

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA NON-PEGAWAI
DI KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA MEDAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

AISYAH ISKANDAR

208600170



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)1/10/24

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA NON-PEGAWAI
DI KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA MEDAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH:
AISYAH ISKANDAR
208600170**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA NON-PEGAWAI DI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN
BARAT

NAMA : AISYAH ISKANDAR

NPM : 208600170

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

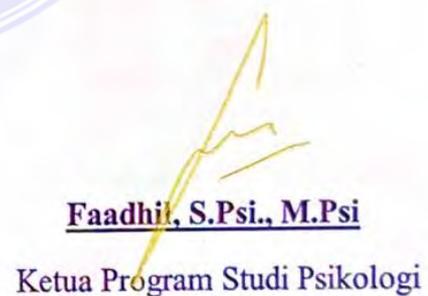


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi., M.Psi
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 14 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 September 2024



Aisyah Iskandar

208600170

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Iskandar
NPM : 208600170
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 14 September 2024

Yang Menyatakan



(Aisyah Iskandar)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA NON-PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

OLEH:

AI SYAH ISKANDAR

208600170

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Populasi penelitian ini adalah Non-Pegawai sebanyak 60 Non-Pegawai dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 Non-Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala *likert* dengan dua skala, yaitu skala *job insecurity* dan skala komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,251$ dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,330$. Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berdistribusi sebesar 33,0% terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 92,5 dan mean empiriknya sebesar 110.550. Selanjutnya komitmen organisasi dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan nilai empiriknya sebesar 47.733. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN NON-EMPLOYEES AT THE KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT**

BY:

AISYAH ISKANDAR

208600170

This study aims to determine the relationship between Job Insecurity and Organizational Commitment in Non-Employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The population of this study was 60 Non-Employees and the number of samples in this study was 60 Non-Employees. The sampling technique used was the Total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model with two scales, namely the job insecurity scale and the organizational commitment scale. Based on the results of the product moment correlation analysis calculation, it can be seen that there is a significant negative relationship between the job insecurity variable and organizational commitment. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.251$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$. From these results, the determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.330$. This shows that job insecurity is distributed by 33.0% to organizational commitment. Based on the results of the mean test, it can be concluded that job insecurity is classified as high with a hypothetical mean value of 92.5 and an empirical mean of 110,550. Furthermore, organizational commitment can be concluded to have low results with a hypothetical value of 62.5 and an empirical value of 47,733. From the results of this study, it can be concluded that job insecurity has a relationship with organizational commitment in Non-Employees at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Commitment.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Aisyah Iskandar lahir di Kota Medan pada tanggal 19 Juli 2001. Putri dari Bapak Iskandar dan Ibu Lestari. Penulis memiliki pendidikan formal di SD Negeri 060905 pada tahun 2007 sampai 2013 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 36 Medan dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 2 Medan dan lulus pada tahun 2019. Di tahun yang sama pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin Allah SWT serta perjuangan, usaha, kesabaran dan doa serta dukungan dari keluarga dan teman yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, Alhamdulillah penulis telah berhasil dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

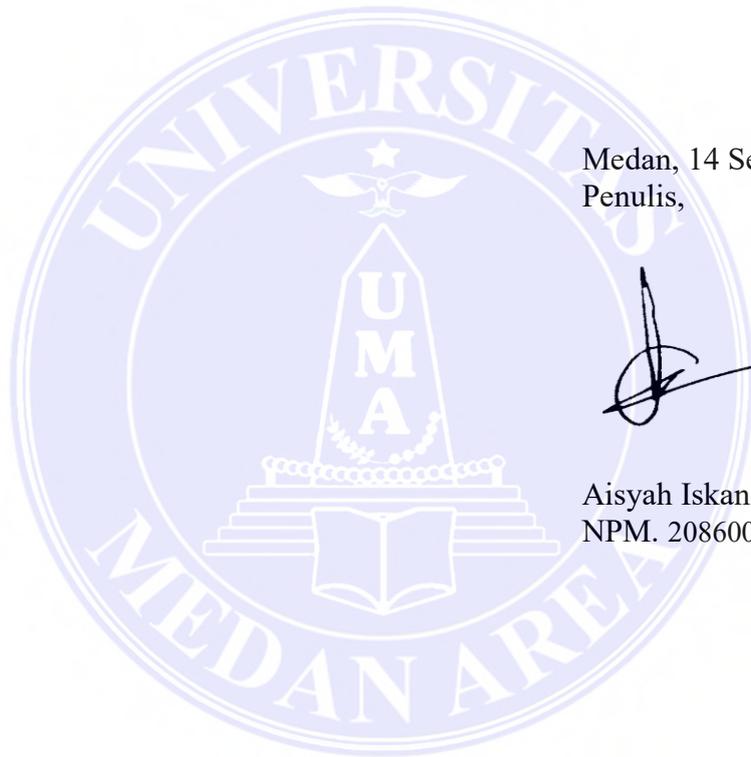
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing peneliti yang dalam beberapa waktu belakangan ini membantu peneliti dalam membagikan waktu dan masukan yang diberikan kepada saya selama penelitian ini berlangsung dan terima kasih juga karena bapak telah memberikan saya beberapa motivasi demi berlangsungnya pengerjaan skripsi ini.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Panitia, dan peneliti juga

