

**HUBUNGAN ANTARA KETIDAKAMANAN PEKERJAAN
(*JOB INSECURITY*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
(*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) PADA KARYAWAN PT
YASA INDUSTRI NUSANTARA DI JAKARTA**

**NOVITA PANCAWATI
8115072687**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE'S PT
YASA INDUSTRI NUSANTARA JAKARTA***

**NOVITA PANCAWATI
8115072687**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
ECONOMIC AND ADMINISTRATION DEPARTMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

NOVITA PANCAWATI. Hubungan antara Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*) dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Pada Karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan Oktober 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yasa Industri Nusantara sebanyak 120 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional. Data variabel Y (Komitmen Organisasi) dan variabel X (Ketidakamanan Pekerjaan) merupakan data primer, instrumen yang digunakan adalah berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (ketidakamanan pekerjaan) sebesar 0,900. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 87,21 - 0,475X$. Hasil uji normalitas galat taksiran Y terhadap X menggunakan uji *Lilliefors* dan diperoleh $L_o = 0,059$ dibandingkan dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,094. Karena $L_o < L_t$, maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (25,92) > F_{tabel} (3,96)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,17) < F_{tabel} (1,67)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar -0,479. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $-t_{hitung} (-5,09) < -t_{tabel} (-1,67)$, sehingga $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 22,96 % variasi komitmen organisasi (Y) ditentukan oleh ketidakamanan pekerjaan (X). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

ABSTRACT

NOVITA PANCAWATI. Correlation Between Job Insecurity with Organizational Commitment of employee's PT Yasa Industri Nusantara at Jakarta. Scientific Paper, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2011.


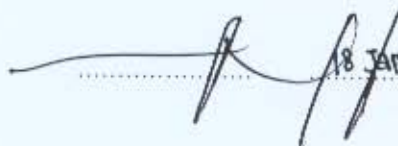

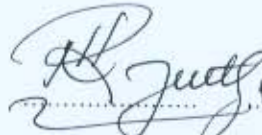

The Purpose of this research is to know the correlations between Job Insecurity with Organizational Commitment of employee's PT Yasa Industri Nusantara at Jakarta. This research have been done for 2 months since September until October 2011. The method of research is survey method with correlational approach, while the data is got from instrument data. The populations research was all of employees with total 120 employees, with 89 employees for sampling. Variable data Y (Organizational Commitment) and variable X (Job Insecurity) is primer data, used likert scale, before that it had construct validity test by validation process, that was correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Insecurity) was 0,900. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 87,21 - 0,475X$. After that, data normality test by using Lilliefors formula and the result was $L_{count} = 0,059$ in significance level 0,05 and $L_{table} = 0,094$. so $L_{count} < L_{table}$, mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and the result was, $F_{count} (25,92) > F_{table} (3,96)$, showing that regression was significance. While regression linearity test, $F_{count} (1,17) < F_{table} (1,67)$, showing that regression was linear. The result of product moment of correlations coefficient test was $r_{xy} = -0,479$ continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result was, $-t_{count} (-5,09) < -t_{tabel} (-1,67)$. and so $-t_{count} < -t_{table}$. It means that there were significance and negative correlations between Job Insecurity with Organizational Commitment of employee's. Beside that, the result of determination coefficient test was 22,96%, it means that Organizational Commitment variable determined by 22,96% Job Insecurity variable. The conclusion of the research has shown that there was a negative correlations between Job Insecurity with Organizational Commitment of employee's PT Yasa Industri Nusantara at Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		18 Januari 2012
2. <u>Ari Saptono, SE. M.Pd</u> NIP. 19720715 200212 1 001	Sekretaris		18 Januari 2012
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S, MM</u> NIP. 19470626 198003 1 002	Penguji Ahli		18 Januari 2012
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		18 Januari 2012
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		18 Januari 2012
Tanggal Lulus: 12 Januari 2012			

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2011

Yang Membuat Pernyataan

Novita Pancawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"sesungguhnya bersama setiap kesulitan,
ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah : 6)

Dengan mengucapkan rasa Syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat & karunia-Nya yang diberikan, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua (Budiono & Maryati), Ke-empat kakakku tercinta, pihak-pihak yang telah memberikan kemudahan, teman-teman, serta sahabat-sahabat terdekat yang selalu

memberikan semangatnya. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua. Amien.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji serta syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*) dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta”** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan moril dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Nuryetty Zain, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.

2. Maisaroh, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. DR. Saparuddin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.
8. Joko Saron, S.Kom, MM, selaku Kepala HRD PT Yasa Industri Nusantara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Perusahaan tersebut.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Januari 2012

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian	6

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen Organisasi	8
2. Ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>).....	16
B. Kerangka Berfikir	22
C. Perumusan Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	25
B. Waktu dan Tempat Penelitian	25
C. Metode Penelitian	26
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
E. Instrumen Penelitian	27
1. Komitmen Organisasi	
a. Definisi Konseptual	27
b. Definisi Operasional	27
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	28
d. Validasi Instrumen	29
2. Ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>)	
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional	31
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	32
d. Validasi Instrumen	33

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	35
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	35
2. Uji Persyaratan Data Analisis.....	36
3. Uji Hipotesis.....	37
a. Uji Keberartian Regresi.....	37
b. Uji Linearitas Regresi.....	37
c. Uji Koefisien Korelasi.....	39
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	39
e. Uji Koefisien Determinasi.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Komitmen Organisasi.....	42
2. Ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>).....	45
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi	47
2. Pengujian Persyaratan Analisis	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Linieritas Regresi.....	49
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	50
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	52
a. Uji Koefisien Korelasi	52
b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t).....	53

c. Uji Koefisien Determinasi.....	53
C. Interpretasi Penelitian	54
D. Keterbatasan Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	56
B. Implikasi.....	58
C. Saran.....	59
 DAFTAR PUSTAKA	 61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	136

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Teknik Pengambilan Sampel	27
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	28
III.3	Skala Penilaian Variabel X (Komitmen Organisasi)	29
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Ketidakamanan Pekerjaan.....	32
III.5	Skala Penilaian Variabel X (Ketidakamanan Pekerjaan).....	33
III.6	Daftar Analisis Varians Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi	38
IV.1	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	43
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi	44
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi	44
IV.4	Distribusi Frekuensi Ketidakamanan Pekerjaan	45
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Indikator Ketidakamanan Pekerjaan.....	46
IV.6	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Ketidakamanan Pekerjaan	47
IV.7	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	49
IV.8	Tabel Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Empati (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	51
IV.9	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Komitmen Organisasi	43
IV.2	Grafik Histogram Ketidakamanan Pekerjaan	46
IV.3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 87,21 - 0,475X$	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner Uji Coba	63
2	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	64
3	Kuesioner Uji Coba Variabel Y.....	65
4	Surat Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner Final Penelitian.....	67
5	Kuesioner Final Penelitian Variabel X.....	68
6	Kuesioner Final Penelitian Variabel Y.....	69
7	Skor Mentah Uji Coba Variabel X	70
8	Hasil Perhitungan Validitas Variabel X	71
9	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	72
10	Hasil Perhitungan Validitas Setelah Uji Coba Variabel X.....	73
11	Langkah-langkah Perhitungan kembali Uji Validitas Variabel X	74
12	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X	75
13	Skor Mentah Uji Coba Variabel Y	76
14	Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y	77
15	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	78
16	Hasil Perhitungan Validitas Setelah Uji Coba Variabel Y.....	79

