Engagement dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variable Moderating Pada PT. BANK ACEH SYARIAH KC. SISINGAMANGARAJA MEDAN***

2. Sehubungan dengan hal tersebut, terlampir surat pemberitahuan izin Riset Ybs pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN

TEUKU FIRMANSYAH
Pemimpin



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Nama Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, S.E., M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Engagement* Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang buat dengan konsep piramida terbalik mulai dari fenomena organisasi	9/02-25	
Bab 2	Faktor yg mempengaruhi Y Namu ada X, dan Z sebagai faktornya	16/02-25	
Bab 3	Teknik analisis data pakai smartpls dan uraian tes nya	21/02-25	
Daftar Pustaka	buat dengan format mandeley	21/02-25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Siapa indikator variabel buat jadi kuesioner dan buat number dari arking.	21/02-25	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal	24/02-25	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.MSI.

Medan, 24 Februari 2025
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Eri Yanti Nst, S.E., M.Ec



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 14 Maret 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Firly Aulia Adillah
N.P.M. : 2105160119
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Mei 2003
Alamat Rumah : Jl. Sei Mnecirim, Perumahan Lalang Green Land 2, Blok N.14
Judul Proposal : Pengaruh Work Engagement dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Work Engagement Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh SM.Raja
Bab I	
Bab II	penambahan kalimat dan buku (Rajani Puriata)
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 14 Maret 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 14 Maret 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Firly Aulia Adillah
N.P.M. : 2105160119
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Mei 2003
Alamat Rumah : Jl. Sei Mneirim, Perumahan Lalang Green Land 2, Blok N.14
Judul Proposal : Pengaruh Work Engagement dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Aceh Syariah KC. Sisingamangaraja Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec*

Medan, Jumat, 14 Maret 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1914/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 24 Dzulhijjah 1446 H
20 Juni 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Aceh Syariah KC
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Firly Aulia Adillah**
N P M : **2105160119**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Work Engagement dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

D.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Tembusan :
I. Peringgal



Nomor : 1479/140.01/V/2025
Lampiran : -

Medan, 19 Mei 2025
21 Dzulqai'dah 1446 H

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
di-
Medan

Perihal : Pemberitahuan Selesai Riset.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam teriring doa semoga kita semua senantiasa selalu dalam lindungan Rahmat dan Ridha Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 1606/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 16-05-2025 perihal menyelesaikan riset, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

Nama : Firly Aulia Adillah
NIM : 2105160119
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Work Engagement dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Intervening"

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswi tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

Hasil penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan hasil penelitian kepada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN


TEUKU FIRMASYAH
Pemimpin

KANTOR CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN

Jalan Sisingamangaraja No. 19 D-E Medan Sumatera Utara
Telepon : (061) 7323196, 7323021 Fax. (061) 7323803

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh *Work Engagement* dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Supervisor Sebagai Variabel Moderating pada PT Bank Aceh Syariah KC Sisingamangaraja Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan


FIRLY AULIA ADILLAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Firly Aulia Adillah
NPM : 2105160119
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 21 Mei 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : 1 dari 1 Bersaudara
Alamat : Jl. Palembang 3 No.110 Blok.8 Perumnas Helvetia, Medan
No. Telephone : 082370803448
Email : firlyadllh@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Misli
Pekerjaan : —
Nama Ibu : Tetty Nurihayati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Palembang 3 No.110 Blok.8 Perumnas Helvetia, Medan
No. Telephone : 081264491337

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 066044 Medan
SMP : SMP Negeri 18 Medan
SMA : SMA Swasta Kartika I-2 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2025

(Firly Aulia Adillah)