mengucapkan terimakasih kepada Ibu Rahma Afwina, S. Psi., M. Psi selaku Sekretaris Panitia dan peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Shierley Melita Sembiring, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembanding.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.



Medan, 14 September 2024
Penulis,

Aisyah Iskandar
NPM. 208600170

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Komitmen Organisasi.....	13
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.1.3 Jenis Komitmen Organisasi.....	15
2.1.4 Aspek-aspek Komitmen Organisasi	17
2.1.5 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi	19
2.2 <i>Job Insecurity</i>	21
2.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	21
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	22

2.2.3 Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i>	25
2.2.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i>	28
2.2.5 Ciri-ciri <i>Job Insecurity</i>	29
2.3 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan Komitmen Organisasi	33
2.4 Kerangka Konseptual	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.2 Bahan dan Alat	37
3.3 Metodologi Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Prosedur Kerja	39
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data	42
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Uji Normalitas	43
3.7.2 Uji Linieritas	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Persiapan Administrasi.....	45
4.1.2 Persiapan Alat Ukur	45
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian	45
4.1.4 Validitas	46
4.1.5 Pelaksanaan Penelitian	47
4.2 Hasil Analisa Data dan Hasil Penelitian	48
4.2.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
4.2.2 Uji Asumsi.....	48

4.2.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	50
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	50
4.3 Pembahasan.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Non-pegawai di Tahun 2023 ..4	
Tabel 1.2 Kerangka Konseptual.....36	
Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel <i>Job Insecurity</i>41	
Tabel 1.4 Rentangan Skor Skala Variabel Komitmen Organisasi42	
Tabel 1.5 Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>46	
Tabel 1.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....47	
Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas48	
Tabel 1.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....49	
Tabel 1.9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....50	
Tabel 2.0 Rangkuman Analisa Korelasi r <i>Product Moment</i>50	
Tabel 2.1 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....51	

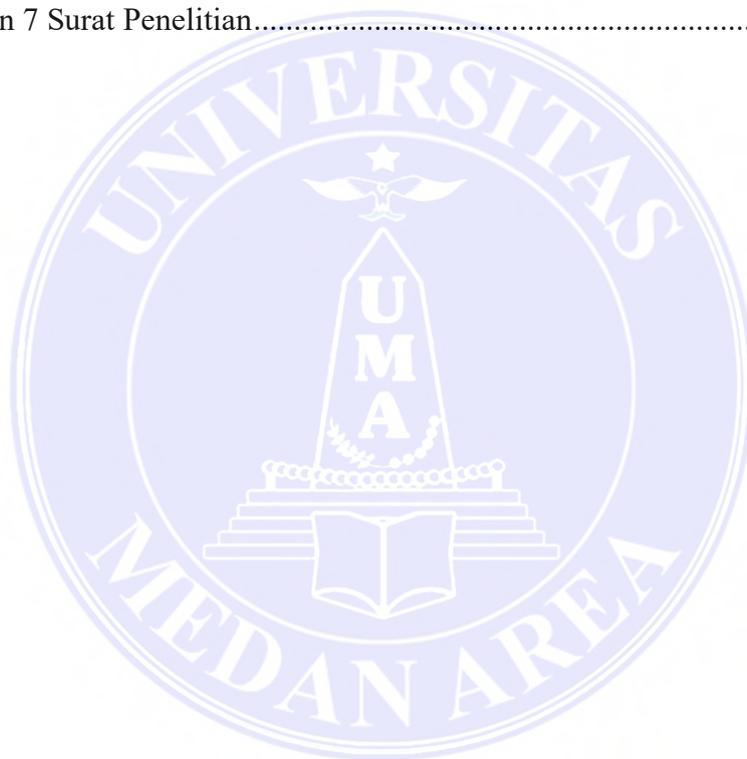
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel <i>Job Insecurity</i>	52
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Informasi	64
Lampiran 2 <i>Skala Job Insecurity</i> dan Skala Komitmen Organisasi.....	67
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
Lampiran 4 Uji Normalitas Dan Uji Linearitas.....	78
Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	79
Lampiran 6 Data Penelitian <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi.....	80
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 yaitu perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan. Perusahaan juga sangat mementingkan sumber daya manusia untuk mengoptimalkan jalannya sebuah perusahaan (Arraniri *et al.*, 2021).

