



Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Kabupaten Lima Puluh, Kota Payakumbuh

Belly Natura^{1✉}, Nur Azizah Fitri²

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

belly.natura16@gmail.com

Abstract

Human resources are the most important asset for the company in the digitalization era, so companies need to manage them optimally so that every employee is able to show superior performance and high commitment to an organization, but there are several influencing factors that can make an employee's organizational commitment low. This study aims to determine the relationship between job insecurity and organizational commitment on contract employees of PT XYZ. The independent variable in this study is job insecurity and the dependent variable is organizational commitment. The measuring instrument used in this research is the scale of job insecurity and organizational commitment sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely the saturated sample in this study were 38 contract employees of PT XYZ. Test the validity and reliability in this study using the Alpha Cronbach. The results of the validity coefficient on the job insecurity move from $r_{ix} = 0.576$ to $r_{ix} = 0.682$ with a reliability coefficient of $= 0.940$ while the organizational commitment scale moves from $r_{ix} = 0.530$ to $r_{ix} = 0.690$ with a reliability coefficient of $= 0.934$. Based on data analysis, the correlation value is -0.769 with a significance level of 0.000 , which means that the hypothesis is accepted. This shows that there is a negative and significant relationship between job insecurity and organizational commitment on contract employees of PT XYZ. Meaning that to increase organizational commitment it is necessary to reduce job insecurity on employees at PT XYZ. The contribution of the job insecurity to organizational commitment is 59.1% .

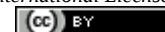
Keywords: job insecurity, organizational commitment, employees, company, correlation

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan saat era digitalisasi, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar setiap karyawan mampu menunjukkan kinerja unggul dan komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yang bisa membuat rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dan variabel terikat adalah komitmen organisasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adalah *job insecurity* dan komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, yaitu sampel jenuh dalam penelitian ini adalah 38 karyawan PT XYZ. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil koefisien validitas pada skala *job insecurity* bergerak dari $r_{ix} = 0,576$ sampai dengan $r_{ix} = 0,682$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,940$ sedangkan pada skala komitmen organisasi bergerak dari $r_{ix} = 0,530$ sampai dengan $r_{ix} = 0,690$ dengan koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0,934$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar $-0,769$ dengan taraf signifikansi $0,000$ yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. Artinya untuk meningkatkan komitmen organisasi perlu menurunkan *job insecurity* pada karyawan di PT XYZ. Kontribusi dari variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $59,1\%$.

Kata kunci: *job insecurity*, komitmen organisasi, karyawan, perusahaan, korelasi

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu badan usaha dimana tempat itu menjadi tempat kerja untuk memproduksi suatu benda. Perusahaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 yaitu perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan. Perusahaan juga sangat

mementingkan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan jalannya sebuah perusahaan [1].

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan [2].

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, Seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tuntutan kerja tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM) [3].

Menyatakan bahwa perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja organisasi dipengaruhi oleh komitmen dari tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi misalnya bagaimana suatu organisasi mengelola dan mendidik karyawannya sehingga memiliki derajat yang tinggi terhadap organisasi, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan karyawan pada institusinya [4].

Bagian tiap-tiap orang komitmen memiliki arti yang bervariasi. Terlepas dari arti yang berbeda itu, ada satu hal yang mendasari dari komitmen, yaitu ketika komitmen kepada sesuatu, tidak menerima alasan apa pun, hanya hasil, ada perbedaan antara minat dan komitmen. Ketika berminat melakukan sesuatu hanya akan melakukannya jika keadaannya mendukung, ketika berkomitmen pada sesuatu tidak akan menerima alasan apapun, hanya hasil [5].

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya menjadi bagian dan terlibat dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga menunjukkan tingkat absensi yang rendah dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dan juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kebersediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi atau perusahaan [6].

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi [7]. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi juga dapat menunjukkan kinerja yang optimal, pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada positif dengan kinerja karyawan. Salah satu hal yang penting dalam komitmen organisasi karyawan adalah keamanan kerja, karyawan akan berusaha mengorbankan segala sesuatunya jika

lingkup kerjanya terasa aman, sebaliknya, adanya rasa tidak aman (*job insecurity*) akibat ketidakpastian dan kestabilan kondisi perusahaan akan mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta perlakuan yang diterimanya dari perusahaan. Ini mengakibatkan penurunan terhadap komitmen perusahaan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau tidak keberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Ketidaksamaan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidak pastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan [8].