17	Langkah-langkah Perhitungan kembali Uji Validitas Variabel Y	80
18	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Y	81
19	Skor Mentah Variabel X.....	82
20	Skor Mentah Variabel Y	84
21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel X.....	86
22	Grafik Histogram Variabel X	87
23	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel Y	88
24	Grafik Histogram Variabel Y	89
25	Skor Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel X.....	90
26	Skor Sub Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel X	92
27	Skor Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel Y.....	94
28	Skor Sub Indikator Tertinggi dan Terendah Variabel Y	96
29	Data Mentah Variabel X dan Y	98
30	Tabel Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	100
31	Proses Perhitungan Rata-Rata Varians, dan Simpangan Baku.....	102
32	Data Berpasangan Variabel X dan Y	103
33	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	105
34	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a - Bx$	106
35	Grafik Persamaan Regresi	108
36	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku, Regresi \hat{Y}	109
37	Proses Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku, Regresi \hat{Y}	111
38	Proses Perhitungan Normalitas Galat Taksiran	112

39	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	114
40	Proses Perhitungan Uji Keberartian Regresi	115
41	Proses Perhitungan Uji Kelinearan Regresi.....	117
42	Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat (JK)	118
43	Tabel Anava.....	120
44	Proses Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	121
45	Proses Perhitungan Uji Signifikansi	122
46	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	123
47	Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Pada Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	124
48	Tabel Nilai Kritis Untuk Uji Lilliefors	125
49	Tabel Normalitas	126
50	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi t	127
51	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi f.....	128
52	Tabel Nilai-nilai r Product Moment	132
53	Surat Permohonan Izin Penelitian PT YIN.....	133
54	Surat Keterangan Selesai Kegiatan Penelitian dari PT YIN.....	134
55	Daftar Karyawan PT YIN.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal yang cukup, serta memadainya bahan material, namun jika tanpa sumber daya manusia yang memadai, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya yang memiliki peran penting dalam aktivitas perusahaan adalah karyawan. Merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang. Dengan demikian, kemajuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran karyawannya.

Dalam suasana kompetisi bisnis yang semakin pesat dewasa ini, karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat penting. Selain tenaga dan kreativitas karyawan yang sangat dibutuhkan, komitmen organisasi dalam diri karyawan juga merupakan modal utama dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi cenderung diartikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasinya. Namun pada kenyataannya, komitmen organisasi lebih merujuk pada hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif, bukan hanya sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Diantaranya tingkat pendidikan, usia dan masa kerja, konflik keluarga (*work family conflict*), jenis kelamin, kepuasan kerja dan yang tidak kalah penting yaitu faktor ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dalam diri karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang dapat membentuk ketrampilan yang sering kali tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan karyawan sering tidak terpenuhi dan menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat terpenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja, sehingga hal ini akan berdampak tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut.

Selanjutnya, faktor usia dan masa kerja berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi. Kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut.

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mempunyai komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang singkat. Sementara, usia turut mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang lebih tua lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan yang lebih muda.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi adalah konflik keluarga. Konflik keluarga akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Keadaan yang tidak seimbang tersebut akan berpengaruh terhadap tidak optimalnya fokus karyawan dalam bekerja. Akibatnya karyawan tidak dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal tersebut akan memberikan efek negatif baik bagi individu maupun perusahaan.

Dari sisi organisasi, konflik yang terjadi dalam keluarga akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi yang dampak luasnya dapat menjadikan turunnya kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat konflik keluarga yang dirasakan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut.

Perbedaan jenis kelamin turut serta dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Wanita cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi, sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

Hal ini karena seorang wanita secara kodratnya memang lebih bertanggung jawab melalui obsesinya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dalam bekerja sesuai pilihan pekerjaan yang umumnya dilakukan dengan penuh pertimbangan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan komitmen organisasi dalam diri wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

Penyebab lain rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan yang menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara keinginan dan kenyataan yang diperolehnya.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Karyawan yang puas akan cenderung giat dalam bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). Ketidakamanan pekerjaan merupakan pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja. Situasi ini menimbulkan perasaan tidak aman akan kelanjutan pekerjaannya di masa depan. Tentu saja hal ini menyebabkan karyawan merasa gelisah, khawatir dan tidak berdaya. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

PT Yasa Industri Nusantara adalah perusahaan yang mengutamakan bergerak di bidang konstruksi. Di samping itu perusahaan ini berkembang juga ke bidang Operasi Pabrik dan Pemeliharaan. Konstruksi yang dimaksud adalah terutama untuk bidang PIPANISASI, Mekanikal dan Struktur Baja. Sedangkan untuk Civil Work, Electrical dan Instrument dan disiplin lainnya, PT Yasa Industri Nusantara masih menggunakan pihak ketiga sebagai *partnership* dalam mengerjakan suatu proyek.

Adanya perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan seperti *merger, downsizing*, reorganisasi, teknologi baru, kompetisi yang ketat, strategi eksternal dari perusahaan yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi karyawan sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Akibatnya, karyawan merasa terancam dan tidak aman karena potensi perubahan dapat mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Bertitik tolak pada permasalahan di atas tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh keterkaitan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa banyak masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, antara lain :

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Usia dan masa kerja yang singkat
3. Konflik keluarga yang tinggi
4. Perbedaan Jenis Kelamin
5. Kepuasan kerja yang rendah
6. Tingginya tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada “Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pembuka cakrawala berpikir penulis tentang permasalahan-permasalahan sumber daya manusia dan untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya komitmen organisasi pada karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan mengenai masa depan karyawan pada PT Yasa Industri

Nusantara dan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dan komitmen organisasi karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika, serta menambah bahan referensi perbendaharaan kepustakaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumbangan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu sikap maupun tingkah laku yang umum dibicarakan. Hal ini dikarenakan organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar perusahaan dapat terus bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, “*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it*”¹. Apabila diartikan secara bebas, komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goal, and wishes go maintain membership in the*

¹ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, 8th Ed. (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003), p. 160

organization”². Definisi tersebut dapat diartikan secara bebas, bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu tujuan organisasi tertentu dan berkeinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Selanjutnya, Mobley *et.al.*, mengemukakan komitmen organisasi adalah:

Tingkat identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi tertentu yang dikarakteristikan atas keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan cita-cita perusahaan, kemauan untuk melakukan usaha terhadap pencapaian tujuan organisasi, keinginan yang kuat mempertahankan keanggotannya pada organisasi³.

Dalam batasan ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu tingkat identifikasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam kaitan identifikasinya dengan tujuan organisasi dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan cita-cita perusahaan sehingga berkeinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Definisi di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasinya, akan berusaha untuk mengidentifikasi tujuan perusahaan yang akan dicapai serta terlibat dalam setiap aktivitas perusahaan.

Menurut Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinow, “*Organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*”⁴. Definisi di atas dapat diartikan

² Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour*, 10th Ed, (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003), p.72

³Vince Ratnawati dan Indra Wijaya Kusuma. “Pengaruh *Job Insecurity*, Faktor Anteseden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan”, *Jurnal Riset akuntansi Indonesia*, Vol.5, No.3 September 2002, p.283

⁴ Steven L. McShane dan Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2005), p. 126

secara bebas bahwa komitmen organisasi mengacu kepada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Lebih lanjut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengemukakan, *“The concept of organizational commitment is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them”*⁵. Diartikan secara bebas, konsep komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana karyawan yang terlibat dengan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal dengan mereka. Hal ini mengacu pada sikap karyawan dalam suatu organisasi, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan setia kepada perusahaan dan menjalankan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pendapat lain dikemukakan oleh John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Maheson, “Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas - tugas organisasi, serta perasaan setia terhadap organisasi”⁶.

