

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati^{1*}, Doddy Hendro Wibowo²
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Abstrak

Pandemi COVID-19 yang melanda pada awal tahun 2020 berdampak pada sosial ekonomi masyarakat akan keberlangsungan kerja dan pendapatan pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan kontrak pada PT. X dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Skala yang digunakan adalah skala *job insecurity* dan skala komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19. Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan kontrak akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan semakin menurun.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Karyawan Kontrak

Abstract

The COVID-19 pandemic that struck in early 2020 has impacted society's socioeconomic community on worker sustainability and income. The purpose of this study is to know how job insecurity influences the organization's commitment to contract employees in the COVID-19 pandemic with a quantitative approach. This research involved 100 contract employees at PT. X with sampling technique using purposive sampling method. The scale used is the job insecurity scale and the organizational commitment scale. Data analysis is done using a simple, linear regression technique. The results of this research show that job insecurity does affect the organization's commitment to contract employees in the COVID-19 pandemic. The higher job insecurity possessed by contract employees will cause employee organizational commitments to plummet.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment, Contract Employees

***Corresponding Author:**

Robertus Adimas Trijati
Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga
Email: robertusadimas@gmail.com

Article History

Submitted: 06 Februari 2023

Accepted: 03 Maret 2024

Available online: 15 Maret 2024

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang terjadi dari tahun 2020 sampai sekarang yang membuat pemerintah harus menerapkan kebijakan pembatasan untuk sektor perusahaan seperti BUMN atau swasta tentunya memberikan berdampak buruk seperti adanya pengurangan sampai penundaan rekrutmen tenaga kerja. Menurut data Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) sejak awal tahun 2021 sudah terjadi kasus buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 50.000 lebih (Bardan, 2021). Pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak kerja berakhir dilakukan oleh beberapa perusahaan sebagai langkah mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan karena pandemi COVID-19. Menurut Rizky dan Sadida (2019) terjadinya pengurangan karyawan pada perusahaan malah akan menimbulkan dampak buruk untuk karyawan yang masih bekerja seperti bertambahnya beban kerja karyawan karena imbas dari penyerahan beban kerja dari karyawan yang terdahulu. Dampak negatif yang terjadi akibat adanya pemutusan hubungan kerja salah satunya adalah berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang masih bekerja karena tidak di PHK dan menurunnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Thomas & Hersen, 2002). Mengingat juga banyak diantara karyawan yang berstatus kontrak dan sering kali hal ini menjadi *stressor* yang membuat mereka takut dan tidak bisa mengembangkan diri menjadi lebih baik (Amri dkk, 2021).

Menurut Mallu (2015) karyawan kontrak merupakan karyawan yang diangkat untuk membantu rutinitas perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada jaminan

kelangsungan masa kerjanya. Prestasi kerja sangatlah menentukan keberlangsungan masa kerja karyawan kontrak. Jika karyawan kontrak memiliki prestasi kerja yang bagus maka akan dipertahankan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya jika karyawan kontrak tidak mampu untuk menaikkan prestasi kerjanya maka perusahaan akan memberhentikannya. Terkadang kewajiban antara karyawan kontrak hampir sama dengan karyawan tetap dan bahkan lebih berat. Disisi lain dari segi fasilitas dan gaji yang didapatkan tentu sangat berbeda, terlebih lagi tidak adanya kejelasan untuk urusan pesangon ketika perusahaan tidak lagi membutuhkan jasa dari pekerja kontrak. Hal itu membuat semakin kurangnya komitmen terhadap kesejahteraan karyawan kontrak dan tidak wajib memberikan jaminan pensiun oleh perusahaan kepada karyawannya (Briliani & Dwiyanti, 2018).

Hal ini didukung dari hasil wawancara yang menunjukkan masalah komitmen kerja di PT X bahwa terjadi banyak kasus karyawan yang mengundurkan diri disebabkan oleh kurangnya jam kerja yang didapatkan para karyawan. Perusahaan tidak bisa memenuhi kebutuhan tersebut lantaran produksi perusahaan sedang mengalami penurunan karena bahan baku yang tidak bisa diimpor dari luar negeri ke Indonesia disebabkan pandemi COVID-19 yang sedang melanda di berbagai negara. Pihak perusahaan juga menetapkan jam operasional yang cenderung pendek kepada seluruh karyawan terkait menurunnya tingkat produksi dan untuk menjaga jarak antar karyawan di lingkungan kerja. Faktor lain yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan diantaranya kurang

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti ketidakcocokan dengan rekan kerja dan supervisor, adanya kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan dan karyawan kontrak merasa kurang mendapat perhatian oleh perusahaan. Kemudian adanya pengurangan karyawan yang dilakukan perusahaan dan kasus PHK yang terjadi di luar sana membuat karyawan kontrak mengalami kecemasan akan masa depannya di perusahaan. Terdapat juga karyawan yang sudah berencana untuk tidak bertahan pada pekerjaan mereka saat ini hingga pensiun dikarenakan ada satu dan lain hal yang membuat mereka tidak memilih bertahan hingga pensiun.

Perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawannya tetap berkomitmen terus kepada perusahaan pada situasi sesulit apapun. Bagi mereka yang bekerja sebagai karyawan kontrak menjadi tantangan tersendiri untuk mempertahankan pekerjaannya, serta menjaga kondisi emosi dan kondisi psikologis agar tetap stabil (Agarwal, 2021)(Carnevale & Hatak, 2020). Komitmen organisasi itu sendiri diartikan sebagai ikatan kuat yang dimiliki individu dalam menjadikan satu atau banyak tujuan (Li et al., 2021). Sedangkan Allen dan Mayer (1990) komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Terdiri dari tiga komponen, yakni *affective commitment* merujuk pada ketertarikan emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang karyawan pada organisasi. *Continuance commitment* terkait dengan konsep *slide-best orientation* yang memusatkan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu bisa hilang apabila orang tersebut meninggalkan

organisasi. *Normative commitment* mengarah pada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis tertarik untuk menjadi karyawan di suatu organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kebanggaan, pemilikan, kebahagiaan dan lain sebagainya.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kondisi fisik lingkungan kerja, perasaan atau kemauan untuk bekerja kepada pimpinan, rasa aman dalam bekerja, pembayaran upah dan penghargaan atau peluang dalam bekerja (Kurniawan, 2006). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan melakukan kegiatan-kegiatan yang menunjang kinerja perusahaan dan setia pada perusahaannya. Jika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka akan membuat karyawan lebih gampang untuk meninggalkan organisasinya dan membuat individu lebih cenderung mementingkan kepentingan pribadinya (Setyawati, 2017).

Ketidakpastian dari masa depan pekerjaan oleh karyawan membuat mereka rentan mengalami *job insecurity*. Ashford, Lee dan Bobko (1989) *job insecurity* adalah suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Menurut Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* merupakan keadaan psikologis yang ditandai dengan timbulnya rasa bingung dan tidak aman pada diri seorang karyawan dikarenakan kondisi yang berubah-ubah pada lingkungan kerjanya. Darvishmotevali dkk (2017) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu stres kerja yang sudah umum dirasakan pada setiap pekerja, disertai dengan ditemukannya hubungan negatif dengan

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

kepuasan kerja, peran kinerja, kepercayaan, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Selain itu *job insecurity* memberikan dampak negatif secara psikologis, yaitu munculnya perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas dan komitmen, serta kekhawatiran dan kemarahan (Putra & Suana, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang juga telah dilakukan Wibowo dan Ariani (2016) membuktikan bahwa ketidakamanan kerja karena adanya ketidakjelasan status yang menyebabkan kecilnya peluang untuk kenaikan jabatan. Lalu ketidakmampuan dalam mengontrol situasi negatif yang terjadi di lingkungan kerja menjadikannya sebagai ketidakamanan yang paling tinggi. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan sebuah komitmen organisasi dari karyawan yang masih bekerja di perusahaan. Komitmen organisasi sangat penting bagi seorang karyawan terkait dampak signifikan yang ditunjukkan karyawan terhadap kinerjanya, kepuasan kerja, absensi dan *turnover*.

Terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu terkait *job insecurity* dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Markus dan Jatmika (2020), dari hasil penelitiannya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, berarti semakin rendah *job insecurity* karyawan maka tingkat komitmen organisasi karyawan kepada perusahaannya semakin besar. Begitu juga dengan sebaliknya semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka semakin rendah pula komitmen karyawan kepada perusahaannya. Selain itu juga ada penelitian Dewi dan Suana (2016) dari hasil penelitiannya tersebut *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Kemudian tingginya *job insecurity* dirasakan yang dirasakan oleh karyawan kontrak yang menyebabkan rasa tidak aman pada karyawan kontrak. Terdapat penelitian yang berbeda dari dua hasil penelitian sebelumnya, dari Nurleni, Sunarya dan Z (2020) ini justru menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan dikarenakan adanya faktor lain yang jauh lebih berpengaruh seperti kepuasan kerja dan keadilan organisasi ketimbang *job insecurity*. Lalu ada Moshoeu dan Geldenhuis (2019) mengatakan hal yang sama bahwa ancaman kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan bisa meningkatkan keterlibatan mereka dengan perusahaan supaya tetap dipertahankan untuk bekerja di perusahaan.

