

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
KONTRAK PERUSAHAAN PEMBIAYAAN (PT. X) DI
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Oleh:

REGINA SEPRIRI VELARIAN

04041181419013

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PERUSAHAAN PEMBIAYAAN (PT. X) DI KOTA PALEMBANG

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

REGINA SEPRIRI VELARIAN

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 21 Maret 2018

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA.

Pembimbing II



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog.

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., MA.

Penguji II



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 21 Maret 2018



Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog
NIP: 197906262014062201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Regina Sepri Velarian, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, Maret 2018

Yang menyatakan,



Regina Sepri Velarian

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridhonya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT. X) Di Kota Palembang” selesai tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari pihak-pihak yang selalu hadir dalam proses ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu saya Dewi Yana, SE. dan ayah saya Bapak Drs. H. MS. Sumarwan, MM. yang selama ini selalu memberikan doa, semangat dan bantuan serta dukungan baik secara emosional, instrumental, informasi, dan penghargaan.
2. Saudara saya Rangga Septiano Arlandho, SH. dan Inaya Arifah Ramadini yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini dan juga untuk Hernida yang selalu membantu saya dalam aktivitas sehari-hari saya.
3. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan motivasi, bimbingan kritikan, dan saran serta bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Racmawati, S.Psi., MA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi, saran, dan juga arahan selama saya menjadi mahasiswa Program Studi Psikologi.
5. Sahabat saya yang selalu ada untuk saya Villia, Rafika, Amelya, dan Monica serta tata yang selalu menghibur disaat masa-masa sulit saya.
6. Sahabat yang selalu menemani masa perkuliahan saya Bima, Ama, Restu, Syarifa, Wim, Mei, Farras, Syifa, Restu Amalia, Desty, Gio, Anis, dan juga teman kelas A angkatan 2014.
7. Seluruh teman Psikologi angkatan 2014 yang telah banya memberikan kesan, keceriaan, dan keseruan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT.X) Di Kota Palembang”**

Dalam melaksanakan proses dan penyusunan proposal penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan semuanya dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat selama penyusunan proposal penelitian.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing I
6. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing II

7. Serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya proposal penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga proposal penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, Maret 2018

Regina Sepriri Velarian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Teoritis	9
2. Praktis.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	10

BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Komitmen Organisasi.....	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi	14
2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	15
3. Komponen Komitmen Organisasi.....	18
4. Dampak Komitmen Organisasi	20
B. <i>Job Insecurity</i>	21
1. Pengertian <i>job insecurity</i>	22
2. Faktor-Faktor <i>job insecurity</i>	23
3. Dimensi <i>job insecurity</i>	26
4. Dampak <i>job insecurity</i>	30
C. Karyawan Kontrak	31
1. Pengertian karyawan kontrak.....	31
D. Hubungan <i>Job insecurity</i> dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak	32
E. Kerangka Berpikir.....	32
F. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel Peneltian	35
1. Komitmen Organisasi.....	35
2. <i>Job Insecurity</i>	36
C. Populasi dan Sampel Peneltian	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
1. Wawancara.....	37
2. Angket.....	38
3. Skala Pengukuran.....	38