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan. Karyawan non-pegawai, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan non-pegawai adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (Susan, 2019).

Di era globalisasi dan perdagangan bebas menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih kompetitif sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal. Selain melibatkan pemakaian teknologi yang moderen, perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih

sungguh-sungguh. Sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan, paralel dengan perkembangan zaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, disamping memiliki *attitude* yang baik dengan kata lain, agar tujuan dapat tercapai perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi (Susan, 2019).

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Azizah & Suhana (2021) 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.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya menjadi bagian dan terlibat dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kebersediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi atau perusahaan (Nofriansyah, 2016).

Bagian tiap-tiap orang komitmen memiliki arti yang bervariasi, terlepas dari arti yang berbeda itu, ada satu hal yang mendasari dari komitmen, yaitu ketika komitmen kepada sesuatu, tidak menerima alasan apa pun, hanya hasil, ada perbedaan antara minat dan komitmen. Ketika berminat melakukan sesuatu hanya

akan melakukannya jika keadaannya mendukung, ketika berkomitmen pada sesuatu tidak akan menerima alasan apapun.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat mengenai komitmen organisasi. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Barat merupakan unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang melaksanakan seluruh pelayanan perpajakan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai wajib pajak.

Berkaitan dengan komitmen organisasi pada non-pegawai, peneliti melakukan observasi awal dan wawancara pada beberapa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ditemukan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada non-pegawai. Rendahnya komitmen yang dimiliki non-pegawai ditandai dengan peningkatan jumlah ketidakhadiran pada hari kerja, sebaliknya non-pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menyumbangkan stabilitas tenaga kerja terhadap organisasi. Terdapat beberapa non-pegawai yang terlambat pada saat masuk bekerja, tidak absen dan pulang lebih awal. Beberapa non-pegawai juga masih melakukan pelanggaran pada aturan yang diberlakukan, seperti penggunaan pakaian seragam yang tidak sesuai, tidak mengenakan tanda pengenal dan istirahat pada waktu jam kerja.

Hasil observasi awal diperoleh data ketidakhadiran dan keterlambatan non-pegawai menunjukkan kenaikan, dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Non-pegawai di Tahun 2023

Bulan	Jumlah Non-pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran Karyawan / Bulan	Karyawan Terlambat/ Bulan
Juli	60	26 Hari	57	6
Agustus	60	26 Hari	55	7
September	60	24 Hari	52	7
Oktober	60	26 Hari	50	9
November	60	26 Hari	48	11
Desember	60	24 Hari	46	13

Sumber : HRD Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat

Dari Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Non-pegawai di Tahun 2023, peneliti mengidentifikasi ketidakhadiran non-pegawai yang melebihi standar yang ditetapkan merupakan sebuah permasalahan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dan pada keterlambatan non-pegawai, peneliti mengidentifikasi keterlambatan non-pegawai berada di atas standar yang ditetapkan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal yang membuat non-pegawai tidak punya komitmen dalam bekerja adalah non-pegawai merasa tidak dihargai meski sudah berprestasi, tidak ada kesempatan untuk berkembang dan menikmati pekerjaan, visi, misi, dan budaya perusahaan tidak sesuai dengan nilai yang dianut non-pegawai dan tidak ada keterbukaan informasi sehingga menurunkan kepercayaan non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Membangun komitmen karyawan bertujuan untuk menciptakan hubungan emosional karyawan dengan tempatnya bekerja. Komitmen ini kemudian membangun loyalitas karyawan sehingga mau bekerja sepenuh tenaga untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi dalam perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja sepenuh hati, penuh tanggung jawab, dan

berinisiatif untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Tumbelaka *et al.*, 2016).