Adanya perbedaan hasil penelitian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan adanya pandemi yang mengakibatkan terjadinya perubahan dalam PT X mengenai karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19. Sekaligus membandingkan dengan temuan yang sebelumnya. Pada penelitian terdahulu sampel yang banyak digunakan adalah karyawan *outsourcing*. Namun pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel karyawan kontrak yang bukan *outsourcing* karena dari segi lama bekerja, perjanjian kerja peluang jadi pegawai tetap, tanggung jawab pekerjaan, jenjang karir, pengupahan dan pemutusan hubungan kerja akan berbeda. Selain itu penelitian ini dilakukan pada situasi pandemi COVID-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19. Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh negatif antara

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

job insecurity dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*

dengan jenis *purposive sampling* karena pada teknik ini sampel akan dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini mempertimbangkan sampel yaitu karyawan yang aktif dan bekerja di PT X, karyawan yang masuk kedalam kontrak kerja (karyawan kontrak) dan bukan termasuk karyawan *outsourcing*.

Tabel 1.
Data Demografi Partisipan

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	29,0%
Perempuan	71	71,0%
Usia		
18-25	23	23,0%
26-30	25	25,0%
31-35	28	28,0%
36-40	17	17,0%
41-45	6	6,0%
46-50	1	1,0%
Pendidikan		
SD	3	3,0%
SMP	27	27,0%
SMA/SMK/MA	70	70,0%
Lama Bekerja		
1-5	39	39,0%
6-10	40	40,0%
11-15	16	16,0%
16-20	5	5,0%
Perpanjangan Kontrak Kerja		
1-5	55	55,0%
6-10	41	41,0%
11-15	3	3,0%
16-20	1	1,0%

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui partisipan penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan jumlah kontrak. Sebagian besar subjek berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 71 orang. Mayoritas subjek berusia 31 sampai 35 tahun dengan jumlah 28 orang. Latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh sebagian

besar subjek adalah SMA/SMK/MA dengan jumlah 70 orang. Lalu untuk masa kerja subjek yang paling banyak bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 40 orang. Serta kebanyakan subjek sudah melakukan perpanjangan kontrak kerja sebanyak 1 sampai 5 kali.

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan skala psikologi atau kuesioner secara langsung kepada responden. Pada pilihan jawaban peneliti menggunakan model *likert scale* untuk mengukur pernyataan seseorang yang tersusun dalam empat format pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Terdapat dua jenis skala psikologi yang digunakan yaitu *Job Insecurity Scale (JIS)* yang dibuat oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989), skala tersebut dibuat berdasarkan pada 3 aspek yang terdiri 39 item. Salah satu contoh item dari aspek perasaan terancam pada seluruh pekerjaan seseorang yaitu “saya khawatir tidak maksimal dalam bertanggung jawab pada pekerjaan saya”, selanjutnya aspek perasaan terancam pada tampilan kerja yaitu “saya kurang berkenan apabila ditempatkan di lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal saya” dan aspek *powerlessness* yaitu “saya kesulitan mengatasi permasalahan pada pekerjaan saya”. Lalu skala komitmen organisasi yang dibuat oleh Allen dan Mayer (1990) dan skala tersebut dibuat berdasarkan pada 3 aspek yang terdiri dari 24 item. Salah satu contoh item dari aspek komitmen afektif yaitu “perusahaan ini mempunyai arti penting bagi

pribadi saya” selanjutnya aspek komitmen kesinambungan yaitu “saya merasa berat meninggalkan perusahaan ini meskipun saya menginginkannya” dan aspek komitmen normatif yaitu “saya tidak percaya bahwa orang harus selalu setia pada perusahaannya”. Kedua skala psikologi tersebut yang telah melalui proses penerjemahan ahli bahasa dan dilakukan uji keterbacaan yang kemudian dilakukan revisi penggunaan kata agar mudah dimengerti dan tidak menimbulkan keambiguan.

