

KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN SEBAGAI DAMPAK DARI *JOB INSECURITY* (STUDI PADA PT X)

Adriana Kristianingrum, Sulis Mariyanti, Amalia Adhandayani
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
adrianakristianingrum@student.esaunggul.ac.id

Abstract

The government has implemented a large-scale social restriction (PSBB) policy since the Covid-19 pandemic in Indonesia. To survive the losses due to the impact of the situation, many companies take measures to cut employee salaries, stop activities, and terminate employment (PHK). This condition creates a sense of job insecurity that is felt by employees so that employee commitment to the company decreases. **Purpose:** This study aims to determine whether there is an effect of job insecurity on organizational commitment at PT X ?. **Methods:** The research design is a comparative causal type quantitative research, with purposive sampling technique, and with a sample of 125 employees of PT X. Job insecurity measuring instrument with (α) = 0.879 and 24 valid items while organizational commitment with (α) = 0.919 and 22 valid items. **Results:** Based on the results of the simple linear regression test, the sig. (p) = 0.000 ($p < 0.05$) and $Y = 79.757 - 0.520X$, meaning that the hypothesis is accepted, namely that there is a significant negative effect of job insecurity on organizational commitment to PT X employees. Job insecurity affects organizational commitment by 28.7%, while the rest ie 71.3% influenced by other variables.

Keywords: Job insecurity, Organizational commitment, Covid-19 pandemic

Abstrak

Pemerintah menerapkan kebijakan pembatasan soSial berskala besar (PSBB) sejak terjadinya pandemi Covid-19 di Indonesia. Untuk bertahan dari kerugian akibat dampak dari situasi tersebut, banyak perusahaan mengambil tindakan memotong gaji karyawan, menghentikan aktivitas, dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi tersebut memunculkan rasa ketidakamanan terhadap pekerjaan (job insecurity) yang dirasakan oleh karyawan sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi di PT X?. **Metode:** Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis kausal komparatif, dengan teknik sampling *purposive sampling*, dan dengan jumlah sampel 125 karyawan PT X. Alat ukur *job insecurity* dengan (α) = 0,879 dan 24 aitem valid sedangkan komitmen organisasi dengan (α) = 0,919 dan 22 aitem valid. **Hasil:** Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai sig. (p) = 0,000 ($p < 0.05$) dan $Y = 79,757 - 0,520X$, artinya hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X. *Job insecurity* mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 28,7%, sedangkan sisanya yaitu 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: *Job insecurity*, Komitmen organisasi, Pandemi Covid-19

Pendahuluan

Saat ini di seluruh dunia sedang terjadi sebuah pandemi yang memiliki dampak cukup besar di semua sektor kehidupan. *World Health Organization (WHO)* telah menetapkan *Coronavirus Disease 2019* atau Covid-19 sebagai sebuah ancaman pandemi. Kasus ini awalnya terjadi di Wuhan, Tiongkok dan mulai menyebar hampir ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, kasus Covid-19 pertama di Indonesia terjadi pada 02 Maret 2020 yang menyerang 2 Warga Negara Indonesia (WNI) yang berdomisili di Depok (Ihsaddunin,

2020). Penyebaran Covid-19 ini sangat cepat, setelah kasus tersebut, muncul kasus lainnya di beberapa daerah di Indonesia.

Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan ini diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Chryshna, 2020). Adanya kebijakan tersebut berdampak pada seluruh aktivitas sosial ekonomi masyarakat. Pada beberapa sektor industri, kebijakan ini membuat perusahaan menghentikan sementara aktivitasnya sehingga

membuat perusahaan tidak memiliki pendapatan (*income*), sedangkan di sisi lain mereka harus tetap mengeluarkan biaya operasional yang tinggi.

Beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian yang dialaminya, salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada para karyawannya. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 tercatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan terkena pemutusan hubungan kerja (Ngadi, 2020). Selain itu berdasarkan survei yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan di 2020, selama pandemi Covid-19 terdapat 17,8 persen perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), 25,6 persen perusahaan yang merumahkan pekerja, dan 10 persen yang melakukan keduanya (Sulaeman, 2021).

