

# Hubungan *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja Kontrak Badan Narkotika Nasional

Feby Lisnauly Azizah, Suhana  
Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
febyazizah52@gmail.com

**Abstract**—Feelings of uncertainty about the continuation of work will cause feelings of insecurity which can then indicate job insecurity in employees. Employees in the workplace have expectations of what they do for their organization, such as promotion opportunities, general working conditions, and long-term career opportunities. Feeling threatened to keep your current job is referred to as job insecurity. This research was conducted to obtain an overview of job insecurity in the contract workers of the National Narcotics Agency, to obtain an overview of the organizational commitment to the contract workers of the National Narcotics Agency, to determine the close relationship between job insecurity and organizational commitment to the contract workers of the National Narcotics Agency. The research method used is a quantitative method. Job insecurity measurement uses the Job insecurity Scale (Ashford, Lee & Bobko, 1989) which was adapted by Maulana (2012) and the measurement of organizational commitment uses the Organizational Commitment Steers (1985) which has been adapted by Tri Ingariantri (2015). Participants in the study amounted to 30 Contract Workers of the National Narcotics Agency of Garut Regency. The results of this study show the Pearson correlation for job insecurity with organizational commitment of -0.555 with a Sig value. (2-tailed) of  $0.001 < 0.05$ , meaning that there is a significant relationship between job insecurity and organizational commitment with a negative correlation value, where an increase in job insecurity will cause a decrease in organizational commitment of the National Narcotics Agency contract workforce, and this situation also applies otherwise.

**Keywords**—Contract workers, Job insecurity; Organizational Commitment.

**Abstrak**—Perasaan ketidakpastian terhadap kelanjutan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak aman yang kemudian dapat mengindikasikan adanya job insecurity pada karyawan. Karyawan di tempat kerja memiliki ekspektasi atas apa yang mereka lakukan untuk organisasinya, seperti peluang promosi, kondisi kerja umum, dan peluang karir jangka panjang. Perasaan terancam untuk mempertahankan pekerjaan saat ini disebut sebagai job Insecurity. Penelitian ini dilakukan (1) untuk memperoleh gambaran Job insecurity pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional (2) memperoleh gambaran komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional (3) mengetahui keeratan hubungan job insecurity dengan komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengukuran Job

insecurity menggunakan alat ukur Job insecurity Scale (Ashford, Lee & Bobko, 1989) yang diadaptasi oleh Maulana (2012) dan pengukuran komitmen organisasi menggunakan alat ukur Organizational Commitment Steers (1985) yang telah diadaptasi oleh Tri Ingariantri (2015). Partisipan dalam penelitian berjumlah 30 orang Tenaga Kerja Kontrak Badan Narkotika Nasional Kabupaten Garut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pearson correlation untuk job insecurity dengan komitmen organisasi sebesar -0,555 dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi dengan nilai korelasi negative, dimana peningkatan job insecurity akan menyebabkan penurunan akan komitmen organisasi tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional, dan keadaan ini juga berlaku sebaliknya.

**Kata Kunci**—Tenaga Kerja Kontrak; Job insecurity; Komitmen Organisasi.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi harus menjadi mitra yang dapat diandalkan untuk para pemimpin maupun manajer lini. Keterlibatan setiap pegawai dalam organisasi sangat penting karena pegawai memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya daripada pegawai yang tidak berkomitmen untuk terlibat dalam organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikannya melalui kebijakan yang dianutnya, suatu perusahaan atau organisasi perlu mengevaluasi kinerja karyawannya. Namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan komitmen karyawan, yang akan mempengaruhi pada kinerja karyawannya.

Komitmen organisasi diartikan sebagai kecenderungan individu untuk terlibat dalam suatu pekerjaan yang mereka percaya bahwa itu penting dan bermakna. Steers & Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap di mana orang setuju dengan tujuan dan harapan organisasi di mana mereka bekerja dan mencoba untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan di tempat kerja memiliki ekspektasi untuk apa yang mereka lakukan pada perusahaan. Tentu saja, yang paling diinginkan adalah keamanan kerja, seperti peluang promosi, kondisi kerja umum, dan peluang karir jangka panjang. Ini berarti bahwa jika ekspektasi mereka terhadap

pekerjaan tidak memenuhi, maka karyawan akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dan merasakan tidak aman tentang pekerjaan mereka saat ini.

Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam pekerjaan cenderung melihat ancaman yang lebih besar terhadap organisasi. Perasaan terancam untuk mempertahankan pekerjaan saat ini disebut sebagai Job Insecurity. Perasaan ketidakamanan kerja yang mereka alami akan berdampak negatif pada diri sendiri dan organisasi. Organisasi dapat merasakan konsekuensi dari ketidakamanan kerja, antara lain perilaku negatif terhadap organisasi, berkurangnya komitmen organisasi, dan kinerja kerja yang buruk. Hal ini sesuai dengan temuan dari (Sverke, Hellgren, and Näswall 2006) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki beberapa konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang bagi karyawan dan organisasi. Dikatakannya, dalam jangka pendek hal ini akan berpengaruh pada partisipasi tenaga kerja, komitmen dan keyakinan terhadap organisasi. Sementara dalam jangka panjang hal ini akan berpengaruh pada kesehatan mental dan fisik, produktivitas, bahkan turnover karyawan.

Karyawan yang terkena Job insecurity dapat mengubah semangat kerja mereka yang bisa berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi ketika melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan, sehingga akan menyebabkan penurunan produktivitas. Bagi Sverke, Hellgren, and Näswall (2002), tinjauan literatur mereka menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja dapat menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Bosman, Buitendach, & Laba (2005) tentang hubungan antara job insecurity, kelelahan (burnout) dan komitmen organisasi di antara karyawan lembaga keuangan Gauteng menemukan bahwa ketidakamanan kerja dikaitkan dengan peningkatan kelelahan dan penurunan komitmen organisasi karyawan.

Dalam penelitian dari Selenko and Batinic di Inggris, menemukan bahwa job insecurity berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi. Kemudian penelitian Markus and Jatmika (2017) menyatakan hasil serupa yakni job insecurity berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi karyawan kontrak. Vujičić et al. (2015) menemukan ada korelasi negatif yang signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi. Namun, dalam penelitian yang ditemukan (Pertwi, Wayan. 2013) menyatakan hal yang lain dengan hasil tidak ada hubungan signifikan job insecurity dengan komitmen organisasi, juga penelitian dari Purnama (2017) yang menyatakan tidak signifikan. Dari beberapa hasil penelitian yang ditemukan sebelumnya, peneliti melihat adanya kesenjangan dimana pada beberapa penelitian menyebutkan job insecurity berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak, sementara pada penelitian lain menyebutkan hasil yang berbeda bahwa job insecurity tidak berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Wawancara peneliti dengan lima tenaga kerja kontrak saat penlit magang pada instansi Badan Narkotika Nasional

diketahui bahwa kelima karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan situasi kerja saat ini. Badan Narkotika Nasional (BNN) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian di Indonesia yang bertanggung jawab atas tugas pemerintahan untuk melakukan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lain. Badan Narkotika Nasional ini menerapkan dua jenis status kepegawaian; Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Kebijakan yang diterapkan pada tenaga kerja kontrak ini bahwa setiap tahunnya akan ada seleksi ulang untuk menetapkan apakah tenaga kerja kontrak ini masih dapat bekerja atau tidak. Oleh karena itu statusnya sebagai tenaga kerja kontrak ini membuat pengembangan karir menjadi tidak jelas. Kelima narasumber yang diwawancarai peneliti ini juga merasa cemas. Di sisi lain, mereka ingin tetap berada pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, di sisi lain, mereka selalu merasa terancam dengan posisinya dalam pekerjaan pada organisasi yang mana suatu kondisi ini dikenal sebagai job insecurity. De Witte (2012) menyatakan bahwa adanya ketidakpastian mengenai status pekerjaan (unemployment) merupakan bagian dari job insecurity. Penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2012), karyawan kontrak yang merasakan Job insecurity lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan permanen sehingga karyawan kontrak akan kurang berkomitmen terhadap organisasi (Ünsal-Akbiyık, Çakmak-Ofluoğlu, and Witte 2012). Hal ini berarti bahwa semakin karyawan memiliki status karyawan yang jelas maka hak dan kewajiban dari karyawan tersebut juga jelas dan akan mempengaruhi komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan tetap di dalam suatu perusahaan. Perasaan ketidakpastian terhadap kelanjutan pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak aman yang kemudian dapat mengindikasikan adanya Job insecurity pada karyawan (Blau dkk, 2003).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Job insecurity* pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional?
3. Bagaimana keeratan hubungan *Job insecurity* dengan komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran *Job insecurity* pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional
2. Memperoleh gambaran komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional
3. Mengetahui keeratan hubungan job insecurity dengan komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional

## II. METODOLOGI

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984, p. 438)

menggambarkan ketidakamanan kerja sebagai persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan melanjutkan bekerja di lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Menurut (Mowday, Steers, and Porter 1979) komitmen organisasi merupakan syarat individu menjadi sangat lekat dengan tindakannya. Dalam hal ini tindakan tersebut dapat menimbulkan rasa percaya diri yang dapat mendukung kegiatan dan partisipasi. Ciri-ciri komitmen organisasi dapat diringkas menjadi tiga hal, yaitu penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk bekerja secara serius atas nama organisasi, dan terakhir keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini dapat diukur, biasanya pada instrumen, sehingga data bernomor akan dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswel, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja kontrak (TKK) di instansi Badan Narkotika nasional (BNN) Kabupaten Garut yang berjumlah 30 orang.

Peneliti menggunakan dua buah alat ukur; *Job insecurity scale* yang ditentukan berdasarkan aspek Job insecurity dari Ashford et al. 1989 dan telah diadaptasi oleh Maulana (2012) berjumlah 60 item. Skala yang digunakan dalam alat ukur ini adalah model skala Likert. Jenis data interval dengan respons memilih jawaban yang sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan nilai untuk jawaban unfavorable SS (1), S (2), dan seterusnya. Data berupa skor menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pada skala *job Insecurity*, maka semakin tinggi pula tingkat Job insecurity pekerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah nilai pada skala *Job insecurity* maka semakin rendah tingkat *Job insecurity* pekerja.

*Organizational Commitment Scale* untuk mengukur Komitmen Organisasi yang telah diadaptasi Ingarianti (2015). Item pada skala *organizational commitment* terdiri dari 21 pernyataan *favorable* dan 19 pernyataan *unfavorable*. Skala ini berbentuk *skala likert* yang mana pernyataan diikuti oleh kolom yang memperlihatkan tingkatan mulai dari sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), hingga sangat tidak sesuai (STS). Semakin tinggi nilai total skala komitmen organisasi yang diperoleh, menunjukkan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Karakteristik Demografis Responden

TABEL 1 JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
L	16	53.3	53.3	53.3
P	14	46.7	46.7	100.0

Total	30	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Berdasarkan tabel jenis kelamin menunjukkan tenaga kerja kontrak yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 53.3%, sedangkan tenaga kerja kontrak yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional didominasi oleh laki-laki.

TABEL 2 USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	9	30.0	30.0	30.0
31-40	15	50.0	50.0	80.0
41-50	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel usia menunjukkan rentang usia tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional dengan jumlah paling tinggi adalah tenaga kerja kontrak dengan rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50%), tenaga kerja kontrak usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan tenaga kerja kontrak paling rendah dengan pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 9 orang (30%).

TABEL 3 PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1 S2	19	63.3	63.3	63.3
SMA	4	13.3	13.3	76.7
	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir menunjukkan pendidikan terakhir tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional, lulusan S1 yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 63.3%, kemudian S2 4 orang atau sebesar 13.3%, dan pendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3%. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional mayoritas pendidikan terakhir adalah S1.

TABEL 4 LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2	5	16.7	16.7	16.7
2 - 10	15	50.0	50.0	66.7
Tahun	10	33.3	33.3	100.0
> 10				
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel lama kerja menunjukkan tenaga kerja kontrak yang memiliki lama kerja < 2 tahun sebanyak 5 orang (16.7%), tenaga kerja kontrak yang memiliki lama kerja 2 – 10 Tahun sebanyak 15 orang (50.0%), dan tenaga kerja kontrak yang memiliki lama kerja > 10 Tahun sebanyak 10 orang (33.3%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional mayoritas memiliki lamakerja 2-10 Tahun.

B. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Tenaga Kerja

Kontrak Badan Narkotika Nasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	30	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional, menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang tenaga kerja kontrak atau sebesar 100% dikategorikan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

C. Distribusi Frekuensi Job Insecurity Tenaga Kerja Kontrak Badan Narkotika Nasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	30	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan distribusi frekuensi *job insecurity* tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional, menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang tenaga kerja kontrak atau sebesar 100% dikategorikan memiliki *job insecurity* yang tinggi.

D. Hubungan Antara Job Insecurity (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)

CORRELATINS

		Job Insecurity	Commitment Organizational
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	-.555**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
Commitment Organizational	Pearson Correlation	-.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel perhitungan korelasi *pearson correlation bivariate* diperoleh nilai Sig. (2-tailed) *job insecurity* dengan komitmen organisasi adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional.

Tanda bintang menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson dari variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi memiliki dua tanda bintang (\*\*), menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi.

Kemudian nilai *pearson correlation* sebesar  $-0,555$  maka nilai korelasi negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bernilai negative variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi, dimana peningkatan *job insecurity* akan menyebabkan penurunan akan komitmen organisasi tenaga kerja kontrak Badan Narkotika Nasional, dan keadaan ini juga berlaku sebaliknya.

E. Hasil Uji Beda Job Insecurity dengan Karakteristik

Demografis

Karakteristik	Data Partisipan	Mean	Signifikansi (Asymp. Sig)	Keterangan
Jenis Kelamin	Perempuan	170.43	.532 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	Laki-Laki	171.06		
Usia	20 – 30 tahun	166.33	.289 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	31 - 40 tahun	172.33		
	41 – 50 tahun	173.50		
Pendidikan terakhir	SMA	168.57	.404 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	S1	172.42		
	S2	166.75		
Lamanya Kerja	< 2 Tahun	169.20	.580 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	2 – 10 Tahun	171.73		
	> 10 Tahun	170.10		

Data demografi jenis kelamin pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai *sig.* 0.532

0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang juga tidak menemukan hubungan *job insecurity* dengan usia. Namun pada hasil temuan lain berbeda yang menunjukkan adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam mengalami *job insecurity* yang mana hasilnya menyebutkan bahwa pria mempersepsikan *job insecurity* lebih intens (Näswall, Sverke, and Hellgren 2005). Data demografis usia pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai *sig.* 0.289 < 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang juga tidak menemukan hubungan *job insecurity* dengan usia. Data demografis pendidikan terakhir pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis pendidikan terakhir karena nilai *sig.* 0.404 > 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang juga tidak menemukan hubungan *job insecurity* dengan pendidikan terakhir. Data lama kerja dalam penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis lama kerja karena nilai *sig.* 0.580 > 0.05. Hal ini disebabkan karena subjek merupakan tenaga kerja kontrak, sehingga apapun pengalamannya membuat tenaga kerja kontrak ini sama-sama merasakan *job insecurity* dan takut untuk kehilangan pekerjaan saat ini.

F. Hasil Uji Beda Komitmen Organisasi dengan Karakteristik Demografis

Karakteristik	Data Partisipan	Mean	Signifikansi (Asymp. Sig)	Keterangan
Jenis Kelamin	Perempuan	93.64	.643 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	Laki-Laki	94.75		
Usia	20 – 30 tahun	93.44	.388 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	31 - 40 tahun	95.13		
	41 – 50 tahun	93.17		
Pendidikan terakhir	SMA	92.00	.525 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	S1	94.37		
	S2	97.50		
Lamanya Kerja	< 2 Tahun	89.20	.576 (p > 0.05)	Tidak ada perbedaan
	2 – 10 Tahun	95.13		
	> 10 Tahun	95.40		

Data demografi jenis kelamin pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai sig. 0.643 > 0.05. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan dari Udayana (2014) yang menemukan terdapat perbedaan komitmen organisasi pada laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan dari mean perempuan sebesar 58,61 dan mean laki-laki sebesar 43,12.

Data demografi usia pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai sig. 0.388 > 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang tidak menemukan perbedaan komitmen organisasi diantara kelompok usia.

Data demografi pendidikan terakhir pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai sig. 0.525 > 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang tidak menemukan perbedaan komitmen organisasi dengan pendidikan terakhir. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang ditemukan oleh Morris & Sherman (2011) yang mengatakan tingkat pendidikan berhubungan negative dengan komitmen organisasi.