Dari ketiga definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi selain mengacu pada tingkat identifikasi, keterlibatan karyawan dalam organisasi seperti terlibat dalam tugas - tugas organisasi juga turut mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan yang secara aktif terlibat dalam suatu organisasi, akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Pendapat lain mengenai komitmen organisasi dikemukakan oleh O'Reilly, *“Organizational commitment as typically conceived of as an individual's*

⁵ Jerald Greenberg, *Op.cit*, p.160

⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Maheson, *Perilaku & Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, (PT Gelora Aksara Pratama, 2005), p.234

psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and belief in the values of the organization”⁷. Dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen organisasi biasanya dipahami sebagai ikatan psikologis individu kepada organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan dalam nilai-nilai organisasi.

Lebih lanjut, Blau dan Boal mengemukakan, “Komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi”⁸. Sedangkan Porter, Steers, Mowday, dan Boulian mengemukakan, “*Organizational commitment also referred to as company loyalty, was associated with an acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert effort on behalf of the organization and desire to remain with the organization*”⁹.

Definisi di atas apabila diartikan secara bebas, komitmen organisasi diartikan sebagai loyalitas terhadap perusahaan yang telah dikaitkan untuk tujuan dan nilai-nilai dalam mencapai keberhasilan organisasi serta kesediaan untuk berusaha dalam memenuhi kepentingan organisasi sehingga dapat menumbuhkan keinginan untuk setia terhadap organisasi.

Batasan dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas yaitu komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat loyalitas karyawan dimana seorang karyawan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang telah ditetapkan.

⁷ Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*, 5th Ed, (England: Pearson Education Limited, 1999), p.812

⁸ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008), p. 155

⁹ Ronald E. Riggio, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, 3rd Ed, (New Jersey: Prentice Hall, 2000), p.227

Pendapat lain mengenai pengertian komitmen organisasi dikemukakan oleh Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, “*Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”¹⁰. Definisi di atas dapat diartikan secara bebas bahwa komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang memiliki organisasi mereka secara keseluruhan.

Komitmen ada ketika para karyawan merasa senang menjadi anggota suatu organisasi, dan mereka percaya serta merasa baik tentang apa yang melekat pada organisasi tersebut, dan berniat untuk melakukan yang terbaik bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins, “Komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas”¹¹. Pengertian komitmen organisasi ini mendefinisikan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Sementara Newstrom yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

¹⁰ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Essential of Managing Organisational Behaviour*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2000), p.46

¹¹ Guntur Ujjianto dan Syafarudin Alwi, Analisis Pengaruh Komitmen Professional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta, *Jurnal SINERGI (Kajian Bisnis dan Manajemen)*, Edisi Khusus on Human Resources, 2005, p.96

- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi,
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi¹².

Pendapat lain dikemukakan oleh Charles O'Reilly, ia mengatakan ada tiga fase komitmen terhadap organisasi yaitu:

- 1) Fase kerelaan dan kepatuhan, fase dimana seseorang bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan kepadanya, terutama untuk memperoleh sesuatu dari orang lain, seperti pembayaran.
- 2) Fase identifikasi, fase dimana individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan, dan berhubungan dengan identifikasi diri. Individu merasa bangga memiliki organisasi. Individu berusaha membina dan mempertahankan hubungan baik dengan orang lain.
- 3) Fase internalisasi, individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau sama dengan nilai-nilai pribadi. Fase ini merupakan tahapan dimana komitmen individu terhadap organisasi teruji kehandalannya¹³.

Pada tingkatan yang demikian, individu memiliki tanggung jawab dan perasaan memiliki yang tinggi terhadap organisasinya. Mereka secara sadar memberikan kontribusinya kepada organisasi secara langsung karena keyakinan bahwa pencapaian tujuan organisasi secara langsung atau tidak merupakan pencapaian tujuan pribadi.

Sementara Porter dan Smith (Greenberg dan Baron) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut
- 2) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut

¹² Sopiah., *op.cit.*, p.156

¹³ Bertina Sjabadhyni, dkk, *Jurnal Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, (Depok: Fakultas Psikologi UI, 2001), p.456

- 3) Kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi¹⁴.

Oleh karena itu, dibanding dengan keterikatan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara karyawan dengan pimpinan dimana karyawan tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Menurut David yang dikutip Sopiah, ia mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat kerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan¹⁵.

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut Angle dan Perry, Hrebiniak, Morris dan Sherman serta Sheldon menunjukkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja (*tenure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁴ Guntur Ujjianto, *Op.Cit.*, p. 95

¹⁵ Sopiah., *Op.cit.*, p.163

- 1) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi.
- 2) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu) untuk organisasi semakin besar. Dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Keterlibatan sosial individu dalam organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberi akses yang lebih baik dalam membangun hubungan sosial yang bermakna yang menyebabkan individu segan meninggalkan organisasi.
- 4) Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil¹⁶.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, mereka akan cenderung terlibat aktif dalam organisasi tersebut serta bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan yang akan dicapainya.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian, ukuran komitmen seorang karyawan adalah terkait dengan tanggung jawab dan rasa memiliki organisasi karyawan terhadap perusahaan. Dalam konsep ini karyawan dihadapkan pada

¹⁶ Bertina Sjabadhyni., *Op.cit.*, p. 458

komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik kepada pimpinan dan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai pengertian komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan terhadap organisasi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, serta adanya bentuk loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

2. Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Menurut Francis Green, “*Job insecurity is the loss of welfare that comes from uncertainty at work*”¹⁷. Apabila diartikan secara bebas bahwa ketidakamanan pekerjaan adalah hilangnya kesejahteraan yang berasal dari ketidakpastian di tempat kerja. Rasa ketidakamanan pekerjaan tersebut dapat berasal baik dari ketidakpastian aspek ekonomi dari pekerjaan atau dari isi pekerjaan itu sendiri.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ashford *et al.*, “*Job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan”¹⁸. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasakan kondisi terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi.

¹⁷Francis Green. *Demanding Work: The Paradox Of Job Quality In The Affluent Economy*. UK: Princeton University Press, 2006. p.130

¹⁸Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap keinginan Berpindah Kerja*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 6, Nomor 1, Juni 2009, hal. 119

Hal senada dikemukakan oleh Borlan, “*Job insecurity is a multidimensional concept and that while fears of job loss may not be trending upwards, increased uncertainty surrounding future working conditions, earnings and the like, may have been*”¹⁹. Definisi di atas dapat diartikan secara bebas bahwa ketidakamanan pekerjaan adalah sebuah konsep multidimensi dan hal itu juga yang menyebabkan banyaknya ketakutan akan kehilangan pekerjaan, meningkatnya ketidakpastian pada kondisi pekerjaan di masa depan, dan mungkin telah sampai hingga kekhawatiran pada pendapatan atau semacamnya.

Menurut Magnus Sverke *et al.*, “*Job insecurity is that it is concerned with an uncertainty regarding future events*”²⁰. Apabila diartikan secara bebas ketidakamanan pekerjaan difokuskan pada ketidakpastian mengenai kejadian di masa depan. Van Vuuren menambahkan, “*The employees do not know whether they will be able to keep their jobs or not*”²¹. Dalam pengertian bebasnya yaitu para karyawan tidak mengetahui apakah mereka akan mampu mempertahankan pekerjaan mereka atau tidak. Hal ini dikarenakan adanya ketidakpastian masa depan mereka di dalam perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jean Hartley, “*Job insecurity as a perceptual phenomenon results from a process of cognitive appraisal of the uncertainty existing for the organization and the employee*”²². Dalam pengertian bebasnya, ketidakamanan pekerjaan sebagai sebuah fenomena persepsi hasil dari

¹⁹ Mark Wooden. *The Transformation of Australian Industrial Relations*. Published: The Federation Press, 2000. p.128

²⁰ Magnus Sverke, Johnny Hellgren, Katharina Naswall, Antonio Chirumbolo, Hans De Witte & Sjoerd Goslinga, *Job Insecurity and Union Membership*, Brussels-2004, P.I.E.-Peter Lang S.A, p.41

²¹ *ibid*

²² Jane E. Ferrie. *Labour Market Changes And Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare And Health Promotion*. Denmark: World Health Organization, 1999. p. 134

proses penilaian kognitif mengenai ketidakpastian yang ada di dalam organisasi dan karyawan.

