

Semarang, 10 November 2020

Hal : Permohonan Surat Tugas Publikasi
Lamp : 1 lembar

Kepada
Yth. Dekan Sekolah Vokasi
Universitas Diponegoro
di
Semarang

Sehubungan dengan pengisian SKP dan BKD, kami mengajukan permohonan untuk dapat dibuatkan Surat Tugas (*ST Online*) sebagai bukti mengikuti kegiatan dengan tema sebagai berikut :

“Seminar Nasional Administrasi Bisnis dan Manajemen (Senabisma) dengan Tema : Sinergi Dunia Bisnis dan Kampus di Era Pandemi Covid 19 “

Tanggal Kegiatan : 7 Oktober 2020
Judul Makalah : “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Moedal Kota Semarang”

Link : <https://prosiding.polinema.ac.id/senabisma>

Nama :

No	Nama	NIP	Posisi
1	Mashudi	19601001 199003 1 004	Ketua
2	Zetha Hayuning Pramesti	40010117060009	Anggota
3	Kholidin	19740312 200701 1 001	Anggota

Demikian permohonan kami atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

Ketua Program Studi Sarjana Terapan
Manajemen dan Administrasi Logistik
Sekolah Vokasi UNDIP



Dr. Edy Raharja, S.E., M.Si
NIP. 197004251997021001

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Moedal Kota Semarang

Oleh :

Mashudi¹⁾, Zetha Hayuning Pramesti²⁾, Kholidin³⁾

¹⁾ Department of Management and Logistic Administration, Vocational School, Diponegoro University, Semarang.

Email: emashud@lecturer.undip.ac.id

²⁾ Department of Management and Logistic Administration, Vocational School, Diponegoro University, Semarang.

³⁾ Department of Management and Logistic Administration, Vocational School, Diponegoro University, Semarang.

Email: vokasikholidin@gmail.com

Abstrak

Berangkat dari pentingnya peran komitmen organisasi dan job insecurity bagi kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan format penelitian survey dan eksplanasi. Teknik sampling dilakukan dengan teknik sampling total terhadap 31 karyawan. Data dihimpun dengan menyebarkan angket kepada seluruh karyawan, selain itu pengumpulan data juga dibantu dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Data diolah dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 23.

Hasil penelitian menyatakan sebagai berikut : komitmen organisasi dan job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; dan job insecurity berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

Kata kunci : *komitmen organisasi, job insecurity, dan kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and job insecurity on the employee performance of PAM Tirta Moedal Semarang City. This research uses quantitative methods with survey and explanation research formats. The sampling technique was carried out with a total sampling technique of 31 employees. Data was collected by distributing questionnaires to all employees, and data collection was employed by interview and documentation techniques. The data were processed using multiple linear regression analysis techniques using SPSS software.

The results stated as follows: organizational commitment and job insecurity have a simultaneous effect on employee performance; organizational commitment has a significant effect on employee performance, and job insecurity affects employee performance but not significantly.

Keywords: *organizational commitment, job insecurity, and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Perumda Air Minum (PAM) Tirta Moedal Kota Semarang Cabang Timur merupakan perusahaan yang dikelola oleh Pemerintah Kota Semarang dan bergerak di bidang air minum.

Perusahaan ini beralamat di Jalan Parang Kesit Raya, Tlogosari. Perusahaan ini memiliki standar kinerja bagi setiap cabangnya yaitu dengan menetapkan target pendapatan setiap bulannya. Menurut Soesilo (2002), kinerja organisasi sangat dipengaruhi salah satunya yaitu oleh sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan berkaitan erat dengan kinerja organisasi. Adapun tabel kinerja Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Cabang Timur sebagai berikut :

Tabel 1 :
Kinerja Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang
Cabang Timur Tahun 2019