A Group adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri penerbangan. A Group membawahi beberapa perusahaan seperti X, Y, Z, V, dll. Adanya peraturan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak pada industri penerbangan, yaitu adanya larangan terbang bagi penerbangan domestik maupun luar negeri. Dengan adanya peraturan tersebut, A Group harus mengurangi bahkan meniadakan layanan penerbangan. Di sisi lain, biaya yang harus ditanggung tanpa adanya kegiatan operasional masih cukup besar, sehingga menimbulkan kesulitan yang cukup berat bagi perusahaan. Sebagai strategi untuk mempertahankan kelangsungan bisnis dan perusahaan tetap terjaga, maka A Group memutuskan untuk melakukan pengurangan jumlah karyawan dan pemotongan gaji karyawan. Menurut *Corporate Communications Strategic of A Group*, DMP, menyatakan bahwa total karyawan yang dikurangi selama masa pandemi Covid-19 yaitu 2.600 karyawan dari total 29.000 karyawan (Muliya, 2020).

Salah satu anak perusahaan A Group adalah PT X yang bergerak di bidang *Inflight Catering*. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menyediakan makanan bagi layanan penerbangan A Group. Sebelum adanya pandemi PT X belum pernah melakukan PHK masal terhadap karyawannya dan juga tidak melakukan pemotongan gaji karyawan pada tahun-tahun sebelumnya. Setelah terjadi pandemi, pengurangan karyawan dan pemotongan gaji pada A Group juga berdampak pada PT X. Sedangkan pengurangan karyawan dilakukan dalam dua gelombang. Selain itu, menurut data yang diperoleh dari *Human Resources Development* (HRD) PT X, jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari bulan Agustus 2020 hingga Maret 2021 yaitu sebanyak 47 karyawan. Mereka mengundurkan diri atas dasar keinginan mereka

sendiri yang didasari beberapa alasan seperti mendapatkan pekerjaan baru maupun adanya masalah keluarga.

Adanya kebijakan pengurangan karyawan dan pemotongan gaji ini memberikan dampak pada karyawan yang masih bekerja. Ada sebagian karyawan yang menjadi terganggu dan giat untuk bekerja karena berpikir bahwa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang semakin bertambah karena harus merangkap tugas karyawan lain yang mengalami PHK. Dengan perilaku kerja beberapa karyawan yang tidak maksimal dapat mengakibatkan produktivitas menurun seperti hasil produksi olahan makanan untuk penumpang tidak maksimal ketika penerbangan sudah semakin meningkat, sehingga dapat menyebabkan pengiriman *delay*. Dari data *delivery note* yang diperoleh, pada bulan Maret dan April persentase pengiriman yang mengalami *delay* pada bulan tersebut masing-masing sebesar 23,6%. Di sisi lain, ada beberapa karyawan yang tetap bersemangat dan tidak menolak untuk menambah jam kerja agar target perusahaan tercapai serta tetap bertahan menjadi karyawan di perusahaan meski kondisi perusahaan sedang mengalami krisis atau masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap perusahaan PT X.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya Greenberg dan Baron (dalam Yusuf & Syarif, 2018). Terdapat tiga aspek komitmen organisasi, antara lain: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka ia akan menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatkan keterlibatannya dalam aktivitas organisasi, bertahan sebagai bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap organisasi karena ia memiliki ikatan emosional maupun merasa wajib berkontribusi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah, maka kinerjanya akan cenderung menurun, berkeinginan meninggalkan organisasi, dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak adanya ikatan emosional maupun perasaan wajib berkontribusi yang dimiliki karyawan.