Kemudian berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal yang membuat non-pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja adalah pemimpin perusahaan seharusnya memberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai gaya mereka, pemimpin perusahaan seharusnya menyampaikan tujuan bersama yang berasal dari perusahaan, pemimpin perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan dan pemimpin perusahaan seharusnya tidak segan memberikan *reward* atau penghargaan pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang mempunyai prestasi dalam bekerja.

Menurut Hendrayani (2013) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi (Tumbelaka *et al.*, 2016).

Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya. Hal ini didukung oleh Sutanto & Gunawan (2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan; merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk

bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya menjadi bagian terlibat dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi juga menunjukkan kinerja yang optimal (Meutia & Husada, 2019).

Penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh Khoiroh (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari. Ditambah hasil penelitian yang dilakukan oleh Reskantika (2019) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti perusahaan diharapkan agar mempertahankan budaya berupa norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan tetap terjaga sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Komitmen organisasi penting bagi perusahaan karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun

terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Meutia & Husada, 2019).

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi juga dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Salah satu hal yang penting dalam komitmen organisasi karyawan non-pegawai adalah keamanan kerja, karyawan akan berusaha mengorbankan segala sesuatunya jika lingkup kerjanya terasa aman, sebaliknya, adanya rasa tidak aman (*job insecurity*) akibat ketidakpastian dan kestabilan kondisi perusahaan akan mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta perlakuan yang diterimanya dari perusahaan. Ini mengakibatkan penurunan terhadap komitmen perusahaan.

Karyawan non-pegawai 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 non-pegawai 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* (Purwati, 2021).

Septiari & Ardana (2016) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam masa depannya. Oleh Kekesi & Agyemang (2014) *job insecurity* dikatakan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Aslami (2019) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Jangka pendek *job insecurity* dapat berdampak terhadap komitmen organisasional, seperti kurangnya kepercayaan terhadap pimpinan. Jangka panjang *job insecurity* dapat berpengaruh terhadap kesehatan fisik, mental, performa kerja, dan munculnya intensi niat pindah kerja. 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.

Penelitian terkait dengan *job insecurity* yang dilakukan oleh Yasmin (2011) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsource PT. Asia *Outsourcing Services* yang ditempatkan di PT. X, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Asia *Outsourcing Services* yang ditempatkan di

PT. X. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Pangat (2013) dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Upaya Kelola Profitama, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ditambah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ezra (2019) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari beberapa hasil penelitian yang ditemukan sebelumnya, peneliti melihat adanya kesenjangan dimana pada beberapa penelitian menyebutkan *job insecurity* berhubungan negatif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan non-pegawai.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakberdayaan seseorang atau tidak keberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Ketidaksamaan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya (Hutabarat & Yuniawan, 2022).

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek

kerja yang beresiko (*job feature risk*) serta (*powerlessness*) ketidakberdayaan (Purwati, 2021). *Job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Kenyataannya populasi yang mengalami *job insecurity* adalah selalu benar-benar kehilangan pekerjaan.

Menurut Anissa (2017) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain: 1) merasa terancam dan gelisah, 2) rasa tidak aman, 3) kurangnya rasa percaya, 4) merasa sedih dengan situasi, 5) merasa tidak berdaya, 6) semangat kerja menurun, 7) perasaan emosional, 8) merasa kecewa, 9) loyalitas menurun, 10) gangguan fisik.

Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dengan 30 orang non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat mengenai ketidakamanan kerja (*job insecurity*). 25 orang non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat mengatakan bahwa mereka berkeinginan untuk pindah ke pekerjaan lain. Mereka hingga saat ini kurang beradaptasi dengan lingkungan kerjanya karena mereka merasa mereka tidak akan selamanya ada di perusahaan tersebut.