E. Validitas dan Reliabilitas	43
1. Validitas	43
2. Reliabilitas	44
F. Metode Analisis Data	47
1. Uji Asumsi	45
2. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kancan	47
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	48
1. Persiapan Administrasi	48
2. Persiapan Alat Ukur.....	48
3. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Hasil Penelitian.....	57
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	57
2. Deskripsi Data Penelitian	60
3. Hasil Analisis Data Penelitian	62
4. Hasil Analisis Tambahan.....	65
D. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Table 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	40
Table 3.2 <i>Skoring</i> skala Likert	41
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	42
Table 3.4 <i>Skoring</i> skala Likert	43
Table 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.1 Total Aitem yang Gugur dan Valid pada Skala Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Komitmen Organisasi	51
Tabel 4.3 Total Total Aitem yang Gugur dan Valid pada Skala <i>Job Insecurity</i> ..	52
Tabel. 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian	60
Tabel 4.9 Rumusan Kategorisasi Subjek Penelitian	60
Tabel 4.10 Deskripsi Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (Pt> X) Di Kota Palembang	61
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Tingkat <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (Pt> X) Di Kota Palembang	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	62
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Linearitas	63
Tabel 4.14 Hasil Analisis Hipotesis	64
Tabel 4.15 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 16 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.17 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa kerja	67
Tabel 4.18 Deskripsi Perbedaan Rata-Rata Berdasarkan Masa Kerja	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba Penelitian	79
LAMPIRAN B Skala Data Sesungguhnya.....	83
LAMPIRAN C Hasil SPSS Uji Coba Penelitian (Sebelum Aitem Gugur Dikeluarkan).....	87
LAMPIRAN D Hasil SPSS Uji Coba Penelitian (Sesudah Aitem Gugur Dikeluarkan).....	92
LAMPIRAN E Hasil SPSS Deskripsi dan Frekuensi Data Penelitian	94
LAMPIRAN F Hasil Uji SPSS Normalitas	101
LAMPIRAN G Hasil Uji SPSS Linearitas.....	103
LAMPIRAN H Hasil Uji Hipotesisi	105
LAMPIRAN I Uji Beda Berdasarkan Jenis Usia, Jenis Kelamin, dan Masa kerja.....	107
LAMPIRAN J Hasil Data TO	111
LAMPIRAN K Hasil Data Sesungguhnya	123
LAMPIRAN L Surat Permohonan Izin	148
LAMPIRAN M Surat Pemberian Izin	150
LAMPIRAN N Surat Keterangan Jumlah Karyawan	152

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PERUSAHAAN PEMBIAYAAN (PT.X) DI KOTA PALEMBANG

Regina Sepri Velarian¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang.

Subjek penelitian adalah karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang sebanyak 106 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode studi populasi. *Job insecurity* diukur dengan menggunakan dimensi *job insecurity* dari Greenhalgh & Rosenblatt (1984). Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan komponen komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1997). Hasil data dianalisis dengan menggunakan metode *pearson product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang dengan nilai $R = -0,523$ dan $P = 0.000$ ($p < 0.05$). Nilai R bernilai negatif artinya ada korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

THE CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF A CONTRACT EMPLOYEE IN A FINANCIAL COMPANY (PT. X) IN PALEMBANG

Regina Seprii Velarian¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

This research aims to know the correlation between job insecurity with the organizational commitment of a contract employee in a financial company (PT. X) in Palembang. The hypothesis was a relationship between job insecurity and organizational commitment of a contract employee in a financial company (PT. X) in Palembang

The subject was 106 contract employees at the PT. X Palembang. The data were collected with population study method. Job insecurity was measured by job insecurity dimension from Greenhalgh & Rosenblatt (1984). Organizational commitment was measured by the organizational component from Meyer & Allen (1997). The data were analyzed with the Pearson product moment method.

The result of data analysis showed that there is a correlation between job insecurity with organizational commitment of an employee in a financial company, (PT X) in Palembang with the value $R = -0,523$ and $P = 0,000$ ($p < 0,05$). The analysis show that R had negative value, it means there is a negative correlation between job insecurity and the organizational commitment.

Keyword: *Organizational commitment, job insecurity*

¹Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University.

²Lectureres of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah terjadinya proses globalisasi. Globalisasi telah merambah ke seluruh bangsa di dunia termasuk diantaranya negara Indonesia. Globalisasi juga membawa perubahan di berbagai aspek dalam kehidupan umat manusia seperti ideologi, politik, agama, sosial budaya, pertahanan keamanan, dan aspek ekonomi.

Pada aspek ekonomi, globalisasi mendorong peningkatan dan keberagaman kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan yang dulunya dirasa tidak harus dipenuhi (kebutuhan tersier), kini lambat tapi pasti mulai tergeser menjadi sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi (kebutuhan sekunder). Menurut Madsen, Miller, & John (Pramadhani & Fajrianti, 2012) demi memenuhi kebutuhan yang diakibatkan oleh perubahan lingkungan tersebut membuat perusahaan harus melakukan inovasi dan juga perubahan. Oleh karenanya banyak perusahaan yang kemudian melihat perubahan tersebut sebagai peluang untuk merambah bisnis dibidang pembiayaan.