Hal tersebut juga terlihat pada karyawan PT X yang berkesempatan untuk diwawancara. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki komitmen yang berbeda. Ada yang tetap bertahan dan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan karena ia memikirkan risiko yang ia dapatkan jika ia

meninggalkan perusahaan. Akan tetapi ada juga yang tidak mau bertahan di perusahaan dan memutuskan untuk mengundurkan diri karena merasa tidak bersemangat dengan beban kerjanya yang semakin bertambah, serta upah kerja yang ia terima belum dapat memenuhi kebutuhannya.

Komitmen organisasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah rasa aman dalam bekerja, perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi, dan kebijakan yang ada dalam organisasi Allen dan Mayer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014). Rasa aman dalam bekerja ini dapat diwujudkan apabila perusahaan memberikan fasilitas sesuai kebutuhan karyawan dan kepastian pada pekerjaan (Sari, 2018). Adanya perubahan organisasional pada perusahaan dengan menerapkan kebijakan baru seperti PHK dan pemotongan gaji karyawan selama pandemi Covid-19 ini dapat mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tidak aman inilah yang disebut dengan *Job Insecurity*.

Job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa tidak berdaya, tidak aman, dan khawatir dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*) dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan maupun dimensi pekerjaan Smithson dan Lewis (dalam Wardani et al., 2014). Karyawan yang diduga merasakan *job insecurity* tinggi (tidak aman), maka ia merasa terancam karirnya, takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kehilangan potensi dirinya, sehingga meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja, menjadi tidak percaya terhadap organisasi tempatnya bekerja dan pada akhirnya karyawan berkeinginan untuk tidak berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Adanya perasaan *job insecurity* tinggi ini akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga ia akan menjadi kurang produktif dan efektif dimana efek jangka panjangnya akan membawa pengaruh buruk terhadap kinerja perusahaan (Setiawan & Hadianto, 2008).

Sebaliknya, karyawan yang diduga merasakan *job insecurity* rendah (merasa aman), maka ia tidak merasa khawatir karena tetap percaya bahwa perusahaan dapat memenuhi harapan-harapan mereka berkaitan dengan gaji dan kepastian pekerjaannya. Karyawan akan giat dalam melakukan pekerjaannya, memiliki motivasi dalam dirinya, tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya Santi dkk, (dalam Munawaroh, 2021). Adanya *job insecurity* yang rendah atau perasaan aman ini dapat menjadi stimulator dalam

mempertahankan sikap kerja yang positif pada karyawan secara jangka panjang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri maupun terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja (Setiawan & Hadianto, 2008).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah adanya pembaruan terkait dengan fenomena yang terjadi saat ini yaitu masa pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan menerapkan kebijakan-kebijakan baru seperti pengurangan karyawan dan pemotongan gaji sehingga karyawan merasa tidak adanya kepastian pekerjaan pada organisasi karena kondisi yang tidak menentu ini. Dengan adanya hal tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian untuk melihat *job insecurity* yang dialami karyawan terhadap komitmennya pada organisasi. Dari uraian tersebut di atas, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian mengenai lebih lanjut mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT X.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis kausal komparatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya dalam bentuk data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Sedangkan melalui penelitian kausal komparatif, hubungan sebab akibat dapat diselidiki lewat pengamatan terhadap konsekuensi yang sudah terjadi dan menengok ulang data yang ada untuk menemukan faktor-faktor penyebabnya. Penelitian ini terdiri dua variabel yang akan diidentifikasi, yaitu *job insecurity* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X.

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT X yaitu sebanyak 221 karyawan. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan adalah 121 responden. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel

yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini, kriteria sampel yang diambil oleh peneliti yaitu berusia minimal 20 tahun dan tingkat pendidikan terakhir minimal SMA/SMK.