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. Ketidakamanan kerja memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek kerja yang beresiko (*job feature risk*) serta ketidakberdayaan (*powerlessness*). *Job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu benar-benar kehilangan pekerjaan [8].

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 13 Juni 2022 dengan 5 orang karyawan PT XYZ. Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka berkeinginan untuk pindah ke pekerjaan lain. Mereka hingga saat ini tidak terlalu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya karena mereka merasa mereka tidak akan selamanya ada di perusahaan tersebut. Mereka mengatakan bahwa tidak ada kepastian apakah mereka masih akan terus bekerja di perusahaan ini atau tidak, dapat dilihat dari keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan jika ada pekerjaan yang lain.

Karyawan juga menyatakan bahwa tidak terlalu memikirkan konsekuensi apabila kehilangan apa yang telah mereka peroleh selama ini jika mereka berhenti bekerja, seperti gaji, jaminan kesehatan, dan fasilitas dari perusahaan lainnya. Apa yang mereka dapatkan masih kurang dari apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Seperti contohnya mereka merasa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut semakin memperkuat keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Adanya terkait karyawan tidak mengerjakan tugas tepat pada waktunya, keterlambatan, tidak disiplin dalam jam masuk dan pulang kerja bahkan meninggalkan pekerjaannya saat jam kerja demi kepentingan yang lain. Perilaku yang telah dijabarkan diatas merupakan tindakan yang tidak mendukung efektivitas dan efisisensi dalam bekerja. Karyawan melakukan hal-hal yang menyimpang atau melanggar

dan tidak adanya keinginan karyawan untuk memajukan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya menjadi bagian terlibat dalam suatu organisasi [9]. Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi juga menunjukkan kinerja yang optimal, dan pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dengan kinerja pegawai [10]. Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

a. Komitmen afektif, menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitemn efektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karateristi struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memilikikomitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mepercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi [11].

b. Komitmen Lanjutan, merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan [12].

c. Komitmen Normatif, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhanyang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama [4].

Sementara itu, *job insecurity* merupakan tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman di karenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah [10].

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam.

Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian [13]. Dimensi *job insecurity* menggabungkan dimesi pertama dan kedua, lalu menggabungkan dimensi ketiga sehingga menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. Arti pekerjaan itu bagi individu, Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan [10].

b. Kehilangan pekerjaan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja [7].

c. Ketidakberdayaan (*powerlessness*), merupakan ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya [9].

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara Job insecurity dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT XYZ?”. Sementara itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *job insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT XYZ.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non eksperimental yang menggunakan metode *survey* untuk melihat hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT XYZ yang berjumlah 38 orang.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job insecurity* dan komitmen organisasi. Skala adalah daftar pertanyaan yang akan menungkap peromansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban

model Likert [14]. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan bantuan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*. Hasil penelitian dianalisis melalui serangkaian analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas serta uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengetahui hubungan variabel dependen dengan variabel independen [15].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Hasil

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan antar variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 21.0, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Job insecurity</i>	38	0,753	0,621	Normal
Komitmen organisasi	38	0,880	0,420	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *job insecurity* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,621$ dengan KSZ = 0,753 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala komitmen organisasi sebesar $p = 0,420$ dengan KSZ = 0,880. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

Selanjutnya, Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berkorelasi secara linear dengan variabel terikat. Dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS 21.0 maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linieritas

Df	Mean Square	F	Sig
1	3008,129	42,414	0,000

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka diperoleh nilai F sebesar 42,414 dengan signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala *job insecurity* dan *fear of success* tergolong linier.