Bulan	Pendapatan	Penerimaan	Persentase Ketercapaian
Januari	3.931.979.860	3.601.411.240	92%
Februari	3.674.784.120	3.904.397.570	106%
Maret	3.864.639.390	3.658.378.317	95%
April	4.000.816.705	3.753.623.750	94%
Mei	4.028.413.265	4.107.833.475	102%
Juni	3.702.832.960	3.828.572.295	103%
Juli	4.924.469.200	3.884.671.115	79%
Agustus	5.692.646.650	4.686.315.995	82%
September	5.614.605.950	5.556.742.140	99%
Oktober	5.372.049.600	5.503.276.290	102%
November	5.854.820.600	5.190.860.840	89%
Desember	5.740.224.350	5.693.087.985	99%

Sumber : Perumda Air Minum (2019)

Pada tabel 1 terdapat kolom pendapatan, penerimaan dan persentase ketercapaian. Kolom pendapatan menjelaskan tentang target yang diberikan kepada kantor cabang setiap bulannya. Kolom penerimaan menjelaskan berapa rupiah yang telah diterima oleh kantor cabang. Kolom persentase ketercapaian mengukur berapa persen ketercapaian penerimaan terhadap pendapatan pada bulan tersebut.

Dari informasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 terjadi penurunan persentase penerimaan pada bulan Maret (95%), April (94%), Juli (79%), dan November (89%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang mana hal tersebut tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan berpihak pada tujuan-tujuan organisasi tertentu dan memiliki minat menjaga keanggotaan pada organisasi tersebut (Robbins & Judge : 2009). Menurut Colquitt *et al* (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Robbins; O' Reilly; Steers dan Porter; dalam Sopiah, 2008). Menurut Khan *et al* (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012) mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan menurut Ghorbanpour *et al* (2014) yaitu komitmen

organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja (Greenglass, 2002). Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Pada organisasi, para pekerja yang mempersepsikan adanya *job insecurity* ini cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah yang kemudian dapat berakibat pada penurunan performa atau kinerja kerja dan meningkatkan intensi untuk meninggalkan organisasi (Sverke *et al* 2002).

Berdasarkan temuan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan *job insecurity* relative sudah standar dan memadai, namun terindikasi bahwa kinerja perusahaan terjadi penurunan. Berangkat dari temuan penelitian pendahuluan itu, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 3) Untuk mengetahui manakah diantara variable komitmen organisasi dan *job insecurity* yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan berpihak pada tujuan-tujuan organisasi tertentu dan memiliki minat menjaga keanggotaan pada organisasi tersebut (Robbins & Judge :2009). Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi, dan merupakan pengaruh dari perlakuan yang dilakukan karyawan bagi organisasi (Qureshi *et al* 2011). Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan terikat dalam suatu organisasi atau sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi perusahaannya dan bersedia untuk melakukan upaya atas nama perusahaannya (Noe *et al* 2011). Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Komitmen organisasional sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi; (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi; (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Luthans: 2011). Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan dimana karyawan tersebut merasa terikat dengan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi yang bersangkutan.

Tiga langkah untuk membangun komitmen menurut (O'Reilly & Chatman, 1986), yaitu:

1) Penyesuaian (*Compliance*). Pada tahap ini, fokus jatuh pada kepatuhan karyawan dalam menerima pengaruh orang lain terutama yang bermanfaat bagi karyawan melalui remunirasi atau promosi. Dalam tahap ini, sikap dan perilaku diadopsi bukan karena keyakinan bersama melainkan untuk mendapatkan *reward*. Selain itu, karyawan dalam tahap ini juga melakukan penyesuaian dengan organisasi.

2) Identifikasi (*Identification*). Dalam tahapan ini, karyawan bertahan dalam organisasi karena apa yang mereka terima. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari suatu organisasi, mereka memandang peran yang dimilikinya sebagai bagian dari identitas diri mereka dan perusahaan.

3) Internalisasi (*Internalization*). Pada tahap ketiga, ketika karyawan menemukan nilai organisasi untuk menjadi *reward* intrinsik dan sesuai dengan nilai pribadi mereka maka karyawan akan mengikatkan diri mereka ke dalam perusahaan.

David dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu : 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll; 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll; 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan; dan 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan 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 berlainan.

Untuk mengukur tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi terdapat tiga komponen dasar dalam komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990), yaitu :

1) *Affective Commitment*. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka ingin (*want to*) bertahan di perusahaan tersebut. Komitmen ini berkaitan dengan keterikatan secara emosional antara karyawan dengan perusahaannya.

2) *Continuance Commitment*. Karyawan dengan *continuance commitment* akan bertahan pada organisasi karena merupakan kebutuhan (*need to*) untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Karyawan merasa akan lebih diuntungkan jika tetap menjadi karyawan perusahaan tersebut.

3) *Normative Commitment*. Karyawan dengan *normative commitment* akan bertahan dalam organisasi karena keharusan atau kewajiban (*ought to*) untuk bertahan dalam organisasi.

2.2. Job Insecurity

Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi dengan menurunnya kepuasan kerja. Smithson & Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Menurut Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat menurun semangat kerjanya sehingga dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak aman akan pekerjaannya.

Adapun berbagai aspek-aspek *job insecurity* menurut Rowntree (2005) yang terjadi dalam lingkup organisasi sebagai berikut: 1) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan

yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya; 2) Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya; 3) Rasa tidak berdaya. Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Ashford *et al* (1989) dalam Novliadi (2009), mengkategorikan faktor-faktor penyebab *job insecurity* kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan dan organisasi. Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan. Menurut Deston dan Wisdom (1991) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Menurut Susanto (2004) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (*managing change*).

2) Karakteristik individual dan jabatan pekerja. Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latarbelakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3) Karakteristik personal pekerja. Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Berdasarkan penelitian Ashford *et al* (1989) dalam Novliadi (2009), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lain, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri atau sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh karena itu, *job insecurity* seharusnya mempunyai hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Novliadi (2009), orang yang mengalami *job insecurity* mungkin juga meninggalkan pekerjaan demi alasan yang masuk akal. Hal ini akan masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan karir yang lebih aman.

2) Komitmen organisasi yang rendah. Menurut Ashford *et al* (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa orang yang mengembangkan pendekatan efektif dalam sikap terhadap perusahaan sepanjang waktu menunjukkan sebagai level komitmen, kepuasan dan kepercayaan yang tinggi. Perasaan *job insecurity* dapat mengancam pendekatan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan untuk menegakkan akhir dari kontrak diantara mereka. Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3) *Trust* organisasi yang rendah. Menurut Ashford *et al* (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan komitmen karyawan dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan. Hubungan ini akan terjadi karena karyawan yang *insecure* akan kehilangan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan pendekatan mereka terhadap perusahaan mereka akan berkurang. 4) Kepuasan

kerja yang rendah. Menurut Ashford *et al* (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Para peneliti telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif terhadap pekerjaan dan tugas. Orang yang merespon secara efektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif mempresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

Menurut Hellgren *et al* (1999) indikator *job Insecurity* yang meliputi:

1) Ketidakamanan kerja kuantitatif. Mengklasifikasikan sebagai kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Yaitu munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin di pecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

2) Ketidakamanan kerja kualitatif. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*Job features*): Misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai. Seperti: merosotnya kondisi kerja, kurangnya kesempatan promosi dan menurunnya gaji.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah mengenai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan yang umumnya diukur dari beberapa elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan berkerja sama (Mathis & Jackson : 2009). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan : 2010). Kinerja adalah sebagai dari kemampuan maupun motivasi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu (Rivai & Sagala : 2011). Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: Iklim Organisasi; Kepemimpinan; Kualitas pekerjaan; Kemampuan kerja; Inisiatif; Motivasi; Daya tahan/ kehandalan; Kuantitas pekerjaan; dan Disiplin kerja.

Kinerja (*performance*) menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : 1) Faktor individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian; Latar belakang; dan Demografi. 2) Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, dan Motivasi. 3) Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur; dan *Job design*.