Mereka mengatakan bahwa tidak ada kepastian apakah mereka masih akan terus bekerja diperusahaan ini atau tidak, dapat dilihat dari keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan jika ada pekerjaan yang lain. 25 orang non-pegawai juga menyatakan bahwa tidak terlalu memikirkan konsekuensi apabila kehilangan apa yang telah mereka peroleh selama ini jika mereka berhenti bekerja, seperti gaji, jaminan kesehatan, dan fasilitas dari perusahaan lainnya. Apa yang mereka dapatkan masih kurang dari apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Seperti contohnya mereka merasa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi

kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut semakin memperkuat keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah ada Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dengan asumsi bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Pimpinan Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan non-pegawai.

1.5.2.2 Bagi Karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan non-pegawai untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait mengkaji mengenai *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada non-pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Suhartini (2018) mengatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Ditambah menurut Robbins (2013) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu tingkatan anggota organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Purnamasari & Sriathi (2018) menyatakan komitmen organisasional ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Pegawai atau karyawan yang ingin karirnya maju, berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020) mengemukakan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

a) Karakteristik individu.

Karakteristik individu merupakan gambaran dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, dalam dunia kerja dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Karakteristik individu disini dapat berupa minat, sikap, kebutuhan, tingkat pendidikan dan motif berprestasi.

b) Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan dapat berupa variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

c) Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi atau instansi, semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka orang tersebut dapat dikatakan semakin berpengalaman dan pengalaman tersebut diharapkan seseorang dapat lebih produktif.

Sedangkan menurut Suhartini (2018) menyebutkan komitmen organisasi dipengaruhi antara lain:

a) Karakteristik *personal* yang berupa usia, masa kerja dan pendidikan.

b) Fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti konflik peran dan iklim organisasi.

Ditambah menurut Purnamasari & Sriathi (2018) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a) Kondisi fisik lingkungan kerja.
- b) Perasaan atau keinginan untuk bekerja pada pemimpin atau perusahaan yang baik.
- c) Rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.
- d) Pembayaran upah.
- e) Penghargaan atau peluang dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan kepada organisasi dipengaruhi oleh faktor individu yang bersangkutan dan faktor lingkungan kerja atau organisasi. Faktor yang berkaitan dengan diri individu seperti minat, sikap, tingkat pendidikan dan motif berprestasi serta pengalaman kerja. Faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja atau organisasi seperti kondisi fisik lingkungan kerja, konflik peran yang dialami oleh karyawan dan rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan.

2.1.3 Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Suhartini (2018) mengemukakan komitmen organisasi memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap akan membentuk komitmen sikap yang mencakup:

- a) Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi yang merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui

sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

- b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk dalam komponen kehendak untuk bertindak laku yang membentuk komitmen kehendak untuk bertindak laku adalah:

- a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi maka hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku.

2.1.4 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020) mengemukakan terdapat tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu:

a) Identifikasi.

Identifikasi merupakan bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b) Keterlibatan.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memancing keterlibatan pegawai adalah keikutsertaan pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c) Loyalitas.

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Ditambah menurut Purnamasari & Sriathi (2018) berpendapat komitmen organisasi mencakup tiga aspek yaitu:

- a) Perasaan manunggal dengan tujuan organisasi atau identifikasi, yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain.
- b) Perasaan terlibat dalam organisasi, merupakan perasaan ikut memiliki dari karyawan terhadap perusahaan.
- c) Perasaan setia atau loyal pada perusahaan, merupakan kesetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

Ditambah menurut Ramadhani *et al.*, (2023) komitmen organisasi terdiri atas tiga aspek yaitu:

a) Komitmen Afektif.

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b) Komitmen Kelanjutan.

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c) Komitmen Normatif.

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Identifikasi merupakan suatu bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan merasa bangga memiliki organisasi. Keterlibatan merupakan partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Loyalitas terkait dengan kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi tanpa mengharapkan apapun dari organisasi.

2.1.5 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi

Purnamasari & Sriathi (2018) mengemukakan terdapat tiga fase komitmen terhadap organisasi antara lain:

a) Fase kerelaan dan kepatuhan, merupakan fase dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan kepadanya.

b) Fase identifikasi, merupakan individu menerima pengaruh untuk

mempertahankan suatu kepuasan dan berhubungan dengan identifikasi serta individu merasa bangga memiliki organisasi.

- c) Fase internalisasi, merupakan individu merasakan nilai-nilai organisasi secara intrinsik sesuai atau sama dengan nilai-nilai pribadi.