Pendapat lain mengenai *job insecurity*, De Witte dan Naswall, Mauno dan Kinnunen, Sverke dan Hellgren, mengemukakan, “*Subjective job insecurity has most often been defined as a threat of involuntary job loss*”²³. Hal ini menjelaskan bahwa ketidakamanan pekerjaan secara subjektif paling sering didefinisikan sebagai ancaman kehilangan pekerjaan secara paksa.

Sementara Joelson dan Wahlquist yang dikutip oleh Hans De Witte mengatakan, “*Job insecurity as an anticipatory phase, characterized by the threat of impending unemployment, which does not mean, however, that unemployment necessarily follows*”²⁴. Dapat didefinisikan bahwa ketidakamanan kerja dipandang sebagai fase antisipasi, ditandai dengan ancaman pengangguran yang akan datang, yang tidak berarti dan bagaimanapun juga pengangguran tetap mempunyai kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mohr, *he discussed four different types of job insecurity:*

- 1) *Job insecurity as a state of public awareness, which involves a high degree of unemployment in society*
- 2) *Job insecurity at the company level, which refers to unstable and insecure conditions in the organization*
- 3) *Acute of Job Insecurity involving the concrete subjective experiencing of a threat to employment*
- 4) *Anticipation of job loss, which applies to a situation where layoff have already begun to be carried out in the organization in which the individual is employed*²⁵.

²³ Hans De Witte. *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*. Ashgate Publishing Limited-2005, Chapter 2, p.12

²⁴ *Ibid.*, p.12

²⁵ Magnus Sverke, Johnny Hellgren and Katharina Naswall. *Job Insecurity A Literature Review*. (Sweden: SALTSA, 2006), p.6

Apabila diartikan secara bebas, Mohr menjabarkan empat jenis ketidakamanan pekerjaan sebagai berikut:

- 1) Ketidakamanan pekerjaan sebagai keadaan dari kesadaran publik, dimana meliputi tingginya tingkat pengangguran dalam masyarakat
- 2) Ketidakamanan pekerjaan dan tingkat perusahaan, dimana mengacu pada kondisi tidak stabil dan tidak aman yang terjadi di dalam organisasi
- 3) Ketidakamanan pekerjaan akut, meliputi pengalaman nyata akan ancaman untuk bekerja
- 4) Antisipasi kehilangan pekerjaan, dimana mulai berlaku kondisi pemberhentian (PHK) yang terjadi di dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dan Ashford *et al.*, konstruk *job insecurity* ini terdiri dari lima komponen, diantaranya:

- 1) Pentingnya faktor-faktor pekerjaan
- 2) Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor tersebut
- 3) Pentingnya *job event* yang negatif
- 4) Kemungkinan munculnya *job event* tersebut
- 5) Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event*²⁶.

Empat komponen yang pertama mewakili besarnya ancaman (*severity of threat*) terhadap kesinambungan berbagai situasi pekerjaan tertentu. Sedangkan komponen kelima mewakili kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tadi. Individu yang merasa mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman akan merasa aman dan tidak merasa gelisah meskipun mereka merasa bahwa ada ancaman terhadap pekerjaan mereka.

²⁶ Vince Ratnawati. *Op.cit.*, p.279

Hal senada mengenai *job insecurity* dikemukakan oleh Van Vuuren Klandermans, Jacobson dan Hartley,

The factors that influence perceived job insecurity exist on three levels:

- 1) *Environment and organizational conditions (e.g Organisational change and organizational climate)*
- 2) *Individual and positional characteristics of employees (e.g Age, gender, socio-economic status, type of job contracts).*
- 3) *Employee's personality characteristics (e.g. optimism-pessimism, sense of coherence)²⁷.*

Apabila diartikan secara bebas, faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan pekerjaan terdapat pada tiga tingkat diantaranya:

- 1) Lingkungan dan kondisi organisasi (misalnya, perubahan organisasi dan iklim organisasi.
- 2) Karakteristik individu dan posisi karyawan (misalnya, usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, jenis kontrak kerja)
- 3) Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya, optimis-pesimisme, rasa koherensi).

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi. Menurut Armstrong-Stassen, "*Job insecurity has also been linked to impaired commitment to the organization*"²⁸. Dapat diartikan bahwa ketidakamanan pekerjaan juga dikaitkan dengan melemahnya komitmen terhadap organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hartley dan colleagues yang dikutip Paul S Sparrow & carry L. Cooper, "*Impairment of organizational commitment linked to*

²⁷ Hans De Witte, *op.cit.*, p.13

²⁸ Magnus Sverke, Johnny Hellgren., *Op.cit.*, p.13

high levels of perceived job insecurity”²⁹. Apabila diartikan secara bebas, melemahnya komitmen organisasi dikaitkan dengan tingginya tingkat ketidakamanan pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Herriot dan Pemberton, “*Job insecurity and commitment organizational negative relationship*”³⁰. Diartikan secara bebas bahwa ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi berhubungan negatif.

Selanjutnya Iriana *et al.*, mengemukakan bahwa, “*Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional”³¹. Hal ini dikarenakan, seorang karyawan yang merasakan *job insecurity* yang tinggi menjadikan komitmen organisasinya pada perusahaan menjadi rendah.

Pendapat lain dikemukakan Ashford *et al.*, ia menyatakan bahwa, “*Job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan”³². Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi, karyawan tersebut akan mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi.

Dari pengertian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan komitmen organisasi (*commitment organizational*) berhubungan negatif. Kondisi keserbatidakpastian yang dihadapi

²⁹ Paul R. Sparrow & Cary L. Cooper, *The Employment Relationship*, (Oxford: Butterworth-Heinemann, 2003),

³⁰ *ibid*

³¹ Intiyas Utami, *Loc.cit.*, p.122

³² *ibid*

oleh organisasi atau perusahaan, juga dihadapi oleh individu-individu yang menjadi anggota atau karyawan organisasi tersebut.

Ketidakpastian (*uncertainty*) ini dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai ketakutan besar dalam organisasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka di masa yang akan datang.

Adanya *outsourcing*, merger, *downsizing*, reorganisasi, teknologi baru kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari perusahaan menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dalam diri karyawan. Dengan demikian, hal ini akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan seseorang, maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang mereka rasakan terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas mengenai *job insecurity*, maka dapat disimpulkan ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) adalah persepsi karyawan mengenai ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi pekerjaan di masa depan yang terjadi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

B. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat menentukan. Sebagai bagian dari modal perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia yang

berkualitas sangat dibutuhkan keberadaannya untuk menunjang keberhasilan usaha dan perkembangan bisnis perusahaan.

Dalam menunjang keberhasilan tersebut, komitmen organisasi menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Komitmen organisasi ini akan berdampak pada tingkat produktivitas, kinerja dan juga tingkat *intensi turn over* karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memilih bertahan di dalam organisasi sehingga untuk dapat bertahan menjadi bagian dari organisasi, ia akan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Komitmen organisasi seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang rendah, usia dan masa kerja yang singkat, konflik keluarga yang tinggi, perbedaan jenis kelamin, kepuasan kerja yang rendah. Namun, ada hal lain yang perlu dicermati yaitu tingginya ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan, yang juga menjadi faktor kunci rendahnya komitmen organisasi.

Ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi pekerjaan di masa depan yang terjadi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta. Semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan maka akan semakin rendah komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan sebaliknya dengan semakin rendahnya ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*), maka komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang dimiliki akan semakin tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan dan memperoleh data yang fakta atau tepat (benar, valid, sah) dan *reliable* (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) mengenai hubungan antara ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Tujuan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) mempengaruhi karyawan PT Yasa Industri Nusantara dalam bekerja yang secara langsung dapat dikaitkan hubungannya dengan komitmen organisasi.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai Oktober 2011. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif untuk melakukan penelitian.

Sedangkan tempat yang dipilih adalah PT Yasa Industri Nusantara yang beralamat di Jalan Kalibata Timur I No. 36, Jakarta Selatan. Lokasi ini dipilih oleh peneliti berdasarkan pengamatan peneliti bahwa perusahaan ini memiliki

banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian. Selain itu, letak lokasi yang sangat strategis, memudahkan untuk dijangkau peneliti.

C. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan observasi langsung ke lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan korelasional guna mengetahui seberapa besar hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³³. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³⁴.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yasa Industri Nusantara dengan jumlah 120 orang. Sedangkan jumlah sampel yang akan diteliti dari penelitian ini adalah 89 orang (berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan sebesar 5%).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling technique*)

³³ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), p.72

³⁴ Sugiyono, p.73

dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap unit atau divisi dapat terwakili. Sampel dipilih dari 8 divisi yang terdapat di PT Yasa Industri Nusantara diantaranya Divisi CSIA (*Corporate Strategy* dan *Internal Audit*), BD (*Business Development*), EC (*Engineering dan Construction*), PMS (*Project Management Service*), *Procurment, Finance*, Infrastruktur serta divisi PC *Equipment dan Asset*. Sampel digolongkan berdasarkan masa kerja dengan perhitungan sesuai dengan tabel berikut:

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Teknik Acak Proporsional	Sampel
1.	0-5 tahun	65	$65/120 \times 89 = 48,20$	48
2.	6-10 tahun	50	$50/120 \times 89 = 37,08$	37
3.	> 10 tahun	5	$5/120 \times 89 = 3,70$	4
	Jumlah	120	Jumlah Sampel	89

Sumber: Data Karyawan PT Yasa Industri Nusantara

E. Instrumen Penelitian

1. Komitmen Organisasi (Variabel Y)

a. Definisi konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan terhadap organisasi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, serta adanya bentuk loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

b. Definisi operasional

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan indikator dan sub indikator, identifikasi (nilai-nilai dan cita-cita perusahaan

serta tujuan perusahaan), keterlibatan (tugas–tugas organisasi) dan loyalitas (setia terhadap organisasi dan memenuhi kepentingan organisasi).

c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi ini disajikan pada tabel III.2 untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah diajukan uji coba validitas dan reliabilitas serta analisa butir soal dan juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel III.2 berikut ini:

Tabel. III.2
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir			
		Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
1. Identifikasi	1. Nilai-nilai dan cita-cita perusahaan	1,7,12,25	22	1,6,9,20	18
	2. Tujuan perusahaan	2	6*,14,19	2	10, 15
2. Keterlibatan	1. Terlibat dalam tugas –tugas organisasi	8*,20	3,16,23*	16	3,12
3. Loyalitas	1. Keinginan untuk setia terhadap organisasi	9,10,17,26	4,18	7,8,13,21	4, 14
	2. Memenuhi Kepentingan organisasi	5, 21, 24	11*,13*,15	5, 17, 19	11
Jumlah		14	12	12	9

Keterangan: *butir pernyataan yang drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan *skala Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.3 berikut ini :

Tabel III. 3
Skala Penilaian Untuk Komitmen Organisasi

No.	Kategori Jawaban	Bobot skor	
		+	-
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi (*organizational commitment*) dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 26 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di Tabel III. 2.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu³⁵:

³⁵Djaali dan Pudji Muljono. Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008). p.86

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Setelah dilakukan ujicoba dari 26 pernyataan terdapat 5 pernyataan yang dikategorikan drop dan 21 pernyataan valid (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut³⁶:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

³⁶ Djaali, p.89

Dimana:

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

$\sum S_t$: Varians total

Berdasarkan perhitungan didapat reliabilitas untuk instrumen komitmen organisasi sebesar 1,038. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang baik.

2. Ketidakamanan Pekerjaan (Variabel X)

a. Definisi konseptual

Ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) adalah persepsi karyawan mengenai ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi pekerjaan di masa depan yang terjadi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

b. Definisi operasional

Variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan indikator ketidakpastian (*uncertainty*) dengan sub indikator yang meliputi kondisi pekerjaan, kejadian di masa depan, dan pendapatan.

c. Kisi-kisi Instrumen Ketidakamanan Pekerjaan (*job insecurity*)

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). Kisi-kisi instrumen ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dapat dilihat pada Tabel III. 4 berikut ini:

Tabel. III.4
Kisi-Kisi Instrumen Ketidakamanan Pekerjaan (*job insecurity*)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir			
		Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Ketidakpastian	1. Kondisi pekerjaan di masa depan	1, 16*	4,7*,9,13,15*,18	1	4,12,15,8
	2. Kejadian di masa depan	8, 12	3,6,10,14,20	7, 11	3,6,9,13,17
	3. Pendapatan		2,5,11,17,19		2,5,10,14,16
Jumlah		4	16	3	14

Keterangan: *) Butir pernyataan yang drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan *skala Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.5 berikut ini :

Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Ketidakamanan Pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Bobot skor	
		+	-
1.	SS : Sangat Setuju	1	5
2.	S : Setuju	2	4
3.	RR : ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	4	2
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Proses penyusunan instrumen ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di Tabel III. 4.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu³⁷:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

³⁷Djaali, p.86

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Setelah dilakukan ujicoba dari 20 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang dikategorikan drop dan 17 pernyataan valid (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut³⁸:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

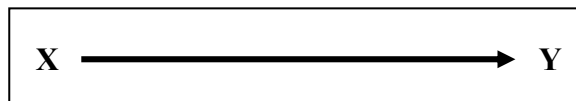
$\sum S_t$: Varians total

Berdasarkan perhitungan didapat reliabilitas untuk instrumen komitmen organisasi sebesar 0,900. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) memiliki reliabilitas yang baik.

³⁸Djaali, p.89

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antara variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel penelitian yaitu ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dengan komitmen organisasi (*commitment organizational*) sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi), korelasi antar variabel ini digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X : Variabel Bebas (Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*))

Y : Variabel Terikat (Komitmen Organisasi (*commitment organizational*))

→ : Menunjukkan arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut³⁹:

$$\hat{Y} = a + bX$$

³⁹ Sugiyono, *Op. Cit.*, p. 204

Keterangan:

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

X = subyek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut⁴⁰:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Data Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$) dengan uji *lilliefors* pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah⁴¹: $L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$

Keterangan :

F (Z_i) : Merupakan peluang angka baku

S (Z_i) : Merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal.

⁴⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, p. 206.

⁴¹ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), p. 466.