Guna mendukung gaya hidup masyarakat di tengah perkembangan globalisasi, membuat jumlah perusahaan penyedia jasa pembiayaan terus mengalami peningkatan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam buku saku

statistik lembaga pembiayaan (2016) mencatat hingga tahun 2015 terdapat 203 perusahaan yang bergerak pada bidang pembiayaan.

Ada banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan di Kota Palembang, salah satunya ialah PT. X. PT. X berdiri pada tanggal 9 Juni 1994. Ketika Indonesia mengalami krisis moneter tahun 1998 perusahaan pembiayaan ini banyak mengalami permasalahan. Namun, pada tahun 1999 perusahaan ini dapat kembali bangkit. PT. X yang awalnya menyediakan pembiayaan pada produk mobil, motor, dan alat-alat berat kemudian beralih hanya pada pembiayaan motor dan mobil.

Pada tahun 2001 PT. X kembali melakukan pengembangan. Perusahaan tidak hanya menyediakan pembiayaan terbatas pada produk motor dan mobil, melainkan juga produk elektronik. Sampai saat ini perusahaan pembiayaan ini tetap sukses menjalankan bisnisnya di bidang pembiayaan dengan 260 kantor pusat dan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan fokus bisnis PT. X ialah pembiayaan mobil, motor, dan elektronik.

Suksesnya PT. X dalam bertahan menghadapi permasalahan dan tantangan salah satunya disebabkan oleh ketersediaan sumber daya manusia. Hariandja (2007) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pentingnya faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja membuat manajemen dituntut dapat mengoptimalkan peranan tenaga kerja yang dimiliki agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2007). Salah satu strategi yang mudah diterapkan oleh setiap perusahaan adalah dengan melakukan penekanan biaya, sehingga perusahaan dapat efisien dalam operasinya dan dapat meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan. Pada berbagai perusahaan, biaya tenaga kerja sendiri sering menempati urutan tertinggi dalam pengeluaran perusahaan (Maryono, 2009).

Pengeluaran perusahaan dapat ditekan dengan melakukan strategi berupa penggunaan sistem kontrak atau perjanjian kerja pada karyawan (Maryono, 2009). Menurut Nollen & Axel (Moorman & Harland, 2002), selain dapat menekan biaya perusahaan, penerapan sistem kerja kontrak juga dapat meningkatkan fleksibilitas perusahaan. Strategi penggunaan karyawan kontrak di dalam organisasi dianggap dapat membantu organisasi dalam beradaptasi. Hal tersebut dikarenakan dengan penerapan sistem kerja kontrak, perusahaan dapat mempekerjakan atau memberhentikan karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnis pada saat itu (Chambel & Castanheira, 2006). Lebih lanjut Manuaba & Astiti (2014) mengatakan bahwa sistem pegawai kontrak telah menjadi sebuah fenomena perubahan internal dan sistem pekerjaan yang hampir dilakukan di setiap organisasi atau perusahaan. Hal ini juga terjadi pada PT. X.

PT. X memiliki kantor cabang dan pusat mencapai 260 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. Banyaknya jumlah kantor tersebut menjadikan

PT. X menjadi salah satu perusahaan yang cukup banyak menyerap sumber daya manusia sebagai karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak HRD pada tanggal 6 Oktober 2017 diketahui bahwa dalam sistem kepegawaiannya PT. X memberlakukan dua status kepegawaian yaitu, pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pemberlakuan sistem kerja kontrak ini membuat para karyawan mengalami kekecewaan karena tidak sesuai dengan harapan yang mereka miliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer & Allen (1997) ketidaksesuaian harapan pada karyawan seringkali berujung dan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi itu sendiri.

Meyer & Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dan kemauan bersama dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga menunjukkan tingkat absensi yang rendah dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dan juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kebersediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi atau perusahaan (Greenberg & Baroon, 2003).

Namun berbeda dengan karyawan PT. X, berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Oktober 2017, dari 25 orang karyawan kontrak diketahui 80% orang karyawan diantaranya mengaku

dalam tiga bulan terakhir pernah mengalami keterlambatan dalam jam masuk kerja sebanyak 1 hingga 3 kali, 76% orang diantaranya tidak mengetahui visi dan misi dari perusahaan, dan 80% orang mengatakan tidak bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab mereka.

