

ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI HONORER DI KANTOR OTORITAS BANDARA WILAYAH 1 KELAS UTAMA BANDAR UDARA SOEKARNO – HATTA TANGERANG SAAT PANDEMI *COVID-19*

¹Fathika Hasbiyallah, ²Raden Fatchlul Hilal

^{1,2}D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Abstrak

Pandemi covid-19 mengakibatkan banyak perubahan situasi di instansi dan perusahaan sehingga para pegawai harus bekerja dari rumah (WFH), adanya shift kerja, perubahan kuantitas kerja dan lainnya. Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya dapat mengakibatkan munculnya job insecurity yang kemudian berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi pegawai honorer di Kantor Otoritas Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang dan jika ada berapa besar pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil pada penelitian ini adalah variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan arah positif dengan nilai koefisien determinasi hanya sebesar 36%.

Kata kunci: Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Pegawai Honorer.

Abstract

The COVID-19 pandemic has resulted in many changes in the situation in agencies and companies so that employees have to work from home (WFH), work shifts, changes in work quantity and others. Based on previous studies, it can lead to the emergence of job insecurity which then affects organizational commitment. This study aims to determine whether or not there is an effect of job insecurity on the organizational commitment of honorary employees at the Regional Authority 1 Main Class Office of Soekarno-Hatta Airport, Tangerang and if so, how big the effect is. This study uses quantitative methods with a total sample of 45 people. Data analysis used simple linear regression test, t test and coefficient of determination test. The results in this study are the job insecurity variable has a significant effect on the organizational commitment variable in a positive direction with a coefficient of determination of only 36%.

Keywords: Job insecurity, Commitment Organization, Employees Honorarer.

Pendahuluan

Pada 11 Maret 2020 WHO menyatakan *Covid-19* sebagai pandemik. Wabah penyakit ini telah menyebar di berbagai negara dan mengancam seluruh umat manusia. *Covid-19* merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus yang bernama virus corona. Virus corona adalah bagian dari virus yang menyebabkan penyakit seperti flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti MERS dan SARS. Virus baru yang belum pernah ada diidentifikasi pada manusia sebelumnya yaitu virus Ncov, mempunyai gejala yang sama seperti batuk kering, pilek, demam, sesak napas dan kesulitan bernapas, kelelahan disertai rasa nyeri, hidung berair, hidung tersumbat, tenggorokan kering dan diare (WHO dalam Hamouche, 2020).

Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah kasus positif yang semakin bertambah. Kasus yang sudah terkonfirmasi per April 2020, berjumlah 1.790 kasus dengan 113 kasus baru dan jumlah kematian sebanyak 170 jiwa serta 112 dalam masa pemulihan (Djalante et al., 2020). Dalam hal pencegahan, Indonesia menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengakibatkan ditutupnya sekolah dari TK sampai dengan universitas, restoran, bioskop dan tempat yang digunakan untuk khayak umum lainnya. Selain itu, mobilitas orang – orang dibatasi

¹Email Address : fathikahasbiyallah@gmail.com

Received 03 Mei 2022, Available Online 01 Juli 2022

baik antar kota maupun antar negara, beberapa perkantoran harus melakukan pekerjaannya dari rumah masing – masing atau work from home (WFH), bahkan sebagian perkantoran lainnya melakukan pemotongan jam kerja sehingga harus menerapkan shift kerja kepada para pegawai. Selain itu, pandemi covid-19 ini juga menyebabkan adanya kebijakan – kebijakan baru seperti harus menerapkan protokol kesehatan, penutupan layanan sementara, penambahan kuantitas kerja dan kebijakan terkait kompensasi pegawai serta adanya perubahan situasi dalam dunia kerja.

Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya, terdapat variabel – variabel yang muncul akibat dari perubahan situasi atau kebijakan pada suatu organisasi seperti penelitian Hidayatul Munawaroh tahun 2021 yang mana terdapat *job insecurity* yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Job Insecurity* sendiri adalah perasaan tidak aman perihal kelanjutan pekerjaan dengan gambaran kondisi psikologis khawatir, cemas, dan bingung diakibatkan oleh adanya perubahan situasi lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh pada kinerja seseorang (Munawaroh, 2021). Sedangkan Menurut Bathaw dan Grant (dalam Utaminingsih, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk mempertahankan status keanggotaan dalam suatu organisasi yang kemudian bersedia memberikan kontribusi yang tinggi pada organisasi.