Menurut Hasibuan (2008) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu: 1) Prestasi; Penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan; 2) Kedisiplinan: Penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang

diberikan kepadanya; 3) Kreatifitas: Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna; 4) Kerjasama: Penilaian kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal (dengan pimpinan atau bawahan) dan horizontal (dengan sesama); 5) Kecakapan: Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen serta kemampuan dalam mengambil keputusan dalam batas kuasanya; dan 6) Tanggung Jawab: Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, sedangkan format yang dipakai adalah eksplanasi dan survey. Lokasi penelitian ini di PAM Tirta Moedal Kota Semarang Jawa Tengah. Sampel ditetapkan dengan menggunakan tehnik sampling total terhadap seluruh karyawan sebesar 31 orang yang selanjutnya menjadi responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Untuk mengecek dan memperdalam temuan data yang diperoleh dari kuesioner, dilakukan pula wawancara kepada sebagian responden secara acak dan pengumpulan data melalui teknik dokumentasi.

Data diolah dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum diolah dengan teknik regresi linier berganda, lebih dulu kuesioner diuji validitas maupun reliabilitasnya. Kemudian, data diuji pula dengan uji asumsi klasik yang meliputi : uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dalam analisis data ini, peneliti dibantu oleh software SPSS versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dalam angket untuk variable komitmen organisasi, variable job insecurity, dan variable kinerja karyawan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel dan besaran signifikansi $<$ 0,05.

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh variable dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel dan memiliki keandalan yang baik sehingga dapat digunakan analisis selanjutnya.

Hasil uji normalitas menyatakan bahwa distribusi normal, karena berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada *Exact Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yang berarti $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal sehingga dapat diolah selanjutnya.

Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa besar *tolerance* pada komitmen organisasi dan *job insecurity* adalah sebesar 0,774 yang mana berarti *tolerance* $>$ 0,10. Lalu pada perhitungan VIF pada variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* adalah 1,292 yang berarti bahwa $VIF <$ 10. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem multikolinieritas pada variabel komitmen organisasi dan *job insecurity*.

Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa pada kolom signifikansi pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,943, sedangkan pada variabel *job insecurity* sebesar 0,088. Karena signifikansi dari kedua variabel tersebut $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji statistik F untuk menjawab apakah semua variabel bebas yang terlibat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F ini yaitu : 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat; 2) Jika nilai F hitung $<$ F tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil statistik uji F yang telah dilakukan pada SPSS versi 23 menyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252.736	2	126.368	13.169	.000 ^b
Residual	268.684	28	9.596		
Total	521.419	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*
(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Dari table 2 dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 13,169 > F tabel 3,33 dan mempunyai signifikansi 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut maka pernyataan hipotesis ke satu (H1) yang menyatakan “ada pengaruh positif signifikan variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* secara simultan terhadap kinerja karyawan” diterima.

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut : 1) Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat; 2) Jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t tertera pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.921	4.394		6.127	.000
	Komitmen Organisasi	.234	.073	.496	3.215	.003
	<i>Job Insecurity</i>	.276	.138	.307	1.992	.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Dari tabel diatas dapat dihtakan bahwa variabel komitmen organisasi besar t hitung 3,215 > t tabel 2,048 dan sig. 0,03 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan pada variabel *job insecurity*, t hitung sebesar 1,992 < t tabel 2,048 dan sig. 0,056 > 0,05. Maka

disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ke dua (H1) yang menyatakan bahwa “ada pengaruh positif signifikan variabel komitmen organisasi dan *job security* secara parsial terhadap kinerja karyawan” diterima tetapi tidak sepenuhnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nugraha yang berjudul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian dilakukan studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura”, menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan hasil uji hipotesis ke dua, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga (H1) yang menyatakan bahwa “diantara variabel komitmen organisasi dan variabel *job security*, variabel komitmen organisasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ida & Frans (2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Malang) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bisa dimaknai bahwa semakin tinggi rasa komitmen pada organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula. Dari rasa komitmen tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Allen & Meyer (1990), terdapat 3 komponen dasar dalam komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka ingin (*want to*) bertahan di perusahaan tersebut. Karyawan dengan *continuance commitment* akan bertahan pada organisasi karena merupakan kebutuhan (*need to*) untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Karyawan dengan *normative commitment* akan bertahan dalam organisasi karena keharusan atau kewajiban (*ought to*) untuk bertahan dalam organisasi.