Penelitian ini terdiri dua variabel yang akan diidentifikasi, yaitu *job insecurity* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel tergantung. Peneliti menggunakan dua kuesioner yaitu kuesioner *job insecurity* dan komitmen organisasi berdasarkan pada aspek masing-masing variabel. Teknik skoring untuk variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi yaitu menggunakan Skala Likert yang tersusun dalam empat pilihan jawaban. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan komponen-komponen *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Gea, 2018) yang terdiri dari 59 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0.852$. Skala komitmen organisasi berisi komponen-komponen komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2018) yang terdiri dari 30 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0.763$.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan 125 responden yaitu karyawan PT X yang dihitung berdasarkan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan batas toleransi kesalahan 10%. Responden penelitian dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, dan jabatan. Dari data yang diperoleh berdasarkan usia jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah usia 20–40 tahun yang dikategorikan sebagai subjek dewasa awal berjumlah 113 dengan persentase 90,4%. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 84 dengan persentase 67,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA/SMK yang berjumlah 89 dengan persentase 71,2%. Berdasarkan status pernikahan, jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah subjek berstatus single yang berjumlah 69 dengan persentase 55,2%. Berdasarkan masa kerja, jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah masa kerja < 5 tahun yang berjumlah 65 dengan persentase 52%. Selain itu, berdasarkan jabatan, jumlah subjek penelitian yang paling

banyak adalah subjek jabatan staff yang berjumlah 100 dengan persentase 80%.

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* untuk melihat sebaran data normal dan sebagai syarat untuk melakukan uji regresi linier. Hasil dari uji normalitas yang dilakukan pada variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Job Insecurity dan Komitmen Organisasi

	Job Insecurity	Komitmen Organisasi
N	125	125
Kolmogorov Smirnov Test	0,079	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051	0,072

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai sig. (p) sebesar 0,051 dan pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sig. (p) sebesar 0,072. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel terdistribusi secara normal karena nilai sig. $p > 0,05$.

Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui nilai dari beberapa macam data. Hasil tersebut dijabarkan pada beberapa tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Nilai Koefisien

	B	Sig.
Constan	79,757	0,000
Job Insecurity	-0,520	0,000

Berdasarkan hasil nilai koefisien pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai (p) 0,000 atau ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X. Berdasarkan angka koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,520 menunjukkan bahwa pengaruh antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi bernilai negatif. Dari hasil persamaan regresi linier diketahui nilai persamaannya adalah $Y = 79,757 - 0,520X$. Nilai 79,757 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* bernilai 0, maka nilai komitmen organisasi sebesar 79,757. Dilihat

dari nilai persamaannya, jika Y atau *job insecurity* naik satu satuan maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,520 satuan. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Munawaroh, 2021), penelitian tersebut menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin karyawan merasa *insecure* dalam bekerja selama pandemi ini maka semakin menurun komitmennya terhadap organisasi dan sebaliknya. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Gunawan & Ardana, 2020) penelitian tersebut juga menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka komitmen organisasional karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya.

Selama pandemi Covid-19, PT X telah menerapkan kebijakan untuk menyelamatkan keberlangsungan organisasi yaitu dengan melakukan pengurangan karyawan dan pemotongan gaji. Dengan adanya perubahan organisasional ini dapat mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan merasa takut kehilangan pekerjaannya, terancam karirnya, dan khawatir tidak dapat mempertahankan tingkat penghasilan yang diperoleh. Apabila rasa tidak aman (*job insecurity*) dalam bekerja ini terus dirasakan karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi. Karyawan yang merasakan *job insecurity* tinggi (tidak aman) merasa tidak aman, khawatir, dan tidak berdaya mengenai aspek pekerjaannya seperti gaji maupun kepastian pekerjaan. Kondisi *job insecurity* tinggi yang dialami karyawan ini dapat mengakibatkan berkurangnya keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tidak menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, tidak memiliki perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan merasa tidak memperoleh keuntungan selama bekerja di perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana motivasi kerjanya menurun, menjadi tidak produktif, dan tidak efektif sehingga jangka panjangnya karyawan meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan, menjadi tidak percaya terhadap perusahaan, dan pada akhirnya karyawan berkeinginan untuk tidak bertahan dalam organisasi tempatnya bekerja.