Selain melakukan penyebaran angket, peneliti juga melakukan wawancara terhadap pihak HRD yang dilakukan pada tanggal 25 September 2017. Berdasarkan laporan HRD diketahui bahwa karyawan kontrak sering kali mengalami keterlambatan pada saat jam masuk kerja, pihak HRD pun mengeluhkan akan kebersediaan dari para pegawai kontrak untuk berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaan karena pihak HRD mencatat hingga bulan Agustus 2017 tercatat ada sebanyak 130 kasus keluarnya karyawan dari PT. X yang didominasi oleh karyawan yang berstatus karyawan kontrak. Adapun penyebab dari keluarnya karyawan tersebut ialah 83 orang diberhentikan akibat kasus tidak tercapainya target, 15 orang akibat pindah ke perusahaan lain, 10 orang akibat pindah ke luar kota, dan 16 orang tanpa alasan.

Hasil data mengungkapkan bahwa penyebab kasus keluarnya karyawan paling tinggi disebabkan oleh tidak tercapainya target. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan kontrak tidak berusaha secara maksimal untuk perusahaan. Menurut pengakuan pihak HRD karyawan yang diberhentikan dengan alasan tidak tercapainya target, telah gagal mencapai targetnya lebih dari satu kali. Rendahnya kebersediaan karyawan kontrak dalam berbuat semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan mengindikasikan rendahnya

komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan karena, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kebersediaannya dalam berbagi, berkorban, dan bekerja semaksimal mungkin agar organisasinya dapat berkembang (Greenberg & Baron, 2003).

Menurut Sophiah (2008) karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hasibuan (Safitri, 2015) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Namun, hal tersebut berbeda dengan karyawan kontrak di PT. X. berdasarkan hasil penyebaran angket diketahui bahwa dari 25 orang karyawan kontrak 84% diantaranya mengaku pernah mendaftarkan diri pada perusahaan lain semasa bekerja di PT. X.

Rendahnya komitmen organisasi juga terindikasi dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan dua orang karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa banyak karyawan kontrak di PT. X yang beranggapan bahwa bekerja di PT. X adalah sarana batu loncatan. Sehingga, apabila terdapat pembukaan lowongan pekerjaan pada perusahaan yang lebih baik, maka mereka akan mendaftarkan diri pada lowongan pekerjaan tersebut. Karyawan kontrak memiliki harapan bahwa mereka akan dapat diterima karena telah memiliki pengalaman kerja.

Menurut Luthans (2006) tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu: faktor personal, faktor organisasi, faktor non-organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa

faktor seperti: stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* (Yunanti & Prabowo, 2014).

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keberlangsungan situasi kerja yang diinginkan. Sementara itu, Sverke, Hellgren & Naswall (2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam yang dirasakan oleh karyawan terhadap keberlangsungannya di dalam organisasi. Permasalahan *job insecurity* ini lebih sering terjadi pada karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap (Kalleberg, 2000).

Job insecurity yang terjadi pada karyawan kontrak disebabkan oleh ketidakpastian karir jangka panjang. Ketidakpastian yang terjadi berdampak di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan kontrak dengan perusahaan. Masa depan karyawan kontrak di dalam organisasi yang tidak pasti membuat karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya atau diberhentikan oleh perusahaan (Manuaba dan Astiti, 2014). Perasaan ketidakpastian terhadap kelanjutan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak aman yang kemudian dapat mengindikasikan adanya *job insecurity* pada pegawai (Blau dkk, 2003).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 September 2017 terhadap tiga orang karyawan dengan status kepegawaian kontrak, diketahui bahwa ketiga responden tersebut merasakan perasaan tidak nyaman dengan status kepegawaiannya saat ini. Status pegawai kontrak membuat pengembangan karir mereka masih belum jelas. Selain itu, ketiga

responden juga merasa cemas karena dengan usia yang tidak muda lagi mereka masih belum mendapatkan kejelasan dan juga jaminan di hari tua.