Kemudian setelah uji normalitas dan uji linieritas, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan

untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi [16]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dari *Pearson* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan antara skala *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ dengan sampel penelitian sebanyak 38 orang, maka diperoleh hasil yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

N	P	R	R Square	Kesimpulan
38	0,000	-0,769	0,591	Sig (2 tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α) berarti hipotesis diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data skala *job insecurity* dan komitmen organisasi dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 38 orang, maka diperoleh hasil uji signifikansi dengan bantuan IBM SPSS 21.0, didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ level of significant (α), hipotesis diterima, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. Kemudian diperoleh nilai koefisien (r) sebesar $r_{xy} = -0,769$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dengan arah negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. Nilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (pearson)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21.0, dimana level of significant (α) 0,000 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,769 dengan nilai (p) sig = 0,000 karena nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan arah negatif, yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sehingga dengan ini dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan [16]. Selanjutnya sebuah penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan kearah negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* dengan sumbangan efektif variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 18,7% yang mana hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah komitmen organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka

semakin tinggi komitmen organisasi [17]. Pada penelitian ini ditemukan bahwasanya *job insecurity* memang memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* organisasi yang dirasakan maka tinggi komitmen organisasi [18].

Job insecurity sebagai keadaan psikologis individu dalam memandang sebuah pekerjaan dimana hal tersebut bisa menjadikan rasa tidak aman dan bingung dikarenakan situasi lingkungan dan juga jenis pekerjaan yang dapat berubah-ubah sehingga menyebabkan kebingungan pada karyawan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan memiliki penurunan komitmen organisasi [19].

Dapat dikatakan jika individu memiliki *job insecurity* yang tinggi, maka komitmennya terhadap suatu organisasi akan semakin rendah, hal ini dikarenakan ia merasa bahwa ia selalu merasa tidak aman dan nyaman dengan pekerjaannya tersebut [20]. Sebaliknya, jika individu memiliki *job insecurity* yang rendah, maka ia cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini dikarenakan ia merasa bahwa aman dan nyaman dengan pekerjaannya maka ia patut mempertahankan pekerjaan serta memberikan dedikasi terbaiknya untuk perusahaan tersebut.

Job insecurity pada karyawan kontrak PT XYZ berada pada beberapa tingkatan kategori, yaitu kategori tinggi, sebesar 165,2% atau sebanyak 23 orang, kategori sedang 253,3% atau sebanyak 15 orang, kategori rendah 0% atau sebanyak 0 orang. Begitu juga dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT XYZ juga terdapat beberapa kategori, yaitu kategori tinggi sebesar 71,05% atau sebanyak 27 orang, kategori sedang 39,4% atau sebanyak 15 orang, kategori rendah 0% atau sebanyak 0 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai sumbangan efektif *job insecurity* terhadap komitmen organisasi, maka diperoleh nilai- sumbangan efektif (KP) = 59,1% dan sisa nya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal pekerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, ataupun pengalaman kerja [15].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak PT XYZ dengan arah negatif, yang artinya bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Maka dengan ini dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Adapun

kontribusi dari variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 59,1 %.

Daftar Rujukan

- [1] Markus, V. J., & Jatmika, D. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 83–95. <https://doi.org/10.24854/jpu66>.
- [2] Ramdhan, M. R., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 327–337. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24783>.
- [3] Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://doi.org/10.31219/osf.io/6dchp>.
- [4] Taslim, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Mutu Modal Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Et-Tijarie: *Jurnal Hukum dan Bisnis Syariah*, 4(1). <https://doi.org/10.21107/ete.v4i1.3902>.
- [5] Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1)*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ne5vc>.
- [6] Oya, A. M., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 63–72. <https://doi.org/10.37715/psy.v3i2.1372>.
- [7] Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4249>.
- [8] Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01–09. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5871>.
- [9] Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>.
- [10] Nuradha, M. Zulkaida, A & Susianti, D. (2022). Kontribusi Occupational Self Efficacy Terhadap Job Insecurity pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 1(2), 31–37. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i2.207>.
- [11] Putri, K. S. (2021). Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 1199–1205. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>.
- [12] Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8326r>.
- [13] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn>.
- [14] Priyatno, Duwi. 2018. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/93HQB>.
- [15] Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Glow Kediri. *Revitalisasi*, 11(2), 150. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3101>.

- [16] Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>.
- [17] Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>.
- [18] Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widyasari, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Mediapsi*, 01(01), 40-50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>.
- [19] Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 36. <https://doi.org/10.26460/jm.v13i2.3587>.
- [20] Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>.