

PENGARUH JOB INSECURITY, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. ABC

ARIEF ALFIANDRY
LIDYA SITYA MULDOVA

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No.74 Bekasi, Indonesia
Ls.muldova@yahoo.com, aaf@stietrisakti@ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity, organizational culture, and work environment on employee organizational commitment at PT. ABC. The population in this study is permanent employees at PT. ABC. The sampling technique used a census technique or total sampling which collected 55 employees. Data was obtained through a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS version 25. The results of hypothesis testing for this study indicate that the variable job insecurity has an influence on organizational commitment in a negative direction. Organizational culture and work environment variables have a positive influence On organizational commitment.*

Keywords: job insecurity, organizational culture, work environment, organizational commitment

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. ABC. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap pada PT. ABC. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau *sampling total* yang berjumlah 55 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala *likert*. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan arah hubungan yang negatif, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: job insecurity, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan yang ada di dalam dunia bisnis menuntut perusahaan-perusahaan untuk bersaing agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal, dan mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Selain keterlibatan penggunaan teknologi terbaru, perusahaan juga perlu memberi

perhatian lebih dalam penanganan sumber daya manusia yang ada dengan sungguh-sungguh.

Dalam perkembangannya sumber daya manusia diartikan sebagai kekayaan yang amat menentukan dalam pertumbuhan perusahaan dan harus terus disempurnakan. Searah dengan perkembangan zaman agar karyawan dapat bertanggung jawab, dan mampu bekerja lebih profesional dibantu dengan arahan dari manajemen sumber daya manusia yang

diartikan sebagai proses memperoleh, melatih, menilai kinerja, memberi kompensasi yang sesuai kepada karyawan, memperhatikan lebih dalam terkait masalah dalam hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan yang diberikan kepada para karyawan (Dessler 2020, 39). Agar sasaran dapat tercapai, perusahaan perlu memprioritaskan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi.

PT. Nusa Indah Jaya Utama merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur dalam pembuatan komponen-komponen otomotif seperti jasa pemotongan plate dengan skala besar, stamping press production, coating production, rak manufacture untuk roda dua dan roda empat yang berlokasi di Jl. Laskar Dalam No.49, Pekayon Jaya.

Agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis, PT. Nusa Indah Jaya Utama terus berupaya untuk meningkatkan kualitas produk yang diproduksi, pelayanan yang diberikan kepada konsumen, terutama dalam proses pengelolaan karyawan yang ada, perusahaan terus melakukan upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat.

Dari wawancara yang dilakukan dengan manajemen PT. Nusa Indah Jaya Utama diperoleh informasi tentang tingkat kehadiran atau absensi yang terjadi pada karyawan yang pada tahun 2018, 2019, dan 2020. Dimana presentase absensi rata-rata yang diperoleh mencapai lebih dari 3 persen. Sedangkan perusahaan menerapkan kebijakan terkait absensi hanya 3 persen. Dalam penelitian yang dilakukan Widiasta dan Purnomo (2013) menjelaskan bahwa tingkat absensi >3-10 persen dapat dikategorikan dalam tingkat yang kurang baik. Semakin tinggi presentase tingkat absensi yang terjadi dapat memengaruhi karyawan untuk mengeluarkan kemampuannya dalam bekerja secara optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan Nofriansyah (2016) menyatakan bahwa karyawan yang kurang berkomitmen selama

bekerja didalam organisasi, mereka akan menarik dirinya dari organisasi melalui ketidakhadiran saat bekerja, sebaliknya karyawan dengan komitmen yang baik akan memberikan kemampuan terbaiknya selama bekerja terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Berdasarkan penelusuran lebih jauh di dalam perusahaan, diperoleh data terkait dengan penurunan produktivitas karyawan dalam memproduksi komponen otomotif menggunakan sistem pre-order dengan konsumen. Dalam data rekap produksi komponen otomotif yang diperoleh pada tahun 2018, 2019, dan 2020. Diketahui bahwa PT. Nusa Indah Jaya Utama mengalami penurunan produksi karena tingkat produk cacat atau *not good* yang terjadi, sehingga mengakibatkan perusahaan seringkali tidak mampu mencapai target PO yang ditetapkan oleh konsumen. Pada tahun 2018 presentase tingkat produktivitas sebesar 95,43 persen, kemudian menurun sebesar 92,37 persen pada tahun 2019, dan kembali menurun pada tahun 2020 sebesar 91,52% dengan tingkat produk cacat atau *not good* sebanyak 9,26 persen.