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat dengan hasil angket yang telah disebar oleh peneliti. Dari 25 angket yang telah disebar pada pegawai PT. X yang berstatus pegawai kontrak, 80% responden mengatakan mereka merasa cemas dengan status kepegawaian mereka saat ini. Tidak adanya kepastian, perkembangan karir yang mengambang, membuat mereka mengaku merasa takut, cemas, dan juga gugup. Bahkan salah satu responden menuliskan bahwa jika ada perusahaan yang lebih baik, dirinya akan *resign* dari PT. X. Kecemasan semakin diperparah ketika melihat kasus diberhentikannya rekan kerja mereka yang memiliki kinerja yang baik.

Peneliti melihat bahwa dari hasil wawancara dan juga survei menggunakan angket para karyawan PT. X terlihat adanya perasaan tidak nyaman, ketakutan, cemas dan juga gugup yang diakibatkan oleh status kepegawaiannya yaitu pegawai kontrak. Selain itu, peneliti juga melihat dari perasaan-perasaan tidak nyaman, gugup, takut, dan cemas yang dirasakan oleh para karyawan mulai mempengaruhi komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri, dimana para karyawan yang merasakan cemas, gugup, dan takut mulai melakukan upaya untuk mencari pekerjaan lain yang lebih pasti dalam status pekerjaannya.

Oleh karena itu, penelitian terhadap hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi karyawan kontrak PT. X perlu dilakukan, untuk melihat

apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak di perusahaan pembiayaan (PT X) di Palembang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak perusahaan pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi, untuk menambah pengetahuan tentang hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian

Membantu subjek dalam memahami kondisi *job insecurity* dan komitmen organisasi yang dimiliki.

b. Bagi perusahaan

Membantu memberikan gambaran mengenai *job insecurity* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan kontrak sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan dan memberikan program intervensi.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang *job insecurity* dengan komitmen organisasi di Indonesia dan di luar Indonesia. Penelitian dari Maureen Gracia Priskila pada tahun 2016 membahas mengenai “Hubungan *Perceived Control* Dan *Job Insecurity* Dalam menghadapi Kondisi Krisis Pada Karyawan PT. Vale Indonesia Di Soroako”. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitian. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa *perceived control* memiliki hubungan yang negatif terhadap *job insecurity*, yang mana semakin tinggi tingkat *perceived control* yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pengalaman *job insecurity* karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ayu Bianda Pramadani & Fajrianthi pada tahun 2012 dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya”. Hasil dari penelitian ini ialah adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada

karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Ketintang Surabaya, sedangkan komitmen kontinuan tidak memiliki hubungan dengan kesiapan untuk berubah.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hadia Halungunan pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”. Variabel bebas dari penelitian ini ialah *job insecurity* dan variabel terikat dari penelitian ini ialah *occupational self-efficacy*. Hasil dari penelitian ini ialah terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy* pada karyawan pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang yang berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan semakin tinggi *occupational self efficacy* karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad Hanafiah pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensitas Kerja (*Turn Over*) Pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”. Hasil dari penelitian ini ialah adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensitas pindah kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Elven Martini dan Lieke E.M Waluyo pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Jangka Pendek *Job Insecurity* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. ASKES (Persero) Kantor Pusat”. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa baik *job insecurity* dan kompensasi memiliki

sumbangan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Tampak pula bahwa kecenderungan partisipan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X”. Pada penelitian kali ini variabel terikat ialah intensi *turnover*; variabel bebas 1 ialah komitmen organisasi, dan variabel bebas 2 ialah kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Viestar Jeffran Markus dan Devi Jatmika pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.KX”. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan di PT. KX. Dimana, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan J Bosman, JH Buitendach, dan K Laba pada tahun 2005 dengan judul “*Job Insecurity, Burnout and Organisational*

Commitment Among Employees Of A Financial Institution In Gauteng".

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job insecurity* berhubungan dengan peningkatan kelelahan, sinisme, penurunan komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi normatif. Namun, pada komitmen kontinuitas, *job insecurity* kurang menunjukkan pengaruhnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa terdapat penelitian yang meneliti terkait dengan hubungan antara variabel *job insecurity* dengan variabel komitmen organisasi. Namun, sepengetahuan peneliti belum ada penelitian tentang Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT.X) Di Kota Palembang.