Hasil uji seleksi item didapat nilai *Corrected Item-Total Correlation job insecurity* sebesar 0,300 – 0,626 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 dan untuk komitmen organisasi didapat nilai *Corrected Item-Total Correlation* 0,346 – 0,583 dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur *job insecurity* dan komitmen organisasi pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan tergolong tinggi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisa statistik parametris dengan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS.21. Guna memperoleh informasi mengenai kemampuan dari variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

HASIL

Tabel 2

Kategori Job Insecurity dan Komitmen Organisasi

Variabel	Kategori	F	%
Job Insecurity	Tinggi	11	11%
	Sedang	78	78%
	Rendah	11	11%
Komitmen Organisasi	Tinggi	16	16%
	Sedang	69	69%
	Rendah	15	15%

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat *job insecurity* berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 78%, dengan rata-rata skor sebesar 63,89 dan standar deviasi sebesar 9,92. Sementara itu untuk komitmen organisasi juga ada dalam kategori sedang yaitu sebesar 69%, dengan rata-rata skor sebesar 47,68 dan standar deviasi sebesar 6,00.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan didapat nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* sebesar 0,153 dan pada

variabel komitmen organisasi sebesar 0,328. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai p lebih besar daripada 0,05 ($p > 0,05$).

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah penulis lakukan menggunakan metode uji test for linearity dan dari hasil uji 2 variabel tersebut didapat nilai linearitas p adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka otomatis pengaruh antara 2 variabel ini bersifat linier.

Tabel 3
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	B	T	Signifikan	Koefisien Determinasi (R^2)
(Constant)	71,502	22,986	,000	
Job Insecurity	-,373	-7,749	,000	,380

Berdasarkan tabel 3 diatas, didapat nilai koefisien regresi *job insecurity* bernilai negatif karena nilai signifikansi pada uji t tidak lebih besar dari 0,05 yang berarti *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel terikat. Lalu dari hasil analisis didapat nilai persamaan $Y = 71,502 - 0,373X$. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan 1 persen *job insecurity* akan menurunkan 0,373 komitmen organisasi pada pandemi COVID-19. Kemudian jika komitmen organisasi disaat pandemi tidak dipengaruhi *job insecurity* maka nilainya sebesar 71,502. Jadi dapat ditarik kesimpulan

bahwa terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada saat pandemi COVID-19. Besarnya pengaruh yang diberikan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,380. Maka *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 38% dan 62% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi yang dianalisis. Selain itu terlihat pengaruh yang signifikan pada nilai sign. p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

DISKUSI

Hasil dari analisis penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan pengaruh yang negatif dengan nilai yang diperoleh dari regresi linier sederhana sebesar 0,000, serta nilai koefisien regresi yang negatif sebesar 0,373 (-0,373), dan signifikansi

lebih kecil dari 0,005 sehingga bisa dipastikan bahwa hipotesis peneliti yakni terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19 dinyatakan diterima. Pengaruh yang negatif menunjukkan semakin tinggi *job*

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

insecurity yang dimiliki oleh karyawan kontrak akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan semakin menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Markus dan Jatmika (2020), selain itu oleh Dewi dan Suana (2016) mengungkapkan hal yang sama yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Tingginya *job insecurity* dirasakan yang dirasakan oleh karyawan kontrak yang menyebabkan rasa tidak aman pada karyawan kontrak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dinyatakan oleh Nurleni, Sunarya dan Z (2020) yang justru menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan dikarenakan adanya faktor lain yang jauh lebih berpengaruh seperti kepuasan kerja dan keadilan organisasi ketimbang *job insecurity*. Selain itu juga ada Moshoeu dan Geldenhuys (2019) yang juga mengatakan hal sama bahwa ancaman kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan bisa meningkatkan keterlibatan mereka dengan perusahaan supaya tetap dipertahankan untuk bekerja di perusahaan.

Tingginya *job insecurity* sebagai tanda ketidakberdayaan karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga karyawan merasa tidak lagi aman dan khawatir akan masa depannya. Hal tersebut membuat karyawan tidak lagi memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya dan tidak ada keuntungan yang bisa didapat karyawan selama bekerja, menyebabkan kurangnya peran karyawan terhadap perusahaan. Disisi lain rendahnya tingkat *job insecurity* karyawan membawa dampak baik

bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan dimana karyawan masih menaruh kepercayaan kepada perusahaan tentang kepastian masa depan pekerjaannya. Kepercayaan tersebut membuat karyawan mempunyai motivasi, tanggung jawab dan kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan (Kristianingrum dkk, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak yang menjadi partisipan pada penelitian ini, sebagian besarnya yakni 78% memiliki *job insecurity* tergolong sedang. Jadi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan kontrak ada pada kategori sedang. Hal tersebut terjadi karena adanya pandemi COVID-19 yang membawa dampak negatif bagi perusahaan, sehingga perusahaan membuat kebijakan untuk tetap mempertahankan produktivitas yang menyampaikan hak karyawan terutama karyawan kontrak yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya. Serta adanya pandemi COVID-19 juga mengakibatkan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah sehingga perusahaan dapat membuat kerugian bagi karyawan kontrak karena kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sendiri. Sejalan dengan pendapat yang telah diungkapkan Robbins dan Judge (2017), bahwa *job insecurity* timbul karena beberapa faktor diantaranya kondisi lingkungan yang merupakan sumber ancaman dari luar kontrol individu dan *locus of control* yang merupakan sikap individu dalam mengatasi ancaman yang berasal dari lingkungannya. Ditandai dengan timbulnya rasa bingung dan tidak aman pada diri seorang karyawan dikarenakan kondisi yang berubah-ubah pada lingkungan kerjanya.

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

Kemudian komitmen organisasi pada karyawan kontrak juga berada dalam kategori sedang yakni sebesar 69%. Meskipun karyawan kontrak merasa *job insecurity* karena kontrak yang diperpanjang berulang kali dalam kondisi pandemi COVID-19 yang memiliki dampak yang luas, namun karyawan kontrak masih ada rasa percaya kepada perusahaan tempat kerja mereka saat ini. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Anugrah, dkk (2022) yang memaknai komitmen sebagai bentuk pengharapan, pengabdian, rasa cinta dengan pekerjaannya. Komitmen afektif karyawan merujuk pada ketertarikan emosional, identifikasi dan keterlibatan seseorang karyawan pada organisasi. Kemudian bukan hanya karena alasan emosional saja tetapi juga karena adanya komitmen kesinambungan yang dimiliki karyawan kontrak, dimana menurut Sherlywati (2015) karyawan akan merasa rugi jika mereka harus keluar dari perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki pilihan lain dan memilih untuk bertahan. Kerugian yang dialami seperti hilangnya pendapatan karena sudah tidak lagi bekerja dan rugi dalam hal tenaga yang sudah dikeluarkan selama bekerja, serta hilangnya berbagai insentif lain yang perusahaan berikan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas partisipan penelitian adalah perempuan karena pada dasarnya karyawan kontrak yang bekerja di PT X memang didominasi oleh perempuan sebanyak 71 perempuan. Hasil ini tidak sependapat oleh temuan Gaunt dan Benjamin (2007) yang menyatakan bahwa dalam bekerja pengaruh *job insecurity* lebih dirasakan oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Selanjutnya berdasarkan usia, mayoritas partisipan berada di usia 31 sampai

35 tahun dan tingkat *job insecurity* dalam kategori sedang. Hasil ini sependapat dengan penelitian oleh temuan Mauno, dkk (2005) tentang karyawan yang berusia muda lebih cenderung rentan mengalami *job insecurity* dibandingkan karyawan di usia tua.

Melihat dari tingkat *job insecurity* dan komitmen organisasi yang tergolong sedang pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19 dengan besaran pengaruh yang diberikan sebesar 38%. Membuat perusahaan harus melihat ulang setiap kebijakan-kebijakan yang telah dibuat dan memberikan perhatian kepada karyawan kontrak agar karyawan kontrak dapat merasa aman dan merasa bagian dari perusahaan. Menurut Wahidah (2022) hadirnya pemimpin transformasional dapat membawa perubahan agar karyawan bisa termotivasi dan optimis pada target tujuannya. Diimbangi dengan atasan yang selalu memberikan *feedback* positif, menjauhi konflik yang bisa menimbulkan ketegangan, membuat suasana menyenangkan, komunikatif dan membangun rasa percaya diri karyawan kontrak. Secara tidak langsung akan membangun loyalitas karyawan kontrak kepada perusahaan, sehingga komitmen organisasi karyawan kontrak juga meningkat dan *job insecurity* yang dialami karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19 bisa berkurang.