Sedangkan karyawan dengan *job insecurity* rendah (merasa aman), maka karyawan tidak merasa khawatir karena tetap percaya bahwa perusahaan dapat memenuhi harapan-harapan mereka berkaitan dengan gaji dan kepastian pekerjaannya. Adanya rasa aman ini dapat menjadi stimulator dalam mempertahankan sikap kerja yang positif bagi karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap meningkatnya keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Karyawan dengan giat melakukan pekerjaannya, memiliki motivasi dalam dirinya, tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan bertanggung jawab mengenai tugas yang diberikan. Karyawan lebih memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas maupun optimalisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara jangka panjang hal ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* mempengaruhi komitmen organisasi.

Tabel 3
Hasil Nilai Model Summary

Model	R	R Square
1	0,536	0,287

Berdasarkan hasil nilai model summary pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,536 dan nilai R square sebesar 0,287. Artinya pengaruh variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi sebesar 28,7% pada karyawan PT X, dan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain *job insecurity* seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan karakteristik individu.

Pada penelitian ini gambaran skor *job insecurity* adalah nilai minimum 40 dan maksimum 75, serta nilai rata-ratanya (μ) 58,25. Sedangkan komitmen organisasi mempunyai nilai minimum 25 dan maksimum 70, serta nilai rata-ratanya (μ) 49,45. Kemudian berdasarkan skor ini dilakukan kategorisasi yang dilihat dari nilai rata-rata dan skor masing-masing subjek, dimana hasil kategorisasi *job insecurity* dan komitmen organisasi terbagi menjadi 2 jenjang kategori, yaitu tinggi dan rendah.

Tabel 4
Kategorisasi Job Insecurity

Batasan Skor	K	Jumlah	Persentase
$X \geq \mu$	Tinggi	99	79,2%
$X < \mu$	Rendah	26	20,8%
Total		125	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki *job insecurity* tinggi yaitu berjumlah 99 orang (79,2%). Hal ini diakibatkan karena adanya perubahan organisasional pada perusahaan yang menerapkan kebijakan baru seperti melakukan *downsizing* atau pengurangan karyawan dan pemotongan gaji saat pandemi Covid-19 sehingga berpengaruh terhadap tingkat *insecure* dalam menjalankan pekerjaan, ketidakpercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, motivasi kerja karyawan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa kehilangan kepercayaan mengenai nasib mereka pada perusahaan sehingga ikatan antara karyawan dan organisasi menurun. Tingginya *job insecurity* yang dimiliki karyawan pada PT X ini ditandai dengan perilaku karyawan yang sering datang terlambat, menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang sudah ditentukan, dan tidak tercapainya target produksi sehingga terjadi *delay* pada pengiriman. Selain itu, dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian yang paling banyak adalah subjek dengan usia 20–40 tahun yang dikategorikan sebagai subjek dewasa awal berjumlah 113 dengan persentase 90,4%, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang memiliki *job insecurity* tinggi berada pada usia dewasa awal dimana usia ini merupakan fase untuk menghadapi tantangan dan tuntutan pada setiap aspek kehidupan salah satunya dalam dunia pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atmoko et al., 2020), penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya *job insecurity* yang dirasakan karyawan sebagai akibat dari adanya perubahan organisasi atau kondisi lingkungan kerja yang tiba-tiba berubah karena pandemi sehingga membuat perusahaan menerapkan kebijakan yang tidak menguntungkan karyawan. Hal ini juga sejalan teori yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Yusuf & Syarif, 2018) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* adalah adanya perubahan organisasional seperti *downsizing*, restrukturisasi, dan merger yang dilakukan perusahaan.