Kriteria Pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan perhitungan didapat $L_{hitung} (0,059) < L_{tabel} (0,094)$, untuk $n=89$ responden dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

Dengan hipotesis statistik⁴² :

$H_0 : \beta \geq 0$, (artinya variabel X tidak berhubungan negatif dengan variabel Y)

$H_i : \beta < 0$, (artinya variabel X berhubungan negatif dengan variabel Y)

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik :

⁴² J.Supranto. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga, 2009. p. 191

$H_0 : Y = \alpha + \beta x$ (Regresi linier)

$H_i : Y \neq \alpha + \beta x$ (Regresi tidak linier)

Atau dapat dinyatakan dengan:

H_0 = Regresi linear

H_i = Regresi tidak linear

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linear jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel anava berikut ini:

Tabel III. 6
Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung} (F_o)$	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$		$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{dk(b/a)}$		
Residu/Sisa (res)	n - 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b)$	$\frac{JK(res)}{dk(res)}$		
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(res) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan (G)	n - k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{Dk(G)}$		

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “r” (*Product Moment*) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁴³:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian antara skor Variabel X dan Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji – t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel, dengan rumus⁴⁴:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

⁴³ Sugiyono, *op. cit.*, p. 182

⁴⁴ Sugiyono, *op. cit.*, p. 184

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik⁴⁵ :

H_0 : $\rho \geq 0$, (artinya ketidakamanan pekerjaan tidak berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi)

H_i : $\rho < 0$, (artinya ketidakamanan pekerjaan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi)

Kriteria pengujian :

Pengujian satu arah sebelah kiri

$-t_{hitung} > -t_{tabel}$, H_0 diterima, (ketidakamanan pekerjaan tidak berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi)

$-t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 ditolak, (ketidakamanan pekerjaan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi).

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui t_{hitung} ketidakamanan pekerjaan sebesar -5,09. Sedangkan besarnya t_{tabel} didapat dari tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,67. Artinya, $-t_{hitung}$ (-5,09) $< -t_{tabel}$ (-1,67), jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu ketidakamanan pekerjaan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi.

⁴⁵ J.Supranto. *Op.cit.*, p.131

e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (komitmen organisasi) ditentukan X (ketidakamanan pekerjaan), maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus⁴⁶:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien *Product Moment*

⁴⁶ J.Supranto. *Op.cit.*, p.208

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Variabel yang ada dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan X, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen organisasi.

1. Data Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi (Variabel Y) diperoleh melalui data primer yaitu melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner dengan mengambil responden sebanyak 89 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh skor terendah 45 dan skor tertinggi 79, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 62,30 varians (S^2) sebesar 88,373 dan simpangan baku (SD) sebesar 9,401 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

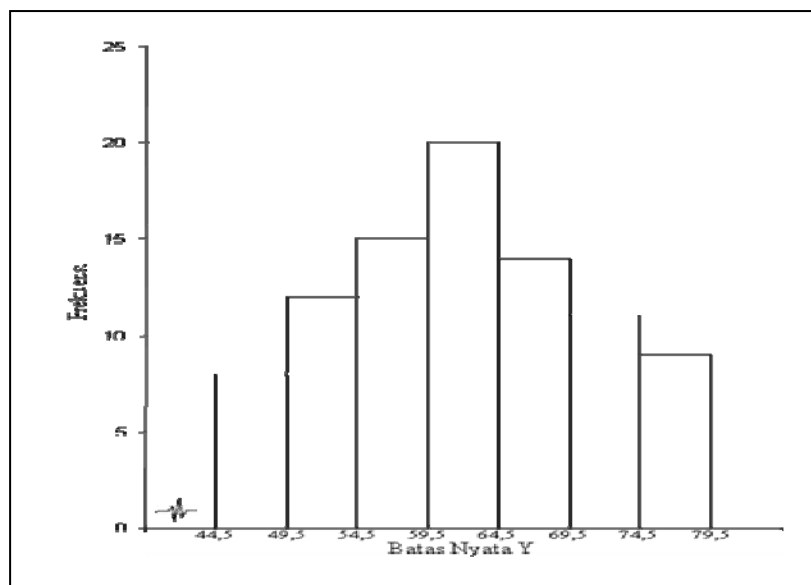
Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini. Rentang skor adalah 34, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas interval adalah 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges, yaitu $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45 - 49	44.5	49.5	8	9.0%
50 - 54	49.5	54.5	12	13.5%
55 - 59	54.5	59.5	15	16.9%
60 - 64	59.5	64.5	20	22.5%
65 - 69	64.5	69.5	14	15.7%
70 - 74	69.5	74.5	11	12.4%
75 - 79	74.5	79.5	9	10.1%
Jumlah			89	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 20 terletak pada

interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 59,5-64,5 dengan frekuensi relatif sebesar 22,5% serta frekuensi terendahnya adalah 8 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yakni antara 44,5-49,5 dengan frekuensi relatif sebesar 9 %.

Tabel. IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Organisasi (Variabel Y)

Variabel	Komitmen Organisasi		
	Identifikasi	Keterlibatan	Loyalitas
Jumlah Soal	8	3	10
Skor	2186	781	2578
Rata-rata	273,25	260,33	257,80
Persentase	34,52%	32,90%	32,58%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa indikator identifikasi memperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 2186 atau 34,52%, dan untuk skor indikator terendah diperoleh indikator loyalitas sebesar 2578 atau 32,58%. Sedangkan untuk menghitung skor sub indikator komitmen organisasi dapat dilihat Tabel IV.3 di bawah ini:

Tabel. IV.3
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Organisasi (Variabel Y)

Variabel	Komitmen Organisasi				
	Identifikasi		Keterlibatan	Loyalitas	
Sub Indikator	nilai-nilai	Tujuan perusahaan	Tugas-tugas	Setia terhadap organisasi	Kepentingan
Jumlah Soal	5	3	3	6	4
Skor	1470	718	779	1623	958
Rata-rata	294	239	259	270	240
Persentase	22,56%	18,37%	19,93%	20,76%	18,38%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

2. Data Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Data ketidakamanan pekerjaan (Variabel X) diperoleh diperoleh melalui data primer yaitu melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner dengan mengambil responden sebanyak 89 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh skor terendah 30 dan skor tertinggi 71, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 52,38 varians (S^2) sebesar 89,761 dan simpangan baku (SD) sebesar 9,474 (proses perhitungan pada lampiran).

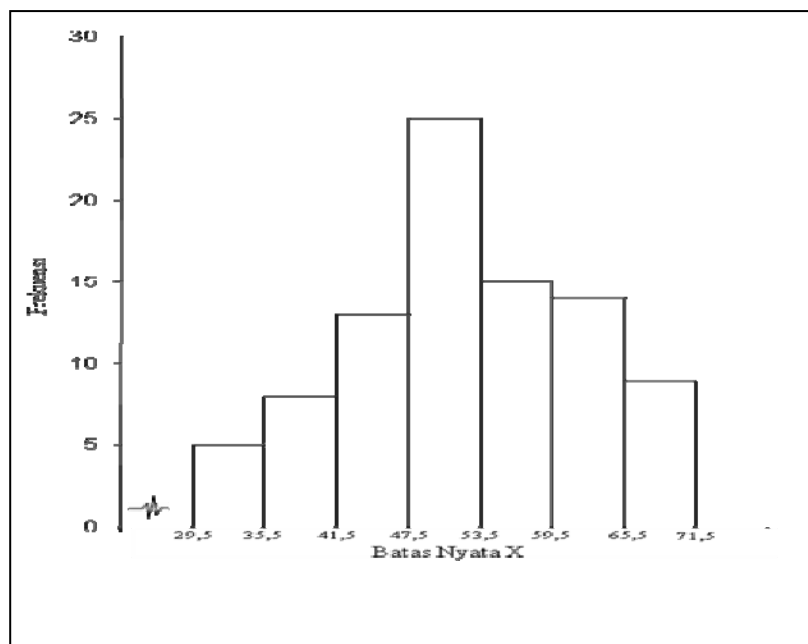
Distribusi frekuensi data ketidakamanan pekerjaan dapat dilihat pada tabel IV.4 di bawah ini. Rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas interval adalah 6 (proses perhitungan pada lampiran).