Para responden cenderung memberikan skor 4 – 5 (pada keterangan setuju dan sangat setuju) pada pernyataan-pernyataan variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Cabang Timur sangat tinggi.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji determinasi tertuang dalam Tabel berikut ini :

Tabel 4 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.448	3.0977

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*

(Sumber : Data primer yang diolah, 2020)

Pada Tabel 4 diatas dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu nilainya sebesar 0,485. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar

48,50%. Maka dapat disimpulkan bahwa masih ada sebesar 51,50% variable lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini namun mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel komitmen organisasi dan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan;
- 2) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan;
- 3) Variabel *job insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; dan
- 4) Variabel komitmen organisasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari temuan penelitian dan simpulan hasil penelitian, maka dapat diusulkan saran ke perusahaan sebagai berikut : Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah agar tumbuh rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga dapat tercipta rasa komitmen yang makin tinggi. Selanjutnya, agar tidak muncul gejala *job insecurity*, perusahaan sebaiknya melakukan deteksi awal gejala *job insecurity* terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan. Upaya itu bisa dilakukan dengan cara memperbaiki hubungan ketenagakerjaan sebagai upaya perbaikan dalam masalah *job insecurity* ini. Kepada peneliti yang akan datang, disarankan untuk meneliti variable-variabel yang tidak terlibat dalam penelitian ini namun mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, p1 18.
- Amiruddin, Zen. 2010. *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, G. W., and Snell S.A. (2013). *Managing Human Resource*. 16 th edition. Canada: South Western Cengage Learn.
- Colquit, Jason A., Lepine, and Michael J.Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Daft, Richard & Marcic. (2013). *Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*, 01(02), 1-6.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke sepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Douglas, Hall T. & James Goodale G. (1986). *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company.
- Ermawan, D. 2007. Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi. eprints.ums.ac.id/1452/2/F100030039.pdf.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, edisi delapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenglass, E. R., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News*: January, 14 (1):1-7.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.

- Hartono, Sugiarto. 2019. Bab II Gambaran Umum PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.docplayer.info/99522250-Bab-ii-gambaran-umum-perusahaan-daerah-air-minum-pdam-tirta-moedal-kota-semarang.html (diakses tanggal 2 April 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat*: Jakarta.
- Noe et al, 2011, *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage* 3rd Edition. McGraw-Hill.
- Novliadi, F. (2009). Hubungan antara persepsi terhadap organisasi pembelajar dengan job insecurity pada karyawan. *USU Repository*. 6-10.
- Nugraha, A. (2010). “Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya)”. Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- O’Reilly, C. A., and Chatman, J. 1986. “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- P.Joko Subagyo. 2011. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta : Aneka Cipta.
- Qureshi, Javeria Ashfaq, Khansa Hayat, Mehwish Ali, and Nosheen Sarwat. 2011. “Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan.” *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 3 (4).
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Willey & Sons Ltd.
- Smithson, Janet dan Suzan Lewis, (2000), Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6):1-15.
- Soesilo, Nining I. 2000. *Manajemen Strategik di Sektor Publik*. Jakarta : FE UI Pres
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Teori, dan Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sverke, Magnus, Hellgren, Naswal (2002). Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable

- Taurisa, C.M., dan Ratnawati, I., 2012, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Sido Muncul Kaligawe Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 19(2).
- Van Scooter, J.R. 2000. "Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", Human Resource Management Review, 10 (1)
- Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi, Forough Heyrani. 2014. "Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants". Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Februari Vol.5 no.1