Tabel 5
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Batasan Skor	K	Jumlah	Persentase
$X \geq \mu$	Tinggi	58	46,4%
$X < \mu$	Rendah	67	53,6%
Total		125	100%

Sedangkan berdasarkan hasil kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah yaitu berjumlah 67 orang (53,6%). Hal ini disebabkan karena perusahaan menerapkan kebijakan seperti pengurangan karyawan dan pemotongan gaji yang membuat karyawan merasa dirugikan serta tidak memiliki rasa kebanggaan terhadap perusahaan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam organisasi dimana produktivitas maupun kinerja karyawan menjadi menurun. Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung tidak meningkatkan keterlibatannya terhadap perusahaan dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi karena tidak adanya ikatan emosional terhadap perusahaan sehingga hal ini berdampak terhadap perkembangan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X ditandai dengan perilaku karyawan yang lebih memilih beristirahat dan bersantai-santai saat jam kerja meskipun mengetahui target pekerjaan belum terselesaikan sehingga hal ini berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Allan dan Meyer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kebijakan yang diterapkan perusahaan serta perasaan terpenuhinya harapan-harapan karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukman dan Adolfina (2015), penelitian tersebut menyatakan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan perhitungan *z-score* untuk mengetahui gambaran aspek dominan dari komitmen organisasi yang kemudian diolah menggunakan alat bantu statistik. Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Gambaran Aspek Dominan

Aspek Komitmen Organisasi	F	Persentase (%)
Afektif	40	32%
Kontinuan	47	37,6%
Normatif	38	30,4%
Total	125	100%

Berdasarkan hasil perhitungan *z-score* pada tabel 6 dapat diketahui bahwa aspek dominan dari komitmen organisasi adalah subjek dengan komitmen kontinuan yang berjumlah 47 dengan persentase 37,6%, diikuti subjek dengan komitmen afektif yang berjumlah 40 dengan persentase 32%, sedangkan untuk subjek dengan komitmen normatif berjumlah 38 dengan persentase 30,4%.

Komitmen kontinuan berkaitan dengan dengan persepsi seorang karyawan tentang biaya dan risiko yang dialami apabila meninggalkan organisasi. Dengan demikian banyak karyawan PT X yang memiliki *job insecurity* yang tinggi dan komitmen organisasi yang rendah dikarenakan lebih banyak karyawan yang memiliki komitmen kontinuan. Karyawan PT X bertahan dalam organisasi bukan karena alasan keterikatan emosional maupun perasaan wajib dan bertanggung jawab terhadap perusahaan tetapi dikarenakan adanya alasan bahwa karyawan akan menanggung kerugian besar jika meninggalkan organisasi seperti kehilangan biaya dan tenaga yang telah dikeluarkan, kehilangan pekerjaan, kehilangan upah, kehilangan rumah dinas, maupun intensif lainnya. Hal ini menyebabkan karyawan tidak melakukan usaha yang maksimal untuk kemajuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen kontinuan tinggi sulit diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sherlywati, 2015), penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen kontinuan bekerja dalam organisasi berdasarkan kesadaran akan adanya kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2018) dimana karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain..

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X dengan melibatkan 125 subjek penelitian, diperoleh hasil bahwa hipotesis dalam

penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan nilai sig. (p) sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dengan persamaan linier $Y = 79,757 - 0,520X$ yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 28,7% dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karyawan PT X lebih banyak memiliki *job insecurity* tinggi yaitu berjumlah 99 orang (79,2%), dibandingkan karyawan yang memiliki *job insecurity* rendah yaitu berjumlah 26 orang (20,8%). Karyawan PT X lebih banyak memiliki komitmen organisasi rendah yaitu berjumlah 67 orang (53,6%), dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi yaitu berjumlah 58 orang (46,4%). Tingginya *job insecurity* dan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan disebabkan karena adanya perubahan organisasional pada perusahaan yang menerapkan kebijakan baru seperti pengurangan karyawan dan pemotongan gaji saat pandemi Covid-19. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa aspek dominan dari komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X adalah komitmen kontinuan yang berjumlah 47 orang (37,6%). Karyawan dengan komitmen kontinuan ini bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional maupun perasaan wajib dan bertanggung jawab terhadap perusahaan tetapi dikarenakan adanya kerugian besar yang mereka alami jika meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 28,7% dalam membentuk komitmen organisasi karyawan PT X, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi dengan melibatkan variabel lainnya, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, karakteristik individu.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan PT X lebih banyak memiliki *job insecurity* tinggi serta lebih banyak memiliki komitmen organisasi rendah. Dengan adanya hal ini, perusahaan diharapkan dapat membangun kepercayaan antara organisasi dan karyawan, memberikan rasa aman kepada karyawan dengan memenuhi kewajibannya berkaitan dengan gaji/pemenuhan harapan karyawan maupun penerapan kebijakan perusahaan dan cara