Tabel. IV.4
Distribusi Frekuensi Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
30 - 35	29.5	35.5	5	5.6%
36 - 41	35.5	41.5	8	9.0%
42 - 47	41.5	47.5	13	14.6%
48 - 53	47.5	53.5	25	28.1%
54 - 59	53.5	59.5	15	16.9%
60 - 65	59.5	65.5	14	15.7%
66 - 71	65.5	71.5	9	10.1%
Jumlah			89	100%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel ketidakamanan pekerjaan, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel ketidakamanan pekerjaan yaitu 25 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 47,5-53,5 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1% serta frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yakni antara 29,5-35,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6%.

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Ketidakamanan Pekerjaan (Variabel X)

Variabel	Ketidakamanan Pekerjaan (<i>job Insecurity</i>)
Indikator	Ketidakpastian (<i>uncertainty</i>)
Jumlah Soal	17
Skor	4662
Rata-rata	274,2
Persentase	100%

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) hanya memiliki satu indikator saja yaitu ketidakpastian dengan memperoleh skor yaitu sebesar 4662 atau 100%. Sedangkan untuk menghitung skor sub indikator ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dapat dilihat Tabel IV.6 di bawah ini:

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Ketidakamanan Pekerjaan
(VariabelX)

Variabel	Ketidakamanan Pekerjaan (<i>job Insecurity</i>)		
Indikator	Ketidakpastian		
Sub Indikator	Kondisi pekerjaan	Kejadian di masa depan	pendapatan
Jumlah Soal	5	7	5
Skor	1255	1983	1424
Rata-rata	251	283,3	284,8
Persentase	30,6%	34,6%	34,8%

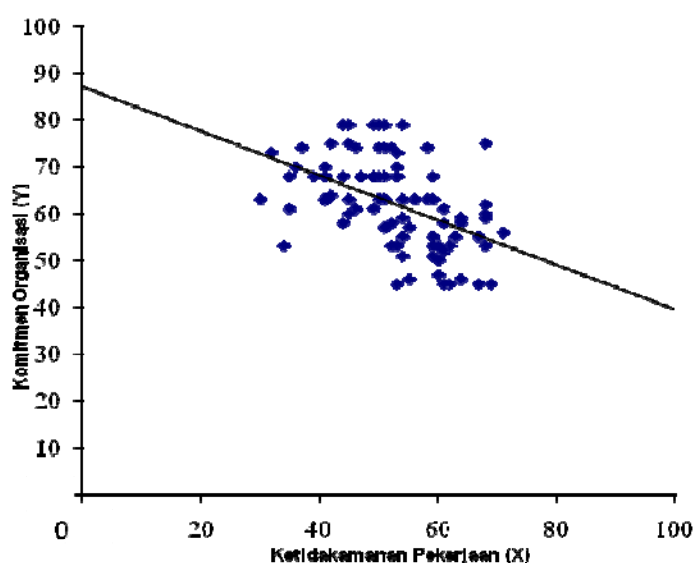
Sumber: Diolah oleh Peneliti

B. Analisis Data

1. Uji Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisis dan regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan apakah 'Terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi'. Dengan kata lain diduga semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendahnya tingkat ketidakamanan pekerjaan, maka komitmen organisasinya akan semakin tinggi.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel ketidakamanan pekerjaan (Variabel X) dengan variabel komitmen organisasi (Variabel Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar - 0,475 dan konstanta sebesar 87,21. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 87,21 - 0,475 X$ (proses perhitungan pada lampiran). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor ketidakamanan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi sebesar 0,475 pada konstanta 87,21. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 87,21 - 0,475 X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 87,21 - 0,475 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi atas Y terhadap X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji *Lilliefors* pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Untuk sampel sebanyak 89 karyawan PT Yasa Industri Nusantara dengan kriteria pengujian berdistribusi normal dan H_0 diterima apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji *Lilliefors* menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,059$ sedangkan $L_t = 0,094$ Ini berarti $L_o < L_t$ artinya data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat di lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
89	0,05	0,059	0,094	Normal

Sumber: Diolah oleh Peneliti

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Regresi dinyatakan Linieritas jika H_0 diterima, dengan kriteria $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 tolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk tabel distribusi F yang

digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 32 - 2 = 30$ dan dk penyebut $(n-k) = 89 - 32 = 57$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,17$ sedangkan $F_{tabel} = 1,67$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier. Hasil pengujian pada tabel IV.8 dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi adalah linier.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan maka akan semakin rendah komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendahnya tingkat ketidakamanan pekerjaan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.8. Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X variabel Y.

Tabel IV.8
Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan
Regresi ketidakamanan pekerjaan (X) dengan komitmen organisasi (Y)
 $\hat{Y} = 87,21 - 0,475 X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	89	353249,00			
Regresi (a)	1	345472,19			
Regresi (b/a)	1	1785,34	1785,34	25,92 ^{*)}	3,96
Sisa	87	5991,47	68,87		
Tuna Cocok	30	2277,76	75,93		
Galat Kekeliruan	57	3713,71	65,15	1,17 ^{ns)}	1,67

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Keterangan tabel:

JK : Jumlah Kuadrat

Dk : Derajat Kebebasan

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) : Regresi Signifikan $F_{hitung} (25,92) > F_{tabel} (3,96)$

ns) : Regresi linier $F_{hitung} (1,17) < F_{tabel} (1,67)$

Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $((n-2) = 89 - 2 = 87)$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, didapat $F_{tabel} 3,96$ sedangkan $F_{hitung} = 25,92$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa $F_h = 25,92 > F_t = 3,96$ sehingga regresi signifikan.

Selanjutnya untuk mengukur linear regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 30$ dan dk penyebut $(n-k) = 57$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,17$ sedangkan $F_{tabel} = 1,67$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linear. Hasil pengujian pada tabel IV.8 di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap penurunan komitmen organisasi sebesar 0,475 skor pada konstanta 87,21.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan ketidakamanan pekerjaan bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

a. Perhitungan Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = -0,479$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 89 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0,479 < 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel X (ketidakamanan pekerjaan) dengan variabel Y (komitmen organisasi).

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

Tabel IV.9
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}
-0,479	-5,09	1,67

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -5,09$ sedangkan $t_{tabel} = -1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $-t_{hitung} (-5,09) < -t_{tabel} (-1,67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ketidakamanan pekerjaan) dengan variabel Y (komitmen organisasi).

c. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (komitmen organisasi) terhadap variabel X (ketidakamanan pekerjaan). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 22,96%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 22,96% variasi komitmen organisasi ditentukan oleh ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar -5,09 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu -1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 87,21 - 0,475 X$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat ketidakamanan pekerjaan akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada komitmen organisasi sebesar -0,475 pada konstanta 87,21.

Hasil analisis korelasi sederhana antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,479. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi, semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan maka semakin rendah komitmen organisasi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat ketidakamanan pekerjaan, semakin tinggi komitmen organisasi.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa indikator identifikasi memperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 2186 atau 34,52%, dan untuk skor indikator terendah diperoleh indikator loyalitas sebesar 2578 atau 32,58%. Besarnya variabel ini ditentukan pula oleh variabel ketidakamanan pekerjaan dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar -0,479 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih

22,96% variasi komitmen organisasi ditentukan atau dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Variabel ketidakamanan pekerjaan memiliki satu indikator yaitu ketidakpastian dengan sub indikator kondisi pekerjaan dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 30,6%, kejadian dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 34,6% dan pendapatan 34,8%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sub indikator pendapatan sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan.