Maka dalam penyusunan skripsi ini, peneliti berkeinginan untuk mencari Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT. X) Di Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, perbedaannya terdapat dalam hal subjek dan tempat penelitinya. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, A. (2015). Perceived job insecurity: Its Individual Organisational and Societal Effects. *European Scientific Journal*, 1.
- Avery, G. & Baker, A. (1990). *Psychology at work*. Pearson Education.
- Azwar, S. 2010. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015a). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015b). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blau, G., Tatum, D., McCoy, K., Dobarina, L., & Ward-Cook, K. (2003). Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health. Proquest Health and Medicine Complete*, 33(1).
- Bosman, J., Rothman, S., & Buitendach, JH. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 58-56. Doi: 10.4102/sajip.v31i4.199.
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 351-365. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-005-9015-0>.
- Debus, M., Koning, C., & Kleinmann, M. (2013). The building blocks of job insecurity: the impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions, *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 329-351. Doi: 10.1111/joop.12049.
- De witte, H., Vander, T., & Cuyper, N. (2015). *Job insecurity, health and well-Being*. Dalam Vuori, J., Blonk, R., & Price, R, (hal. 109-120). Sustainable Working Lives. New York: Springer.
- Gill, M. (2015). Job satisfaction and organizational commitment. Dalam Bansal, A., Phatak, Y., & Sharma, R (Eds), *Quality management practices for global excellence* (hal 198-211). New Delhi: Allied Publisher.
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. Doi: 10.5465/AMR.1984.4279673.
- Greenberg, J & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations*. Pearson Education Inc.

- Halungunan, H. (2015). Pengaruh *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *skripsi*. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dengan intensitas kerja (*Turn Over*) pada karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *eJournal Psikologi* 1(3), 303-312.
- Handoko, H. (2010). Manajemen personalia & sumber daya manusia (ed. kedua). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ivancevich, M., Konopaske, R., & Mattenson, M. (2007). *Perilaku Organisasi (jilid 7)*. Jakarta: Erlangga.
- Kalleberg, A., (2000). Nonstandars employment relations: part-time, temporary and contract work, *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalley, S. (2007). Job security/insecurity. Dalam Rogelberg, S. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, 416-419. SAGE Publications, Inc.
- Levy, E., P. (2010). *Industrial organizational psychology*. Worth Pulisher
- Luthans, F.(2006) . *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manuaba, I., & Astiti, D. (2014). Hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB NIAGA TBK Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi*,. 1(3), 413-428. ISSN: 2354 5607
- Markus, V., & Jatmika, D. (2017). Hubungan *job insecurity* dan komitmen organisasi PT.KX, *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.24854//jpu12017-81>.
- Martini, E. & Waluyo, L. (2014). Pengaruh jangka pendek *job insecurity* an kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di PT. ASKES (Perrsero) Kantor Pusat. *Jurnal Psikologi*, 2(7). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Mathins, R., & Jackson, J. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maryono. (2009). Tenaga kontrak : Manfaat dan permasalahannya, *Jurnal Ekonomi Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 16, 26-31, No.ISSN: 1412-3126.

- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2015). *Perilaku organisasi (ed.16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Puteri Lautan Kumala Lines Samarinda, *E-journal Adminstrasi Bisnis*, 3(3), 650-660. ISSN: 2355-5408.
- Santrock, J. (2011). *Remaja Edisis II jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sarjono, H. & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba.
- Setyaningrum, A., Harlina, N. & Achmad, M. (2009). Hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan pada karyawan pelaksana produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus. *Jurnal Psikologi*, 2(5). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Sophiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Sianipar, A. & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98-114. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi (ed2)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). Job Insecurity a literature review. National Institute for Working Life.
- Vujicic, D., Jovicic, A., Lalic, D., Gagic, S., & Cvejanov, A. (2014). The relation between job insencurity, job satisfacation and organizational commitment among employees in the tourism sector In Novi Sad. *Journal of Economic and Industrial Democracy*, 1-20. <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X14527017>. Faculty of Technical Sciences, University of Novi Sad.
- Yunanti, Y. & Prabowo, S. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*. *Jurnal Psikodimensia*, 1, 37-46. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.276>.