Dari definisi mengenai komitmen organisasi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa peranan variabel komitmen organisasi sangat penting bagi instansi atau organisasi, apalagi instansi atau organisasi tersebut mempunyai peran yang cukup vital, salah satunya Kantor Otoritas Bandara. Kantor Otoritas Bandara. Menurut pasal 2 Keputusan Menteri Perhubungan No KM. 41 Tahun 2011, Kantor Otoritas Bandara memiliki tugas penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian dibidang keamanan, keselamatan dan kelancaran penerbangan serta keamanan dan ketertiban di bandar udara sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori - teori tersebut, penulis tertarik meneliti permasalahan yang sama namun dengan subjek dan tempat penelitian yang berbeda, yaitu dengan subjek pegawai honorer dan Kantor Otoritas Bandara sebagai tempat penelitian. Pemilihan tempat tersebut didasarkan peranannya yang cukup vital dalam ruang lingkup Bandar Udara ditambah lagi adanya kebijakan baru di sana seperti protokol kesehatan, WFH, penambahan beban kerja dan juga penutupan layanan sementara. Yang mana hal ini berkorelasi dengan kasus seperti di penelitian sebelumnya, sehingga penulis semakin yakin bahwa ada pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pegawai. Pegawai honorer dipilih sebagai subjek dikarenakan belum ada kepastian karir dibandingkan dengan PNS dan menurut informasi dari beberapa pegawai di sana, ada rencana penghapusan tenaga honorer menjadi PPPK pada tahun 2023.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Job Insecurity

Job insecurity merupakan perasaan aman yang dirasakan oleh seseorang perihal kelanjutan pekerjaan yang berdampak psikologis seperti stress, bingung, gelisah serta rasa ketidakpastian terkait pekerjaannya yang disebabkan oleh ancaman situasi pekerjaan yang sedang dijalannya (Triyono et al., 2020). *Job Insecurity* sendiri adalah perasaan tidak aman perihal kelanjutan pekerjaan dengan gambaran kondisi psikologis khawatir, cemas, dan bingung diakibatkan oleh adanya perubahan situasi lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh pada kinerja seseorang (Munawaroh, 2021).

Komitmen Organisasi

Menurut Utaminingsih (2014), komitmen organisasi adalah keterlibatan yang sangat kuat seseorang terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi ialah kesediaan para anggota organisasi untuk berkontribusi maksimal terhadap organisasi agar dapat mencapai visi atau tujuan organisasi. Bathaw & Grant (dalam Utaminingsih, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah keinginan

seseorang untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Honorer

Menurut Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 pasal 1, honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Berdasarkan pasal 2, Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

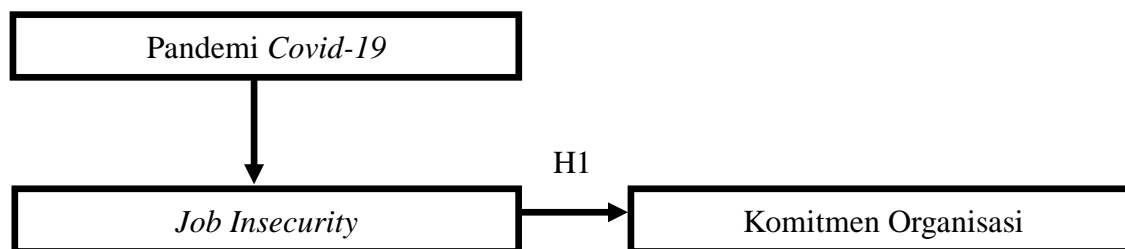
Kantor Otoritas Bandara

Berdasarkan pasal 2 Keputusan Menteri Perhubungan No. 41 tahun 2011 Kantor Otoritas Bandara mempunyai tugas penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang keamanan, keselamatan, dan kelancaran penerbangan serta keamanan dan ketertiban di bandar udara sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Covid-19

Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus yang bernama virus corona. Virus corona adalah bagian dari virus yang menyebabkan penyakit seperti flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti MERS dan SARS. Virus baru yang belum pernah ada diidentifikasi pada manusia sebelumnya yaitu virus Ncov, mempunyai gejala yang sama seperti batuk kering, pilek, demam, sesak napas dan kesulitan bernapas, kelelahan disertai rasa nyeri, hidung berair, hidung tersumbat, tenggorokan kering dan diare (WHO dalam Hamouche, 2020).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasar pada filsafat yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu (Sugiono,2017). Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *job insecurity* (X) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y) dan besaran pengaruhnya (jika berpengaruh). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang bekerja di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang, yang berjumlah 83 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling. Menurut Sugiono (2017) teknik *probability* sampling berarti populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Namun, dikarenakan populasinya terlalu banyak peneliti memangkas jumlahnya menjadi 45 orang dengan menggunakan rumus slovin dengan kriteria: (1) Pegawai honorer di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang; (2) Bersedia untuk menjadi sampel penelitian dengan mengisi kuesioner yang tersedia; (3) Bersedia untuk berfoto sebagai dokumentasi penelitian.