Hal ini dikarenakan jam operasional perusahaan yang hanya beroperasi sampai sore hari dan berlokasi dekat dengan pemukiman penduduk yang tidak ingin mengganggu penduduk sekitar akibat dari kebisingan suara akibat kegiatan produksi yang terjadi apabila beroperasi sampai malam hari. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja karena adanya tekanan untuk mencapai target, dan keterbatasan waktu operasional perusahaan. Selain itu karyawan diharuskan untuk setidaknya menguasai lebih dari satu bidang produksi, dan diharapkan mampu bekerja dengan cepat dan efisien agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Akibat dari menurunnya kegiatan produksi yang dihasilkan akan berimbas pada berkurangnya kepercayaan dari konsumen untuk melakukan PO di PT. Nusa

Indah Jaya Utama pada pemesanan periode berikutnya.

Job Insecurity

Job insecurity dapat diartikan sebagai sebuah keadaan yang dapat menimbulkan perasaan cemas terkait dengan kehilangan pekerjaan, serta rasa kekhawatiran terkait dengan penurunan jabatan dan tekanan lainnya terhadap keadaan kerja yang berhubungan dengan berkurangnya kesejahteraan secara psikologis dan penurunan kinerja seseorang di dalam organisasi (Rikardo dan Susanti, 2018). De Witte *et al.*, (2015) mengungkapkan bahwa *“Job insecurity is the perception of being threatened by job loss and overall concern about the continued existence of the job in the future.”*

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan keadaan yang dapat menimbulkan perasaan cemas dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dimasa depan.

Budaya Organisasi

Menurut Nurhaida dan Susilastri (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang diyakini para karyawan di dalam organisasi guna menciptakan suasana yang mampu merekatkan tiap anggota sebagai acuan berperilaku dan untuk mengatasi permasalahan dalam adaptasi eksternal serta integrasi internal dipadukan dengan sistem yang diterapkan dalam organisasi. Budaya organisasi dalam (Schein 2017, 29) yaitu *“pattern or system of beliefs, values, and behavioral norms to be taught to new members as the correct way to perceive, think, feel, and behave in relation to those problems.”* (Robbins dan Judge 2017, 565) menjelaskan budaya organisasi sebagai *“A system of shared meaning held by members that distinguish the organization from other organizations.”*

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah kepercayaan, dan nilai yang diyakini para karyawan serta

norma dalam berperilaku yang diterapkan untuk diajarkan kepada anggota baru dengan tujuan mampu menciptakan makna bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota dan mempengaruhi terulangnya perilaku, emosi serta sikap individu agar dapat membedakan organisasi tempatnya bekerja dari organisasi lain.

Lingkungan Kerja

Menurut Gulo dan Widayati (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang dihadapi dan ada di sekeliling pekerja, yang dapat memengaruhi karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016, 192) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar lokasi tempat bekerja, yang dapat berupa ruangan, alat-alat yang dipakai untuk menunjang pekerjaan, serta hubungan kerja baik dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana segenap karyawan melakukan setiap kegiatan atau aktivitasnya, yang dapat memberikan pengaruh baik maupun negatif dapat memengaruhi karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya serta keadaan yang dihadapi oleh para pekerja seperti kondisi ruangan, alat-alat yang dipakai untuk menunjang kebutuhan dalam menjalankan tugas yang diberikan, sampai dengan hubungan antar sesama rekan kerja.

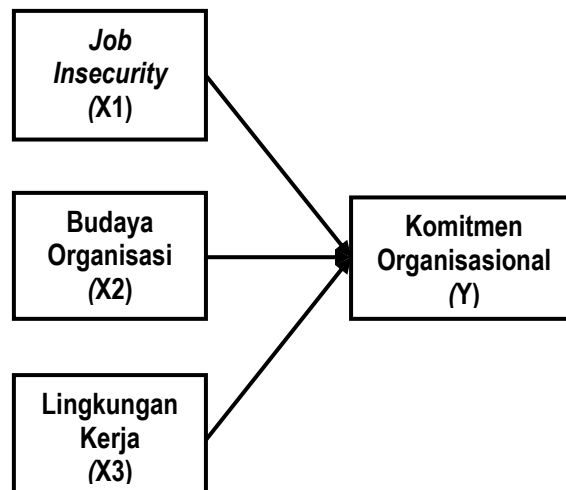
Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2017, 116) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sejauh mana karyawan di dalam organisasi mampu mengidentifikasi tujuannya dengan organisasi untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi. Dalam penelitiannya Gulo (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah karyawan yang berkeinginan tinggi untuk menetap sebagai anggota di dalam organisasi dan ingin melanjutkan keikutsertaannya secara aktif di

dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ekspresi

yang menggambarkan kesetiaan karyawan, serta sejauhmana karyawan mampu mempertahankan posisinya dalam organisasi dengan tujuan untuk melanjutkan keikutsertaannya secara aktif dengan cara menyelaraskan perilakunya sesuai dengan tujuan organisasi.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

H1: Terdapat Pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasional

H2: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

H3: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Nusa Indah Jaya Utama dengan alamat: Jl. Laskar Dalam No.49, RT.003/RW.002, Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Seatan, Kota Bekasi, Jawa Barat 17148. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. ABC dengan total 55 karyawan. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling total dimana seluruh karyawan didalam organisasi dengan

total 55 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian

HASIL

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden dimana dalam penelitian ini diantaranya berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 51 orang atau 92,7 persen diikuti dengan perempuan sebanyak 4 orang atau 7,3 persen. karakteristik berdasarkan usia didominasi rentang usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang dengan tingkat presentase 45,5 persen. karakteristik berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa lama bekerja responden mayoritas berada pada 0-5 tahun sebanyak 35 orang atau 63,6 persen, karakteristik selanjutnya adalah pendidikan terakhir responden diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak berada

pada s.d SLTA Sederajat dengan total 51 orang atau 92,7 persen.