Menurut Ezra, Syahrizal, dan Fitria (2019) keinginan dalam mempertahankan keberadaan diri pada karyawan adalah *outcome* penting berupa komitmen organisasi. Sehingga perasaan tentang ketidakamanan kerja akan mengancam komitmen organisasi. Ketika lingkungan tempatnya bekerja terasa aman maka karyawan akan cenderung berkorban untuk organisasi, sebaliknya jika

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

karyawan merasa tempatnya bekerja tidak aman maka karyawan tidak mau berkorban untuk organisasi.

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup yang terbatas pada satu perusahaan saja. Peneliti disini hanya meneliti sebatas satu variabel independen saja, sedangkan dari hasil penelitian ini menunjukkan 62% komitmen organisasi dipengaruhi variabel lain diluar dari *job insecurity*, maka dari itu peneliti masih kurang mengkaji variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di PT X dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di masa pandemi COVID-19 dengan tingkat *job insecurity* dan komitmen organisasi yang tergolong sedang. Artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan kontrak akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan semakin menurun, begitu sebaliknya semakin rendah *job insecurity* pada karyawan kontrak maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Kemudian saran yang bisa penulis berikan untuk para karyawan kontrak adalah untuk terus berkomitmen dan berusaha selalu memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya di tengah ketidakpastian saat ini dan juga bagi perusahaan untuk selalu membangun kepercayaan kepada karyawan kontrak dengan cara mensosialisasikan kebijakan-kebijakan baru, meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan dan memberikan pelatihan. Saran bagi peneliti yang

akan datang untuk mengembangkan penelitian, bisa menambahkan variabel-variabel baru yang mempengaruhi komitmen organisasi selain *job insecurity* dan juga disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas atau menambahkan objek penelitian atau responden penelitian, guna memaksimalkan hasil penelitian didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, P. (2021). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93(10), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102765>
- Allen, Natalie. P., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology Society*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: PT PLN Persero P3B Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Anugrah, R., Daud, M., & Hamid, A. N. (2022). Makna komitmen organisasi bagi guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 17(2), 95–111. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.17.2.95-111>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Bardan, A. B. (2021). *KSPI sebut ada 50000 terkena PHK sejak awal 2021*. Diunduh 24 Agustus 2021 dari <https://www.google.com/amp/s/amp.kontan.co.id/news/kspi-sebut-ada-50000-buruh->

JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK DI MASA PANDEMI

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

- terkena-phk-sejak-awal-2021
- Briliani, A., & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v16i1.2495>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of covid-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724–1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- Dewi, N., & Suana, I. (2016). Ketidakamanan pekerjaan pengaruh, kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3000-3026.
- Ezra, R. F., Syahrizal, & Fitriya, Y. (2019). Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat kontrak rumah sakit umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 01(01), 182–191.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341–355. <https://doi.org/10.1080/13668800701456336>
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen organisasi karyawan sebagai dampak dari job insecurity (Studi Pada Pt X). *JCA Psikologi*, 3(1), 21–29.
- Kurniawan, A. (2006). *Hubungan antara persepsi manajemen lini terhadap turnover di manajemen puncak dengan komitmen organisasi*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Li, Y., Yang, J., Wu, M., Wang, J., & Long, R. (2021). A comprehensive model of the relationship between miners' work commitment, cultural emotion and unemployment risk perception. *Sustainability*, 13(5), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13052995>
- Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi dan Informasi Terapan*, 1(2), 36–42.
- 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>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–237. <https://doi.org/10.1080/13594320500146649>
- Moshoeu, A. N., & Geldenhuys, D. J. (2019). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), 22–43. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/5832>
- 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>
- Putra, K., & Suana, I. (2016). Pengaruh komitmen organisasional dan job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan arma museum & resort ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7697-7723.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara job insecurity dan employee well being pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329–335.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior* (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Setyawati, D. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. GO-JEK cabang Solo)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah. Surakarta.

**JOB INSECURITY SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
KONTRAK DI MASA PANDEMI**

Robertus Adimas Trijati, Doddy Hendro Wibowo

- Sherlywati, S. (2015). Komitmen organisasional dan authentic happiness: Studi kasus karyawan pada sebuah organisasi bisnis retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis Unpar*, 11(1), 37–64.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Thomas, Jay. C., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- Wahidah, S. (2022). Apakah kepemimpinan transformasional dan leader-member exchange dapat meningkatkan komitmen organisasi PNS millennials?. *Proyeksi*, 17(2), 35–47. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.17.2.35-47>
- Wibowo, D. H., & Ariani, D. S. (2016). Identifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja (job insecurity) pada guru honorer di sekolah pinggiran. *In Mind Set*, 7(2), 12–19.