Pengambilan data pada penelitian ini, dilakukan dalam kurun waktu satu bulan yaitu pada Oktober 2021. Penelitian dilaksanakan di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno – Hatta Tangeang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas kepada 45 responden penelitian yang berisi pernyataan – pernyataan dengan menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data akan dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistic* 20.0. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis akan diuji secara parsial menggunakan uji t, dan terakhir melakukan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Dari 45 orang pegawai honorer yang dijadikan responden, didominasi oleh perempuan dengan jumlah sebanyak 27 orang dengan persentase 60%, untuk rentan usia yang paling banyak ialah rentan usia 30 – 40 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, untuk pendidikan terakhir didominasi oleh diploma/sarjana sebanyak 37 orang dengan persentase 82,2%, untuk lama bekerja didominasi oleh lama bekerja selama > 2 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 60%.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen yaitu *job insecurity* dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasi pegawai honorer di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. Berdasarkan hasil olah data menggunakan IBM SPSS *Statistic* 20.0 diperoleh nilai konstanta sebesar 46,269. Dan koefisien regresi *job insecurity* sebesar 0,44. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 46,269 + 0,44 X$.

Y = Komitmen Organisasi

X = Job Insecurity

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Signifikansi
<i>Job Insecurity</i>	4,917	0,000

1) H₀: *Job Insecurity* diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikan level yang dipakai sebesar 5% maka $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,917 > 1,681$ (t tabel) artinya bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

2) H1: *Job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikan level yang dipakai sebesar 5% maka $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,917 > 1,681$ (t tabel) artinya bahwa H1 diterima H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.345	4.986

a. Predictors: (Constant), Job_Insecurity

Berdasarkan tabel di atas, R Square diketagui sebesar 0,36 atau 36% artinya variabel independen yaitu *job insecurity* memberikan pengaruh atau dapat menjelaskan variabel dependen yaitu komitmen organisasi sebesar 36%, sisanya sebanyak 67% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji t) hipotesis X diperoleh bahwasanya hasil estimasi variabel *Job Insecurity* memiliki koefisien regresi sebesar 0,44 dengan arah yang positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dapat diberi kesimpulan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 1 Kelas Utama Soekarno-Hatta. Dengan demikian, penelitian ini mendukung Hipotesis poin pertama karena H1 diterima atau yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi Pegawai Honorer di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 1 Kelas Utama Soekarno-Hatta. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *job insecurity* dalam bekerja mempengaruhi komitmen organisasi pegawai honorer di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 1 Kelas Utama Soekarno-Hatta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ratih Puspita Sari (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada *cleaning service* PT PPU. Namun bertentangan dengan penelitian Hidayatul Munawaroh (2021) yang memiliki hasil *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kemudian hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji t) hipotesis X diperoleh bahwasanya variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Honorer di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah 1 Kelas Utama Soekarno-Hatta.
2. Berdasarkan uji koefisien determinasi hasil R square diperoleh sebesar 0,36 atau 36% artinya variabel independen yaitu *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi sebesar 36%.

Daftar Pustaka

- Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). *Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020*. *Progress in Disaster Science*, 6, 100091. <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091>.
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Gunawan, A., (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 31-42. Retrieved from: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Manajemen*. V9(5), 1858-1878.
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Hamouche, S. (2020). *COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions*. *Emerald Open Research*. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>.
- Munawaroh, Hidayatul. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Saat Pandemi Covid-19*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sari, Ratih Puspita. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. PPU*. (Skripsi). Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Sepri, Regina Velarian. (2018). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (Pt. X) Di Kota Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya Indralaya.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). *Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X*. *Psikodimensia*. Vol. 13(1), 98.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistya, Hendratmoko Catur Praba. (2012). *Modus Dan Implikatur Pada Iklan Handphone Di Tabloid Pulsa Edisi Mei-Juli 2011*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Triyono, Subur., Wahyudi, Indra., & Harahap, Dewi Handayani. (2020). *Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X*. Skripsi. Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta.
- Utamaningsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Werang, Basilius Redan. 2015. *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Calpulis.