mensosialisasikan kebijakan tersebut saat adanya peristiwa yang tidak terduga seperti pandemi Covid-19 untuk mengurangi/mengatasi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan peran atau keterlibatan karyawan dalam organisasi dan meningkatkan komunikasi organisasional dengan memberikan gambaran mengenai organisasi sehingga karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi serta memiliki keinginan untuk berkomitmen terhadap perusahaan dan bertahan sebagai bagian dari organisasi, serta dapat memberikan pelatihan atau program yang dapat meningkatkan motivasi, optimisme, dan *self-esteem* karyawan sehingga mengurangi adanya rasa ketidakamanan kerja, meningkatkan loyalitas karyawan, serta karyawan mampu untuk menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi.

Daftar Pustaka

- Atmoko, I. D., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2020). Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik Saat Pandemic Covid-19. *E-jurnal Ekonomi*. Universitas Islam Sultan Agung. (pp. 1095–1120).
- Gea, S. M. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Work Engagement* Pada Non – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara *Skripsi* (dipublikasikan). Universitas Medan Area Medan.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Journal Management*. Universitas Udayana, 9(5), 1858–1878.
- Ihsaddunin. (2020, Maret, 03). *Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia*. Kompas.com. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all> 09 April 2021, pukul 22.35 WIB.
- Lukman, N. S., & Adolfina. (2015). Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Manado. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado, 3(1), 1013–1023.
- Chryshna, M. (2020, Juli, 03). *Peraturan Pemerintah Tentang PSBB*. Kompaspedia. Diakses dari <https://kompaspedia.kompas.id/baca/data/dokumen/peraturan-pemerintah-tentang-psbb> 09 April 2021, pukul 22.35 WIB.
- Muliya, D. (2020, Juli, 02). *LA Pangkas 2.600 Karyawannya karena Covid-19*. Kompas TV. Diakses dari <https://www.kompas.tv/article/91025/lion-air-pangkas-2-600-karyawannya-karena-covid-19?page=all> 11 April 2021, pukul 17.00 WIB.
- Munawaroh, H. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *Skripsi* (dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ngadi. (2020, Mei, 20). *Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. LIPI. Diakses dari <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030> 10 April 2021, pukul 16.00 WIB.
- Sari, R. P. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT PPU. *Skripsi* (dipublikasikan). Universitas Sumatera Utara.
- Setiawan, R., & Hadiano, B. (2008). *Job Insecurity Dalam Organisasi*. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Sherlywati. (2015). Komitmen Organisasional dan *Authentic Happiness*: Studi Kasus Karyawan Pada Sebuah Organisasi Bisnis Retail di Kota Bandung. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Kristen Maranatha, 11(1), 33–60.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *E-Jurnal Psikologi*. Universitas Katolik Soegijapranata, 13(1), 98–114.
- Sulaeman. (2021, Februari, 18). *Menaker: 17,8 Persen Perusahaan PHK Karyawan Selama Pandemi Covid-19*. Merdeka.com. Diakses dari <https://www.merdeka.com/uang/menaker-178-perusahaan-phk-karyawan-selama-pandemi-covid-19.html> 10 April 2021 pukul

16.10 WIB.

- Wardani, S. I., Sutrisno., & Pramono, R. E. (2014). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Jember, 1-7.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.