Dalam analisis lebih lanjut, hasil uji validitas dalam penelitian ini nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2656. Berdasarkan pada hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh variabel independen Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja lebih besar dari pada r tabel, maka seluruh variabel tersebut dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran mampu menghasilkan data berupa jawaban seseorang dari pertanyaan yang diberikan dengan konsisten atau sama dari waktu ke waktu Ghazali (2018, 47). Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada penelitian ini seluruhnya lebih besar dari 0,60 yang memiliki arti bahwa data reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		
		B	t	Sig.
1	(Constant)	42,747	5,641	0,000
	Total_JI	-0,671	-3,416	0,000
	Total_BO	0,121	2,569	0,001
	Total_LK	0,223	2,800	0,001

a. Dependent Variable: Total_KO

Nilai sig. pada variabel *job insecurity* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yakni variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada PT. ABC. Nilai t hitung *job insecurity* $< t$ tabel ($-3,416 < 2,005$), maka H_0 ditolak, variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional dengan arah hubungan negatif.

Nilai sig. pada variabel budaya organisasi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yakni variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada PT. ABC. Nilai t hitung budaya organisasi $> t$ tabel ($2,569 > 2,005$), maka H_0 ditolak, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

Nilai sig. pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 dimana nilai tersebut $< 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yakni

variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada PT. ABC. Nilai t hitung lingkungan kerja $> t$ tabel ($2,800 > 2,005$), maka H_0 ditolak, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan arah hubungan yang negatif, sama halnya dengan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. ABC. Oleh karena itu, PT. ABC perlu memperhatikan fenomena terkait *job insecurity*

Adapun dalam penelitian ini mempunyai keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT. Nusa Indah Jaya Utama yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas karena adanya keterbatasan waktu dan biaya.
2. Hanya terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tiga variabel independen yang mencakup *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja serta satu variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu memberikan penjelasan dan memiliki kemungkinan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasional.

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki, maka peneliti memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Perusahaan diharapkan memperhatikan fenomena terkait *Job Insecurity* yang merupakan perasaan cemas atau khawatir dalam bekerja yang terjadi pada karyawan didalam perusahaan. Perusahaan dapat mengurangi *job insecurity* yang dirasakan karyawan dengan cara membangun komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan, hal ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat meminimalisir kekhawatiran yang terjadi dalam diri karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaannya selama bekerja didalam perusahaan.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan efek dari kegiatan produksi yaitu kebisingan suara dari mesin untuk produksi, dengan cara mempertimbangkan untuk memenuhi fasilitas peredam suara yang digunakan

untuk mengatasi permasalahan terkait kebisingan suara akibat dari mesin-mesin produksi agar tidak mengganggu ruangan office atau kantor yang ada di dalam perusahaan maupun pemukiman warga yang ada disekitar lokasi PT. ABC, dengan tujuan agar tercipta lingkungan kerja yang baik bagi karyawan serta nyaman bagi warga sekitar.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dikarenakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga yaitu *Job insecurity*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja maka diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional. Sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberi hasil penelitian yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional sehingga menjadi lebih bervariasi dan memperkaya referensi terkait Komitmen Organisasional. Selain itu, pada penelitian selanjutnya diharapkan agar untuk menggunakan objek dan bidang usaha yang berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan saat ini.

REFERENCES:

- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. 2015. *Job Insecurity, Health and Well-Being*. January, 109–128.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Gulo, Y. 2017. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol.4*, 1–11.
- Gulo, Y., & Widayati, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan. *Jurnal Media Bisnis, 12*(1), 41–48.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nofriansyah, F. 2016. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1–9*.
- Nurhaida, & Susilastri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmu, 13*(5), 124.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol.4*(3), 2302–2752.
- Rikardo, T., & Susanti, F. 2018. Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Garda Total Security Padang. *Jurnal Pundi, 1–27*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. In *Pearson Education Limited* (17th ed.).
- Schein, E. H. 2017. *Organizational Culture*. In *John Wiley & Sons, Inc* (5th ed.). Wiley.
- Widiyasa, A. . M., & Purnomo, W. 2013. *Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Pengaruh Analisis Faktor Individu dan Faktor Organisasi Karyawan*. 11(2), 71–75.