Hal ini masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian, antara lain:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 2 (dua) variabel saja, yaitu ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan komitmen organisasi. Sedangkan pada variabel terikat (komitmen organisasi) masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.
2. Responden memiliki keterbatasan waktu untuk mengisi kuesioner, karena kesibukan yang dihadapi oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya sehingga menyebabkan kurang lancarnya proses pengumpulan data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan terhadap organisasi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, serta adanya bentuk loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen organisasi memiliki indikator identifikasi yang memperoleh skor terbesar dibandingkan dengan dua indikator lainnya yaitu dengan skor sebesar 2186 (34,52%) yang memiliki sub indikator nilai-nilai dengan skor sebesar 1470 (22,56%) dan tujuan perusahaan dengan skor 718 (18,37%), indikator keterlibatan memperoleh skor 781 (32,90%) dengan sub indikator terlibat dalam tugas-tugas organisasi sebesar 779 (19,23%) dan untuk skor indikator loyalitas sebesar 2578 (32,58%) dengan sub indikator setia terhadap organisasi dengan skor 1623 (20,76%) dan sub indikator memenuhi kepentingan organisasi dengan skor 958 (18,38%).
3. Ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) adalah persepsi karyawan mengenai ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi pekerjaan di masa depan yang terjadi di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Adanya

outsourcing, merger, downsizing, reorganisasi, teknologi baru dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi karyawan sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari perusahaan juga menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dalam diri karyawan. Hal ini yang menyebabkan individu merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya.

4. Ketidakamanan pekerjaan memiliki satu indikator yaitu ketidakpastian (*uncertainty*) dengan sub indikator kondisi pekerjaan dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 30,6%, sub indikator kejadian dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 34,6% dan sub indikator pendapatan 34,8%. Oleh karena itu, dari ketiga sub indikator yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa sub indikator pendapatan sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.
5. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta.
6. Perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* dengan persamaan regresi sederhana didapat $\hat{Y} = 87,21 - 0,475X$ memperoleh hasil $r_{hitung} (r_{xy}) = -0,479$ sehingga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ketidakamanan pekerjaan) dengan variabel Y (komitmen

organisasi), maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

7. Hasil Perhitungan Determinasi bahwa komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara dapat dipengaruhi oleh variabel ketidakamanan pekerjaan sebesar 22,96% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah ketidakamanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Indikator ketidakpastian dengan sub indikator pendapatan mempunyai skor rata-rata sebesar 34,8% memegang peranan penting dalam ketidakamanan pekerjaan, karena memiliki skor yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.

Dalam hal ini ketidakpastian akan pendapatan bagi seorang karyawan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sangat bergantung pada pendapatan yang diterimanya. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan dalam menangani ketidakpastian pendapatan yang dirasakan

karyawannya perlu ditindaklanjuti guna meningkatkan kinerja mereka dan tentunya akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan.

Ketidakamanan pekerjaan memiliki peranan yang cukup penting dalam hubungannya dengan komitmen organisasi. Semakin rendah tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya.

Meskipun bukan hanya faktor ketidakamanan pekerjaan saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi misalnya, terhadap kondisi ketidakpastian yang dirasakan karyawannya. Dalam hal ini rasa ketidakamanan pekerjaan yang menyebabkan perasaan tegang, gelisah dan khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka di dalam perusahaan.
2. Perlu adanya peningkatan dalam pengembangan karir maupun pelatihan-pelatihan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasi mereka akan semakin tinggi terhadap perusahaan.

3. Bagi karyawan, hendaknya lebih meningkatkan kemampuan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki serta selalu berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
4. Bagi Pimpinan Perusahaan, hendaknya menerapkan kebijakan-kebijakan untuk mengurangi atau meminimalkan rasa ketidakamanan pekerjaan guna meningkatkan komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga nantinya penelitian akan lebih berkembang dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaali dan Pudji Muljono. Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008.
- Ferrie, Jane, Michael G. Marmot, John Griffiths dan Erio Ziglio. *Labour Market Changes And Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare And Health Promotion*. Denmark: World Health Organization, 1999. p. 134
- George, Jennifer M dan Gareth R. Jones. *Essential of Managing Organisational Behaviour*. Prentice-Hall. Inc., 2000.
- Green, Francis. *Demanding Work: The Paradox Of Job Quality In The Affluent Economy*. UK: Princeton University Press, 2006.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behaviour in Organizations*. Eight Edition,(Prentice Hall, 2003.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Maheson. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Edisi 7. PT Gelora Aksara Pratama, 2005.
- McShane, Steven L dan Marry Ann Von Glinow. *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2005.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behavior*. 5th ed. England: Pearson Education Limited, 1999.
- Ratnawati, Vince dan Indra Wijaya Kusuma. “Pengaruh Job Insecurity, Faktor anteseden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan”. *Jurnal Riset akuntansi Indonesia*, Vol.5, No.3 September 2002, p.283
- Riggio, Ronald E. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Prentice Hall, 2000.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*, 10th ed. Prentice Hall, 2003.
- Sjabadhyni, Bertina, Indarwahyanti Graitto, dan Rufus Patty Wutun. “Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO”. Maret 2001.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008.

- Sparrow, Paul R dan Cary L. Cooper. *The Employment Relationship*. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2003.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2007.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 7. Jilid 2. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, Katharina Naswall, Antonio Chirumbolo, Hans De Witte & Sjoerd Goslinga. *Job Insecurity and Union Membership*. Brussels-2004, P.I.E.-Peter Lang S.A
- Sverke, Magnus dan Johnny Hellgren. *Job Insecurity A Literature Review*. Sweden: SALTSA, 2006.
- Ujianto, Guntur dan Syafarudin Alwi. *Analisis Pengaruh Komitmen profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta*. Jurnal SINERGI (Kajian Bisnis dan Manajemen). Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Utami, Intiyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap keinginan Berpindah Kerja*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 6, Nomor 1, Juni 2009. p. 119
- Witte, Hans De. *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*. England: shgate Publishing Limited, 2005.
- Wooden, Mark. *The Transformation of Australian Industrial Relations*. Sydney: The Federation Press, 2000.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Novita Pancawati, lahir di Depok pada tanggal 02 November 1988, anak ke lima dari lima bersaudara pasangan Bapak Budiono dan Ibu Maryati. Bertempat tinggal di Jl. Tanjung II RT. 06/19 No.6, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok 16431.

Mengawali pendidikan formal di Sekolah Dasar (SD) Negeri Depok Baru VII, lulus pada tahun 2001. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Depok, lulus pada tahun 2004. Selanjutnya ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Depok, lulus pada tahun 2007.

Pada tahun 2007, peneliti diterima sebagai mahasiswa UNJ melalui jalur Reguler (SPMB) dan terdaftar sebagai mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jl. Pemuda No.40 Depok pada bagian Seksi Penagihan 2010. Sedangkan pengalaman mengajar melalui Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 8 Jakarta, mengajar mata diklat Pelayanan Prima untuk kelas X AP 2 sampai X AP 4 dan mata diklat Dasar-Dasar Ilmu Administrasi untuk kelas X AP 3 sampai X AP 4 pada tahun 2010.

Selain menekuni kuliah, peneliti juga meluangkan waktunya sebagai guru privat untuk kelas SD dan SMP. Sebagai motivasi peneliti selalu berprinsip “*I can, If I Think I Can!*”.