Data demografi laam kerja pada penelitian ini menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *job insecurity* pada data demografis usia karena nilai sig. 0.5 > 0.576. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Udayana (2014) yang tidak menemukan perbedaan komitmen organisasi dengan masa kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan paparan dari Steers dan Poter (2009) yang menyebutkan bahwa pekerja dengan rentang waktu yang sudah lama bekerja pada organisasi atau

perusahaannya, maka akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila pegawai itu mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka dengan masa kerja yang lebih lama ia akan lebih kuat bertahan daripada pegawai yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan pada 30 tenaga kerja kontrak (TKK) Badan Narkotika Nasional menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau sebesar 100% tenaga kerja kontrak memiliki *job insecurity* yang tinggi. Artinya, tenaga kerja kontrak ini memiliki persepsi terhadap *job insecurity* yang tinggi.
2. Hasil penelitian yang dilakukan pada 30 tenaga kerja kontrak (TKK) Badan Narkotika Nasional menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau sebesar 100% tenaga kerja kontrak memiliki komitmen organisasi yang rendah.
3. Berdasarkan hasil korelasi antara kedua variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi didapatkan data bahwa *job insecurity* berkorelasi negative dengan komitmen organisasi sebesar -0,555 dengan nilai sig ( 2-tailed ) 0,001 < 0,05. Korelasi sebesar -0,555 tersebut termasuk ke dalam kategori korelasi cukup.

#### ACKNOWLEDGE

Terimakasih kepada pembimbing Suhana., S.Psi., M.Si., Psikolog yang telah membimbing dalam pelaksanaan penelitian ini. Terimakasih kepada kedua orang tua penulis atas do'a serta dukungannya. Terimakasih kepada seluruh responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ashford, Susan J., Cynthia Lee, and Phillip Bobko. 1989. "Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test." *Academy of Management Journal* 32(4):803–29. doi: 10.5465/256569.
- [2] Greenhalgh, Leonard, and Zehava Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." *Academy of Management Review* 9(3):438–48. doi: 10.5465/amr.1984.4279673.
- [3] Ingarianti, Tri Muji. 2015. "Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi." *Jurnal RAP UNP*.
- [4] Markus, Viestar Jeffran, and Devi Jatmika. 2017. "HUBUNGAN JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KX." *Jurnal Psikologi Ulayat*. doi: 10.24854/jpu12017-81.
- [5] Mowday, Richard T., Richard M. Steers, and Lyman
- [6] W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/0001- 8791(79)90072-1.
- [7] Näswall, K., M. Sverke, and J. Hellgren. 2005. "The Moderating Effects of Work-Based and Non-Work Based Support on the Relation between Job Insecurity and Subsequent Strain." *SA Journal of Industrial Psychology*. doi:

10.4102/sajip.v3i1i4.214.

- [8] Psikologi, Program Studi, Fakultas Kedokteran, and Universitas Udayana. 2014. "HUBUNGAN KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA PT . BANK CIMB NIAGA TBK , WILAYAH BALI Ida Ayu Ananda Mahadewi Manuaba & Dewi Puri Astiti." 1(3):25–40.
- [9] Purnama, Ita. 2017. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." Psikoborneo 5(1):184–93.
- [10] Sari, Wayan Pertiwi Artha (2013) Hubungan antara job insecurity dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing.
- [11] Selenko, Eva, and Bernad Batinic. 2013. "Job Insecurity and the Benefits of Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2012.703376.
- [12] Sverke, M., J. Hellgren, and K. Näswall. 2006. "Job Insecurity A Literature Review." National Institute for Working Life.
- [13] Ünsal-Akbıyık, Banu S., K. Övgü Çakmak- Otluoğlu, and Hans De Witte. 2012. "Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers." *International Journal of Humanities and Social Science*.
- [14] Vujičić, Dunja, Ana Jovičić, Danijela Lalić, Snježana Gagić, and Aleksandar Cvejanov. 2015. "The Relation between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Tourism Sector in Novi Sad." *Economic and Industrial Democracy* 36(4):633–52. doi: 10.1177/0143831X14527017.
- [15] Puteri Sarah Fathia, Sumaryanti Indri Utami. (2021). Hubungan Antara Peilaku Cybersex dengan Pre-Marital Sex pada Mahasiswa Universitas X di Kota Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 26-31.