Ditambah menurut Robbins (2013) mengemukakan proses terbentuknya komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga tahap yaitu:

- a) *Organizational entry*, berkaitan dengan pemilihan karyawan akan organisasi yang akan dimasuki. Dengan demikian akan mencakup kesesuaian karir individu dalam organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak yaitu karyawan memilih organisasi yang akan dimasukinya, sedangkan organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan.
- b) *Organizational commitment*, merupakan tahap dimana karyawan menetapkan kedalaman keterlibatannya dalam organisasi. Lebih lanjut fokus dari komitmen organisasi ini pada kedalaman identifikasi karyawan dengan tujuan-tujuan organisasi dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan pada perusahaan yaitu apakah komitmen organisasinya rendah atau tinggi. Pada tahap ini yang perlu diperhatikan adalah kemungkinan terjadinya karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berubah menjadi rendah.
- c) *Propensity*, merupakan bagaimana kecenderungan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dan tinggi. Karyawan dengan komitmen

rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar dari organisasi. Apabila tidak demikian dapat dilihat bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat absensi yang tinggi dan kinerja relatif rendah. Sedangkan pada karyawan dengan komitmen tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap bergabung dengan organisasi. Pada umumnya karyawan tersebut menunjukkan tingkat partisipasi terhadap organisasi yang besar.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan proses terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan meliputi tahapan yaitu *organizational entry*, *organizational commitment* dan *propensity*. *Organizational entry* merupakan tahap pemilihan karyawan terhadap organisasi yang akan dimasukinya. *Organizational commitment* merupakan tahap dimana karyawan menetapkan kedalaman keterlibatannya dalam organisasi. *Propensity* merupakan tahap dimana kecenderungan yang akan dilakukan seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maupun rendah.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian Job Insecurity

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012). Selanjutnya menurut Hanafiah (2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-

ubah, yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya (Septiari & Ardana, 2015).

Ditambah menurut Ridho (2017) mengemukakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi karyawan dalam menjaga pekerjaan yang mengancam. Karyawan yang mempunyai dugaan tidak aman, cemas, resah, stress dan ketidakpastian berkaitan dengan perilaku dan keberadaan pekerjaannya dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah karyawan. Ketidakamanan kerja yang muncul dari situasi diri sendiri serta lingkungan tempat bekerja akan menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan serta kekhawatiran tentang kelangsungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman. Kondisi *job insecurity* menunjukkan adanya rasa bingung atau rasa tidak aman pada diri karyawan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Ridho (2017) mengemukakan faktor penyebab ketidak nyamanan kerja atau *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a) Umur, dengan bertambahnya umur semakin tua seseorang individu maka akan semakin kurang produktif dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu.

- b) Status perkawinan, sekarang ini terdapat beberapa perusahaan yang akan memberhentikan karyawannya bila sudah menikah terutama pada karyawan perempuan.
- c) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, apabila karyawan merasa tidak sesuai atau tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
- d) Tingkat kepuasan kerja, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu yang lain merasa puas sehingga individu yang tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Ditambah menurut Anissa (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai faktor penekan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:
 - 1) Lingkungan fisik merupakan kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja, yang meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan berupa peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi.
 - 2) Lingkungan psikis meliputi hampir semua kondisi yang dapat menyebabkan tekanan. Pengaruh lingkungan di tempat kerja dapat bersifat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi.

- b) Kondisi di luar lingkungan kerja. Kondisi di luar lingkungan kerja memiliki potensi sebagai sumber tekanan atau penekan kehidupan pribadi pegawai dan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Pada umumnya tekanan di dalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar dalam kehidupan seseorang.
- c) Diri pribadi. Faktor *job insecurity* yang bersumber dari diri pribadi individu adalah yang berkembang dengan kepribadian individu.

Lebih lanjut, Damanik (2019) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

- a) Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.
- b) Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.
- c) *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.
- d) Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* antara lain lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis, kondisi di luar lingkungan kerja dan faktor karakteristik diri pribadi individu.

2.2.3 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Menurut Setiawan *et al.*, (2012) *job insecurity* terdiri dari lima aspek yaitu:

- a) Seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan. Komponen ini berisikan tentang seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Misalnya: kesempatan promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar *job insecurity* nya. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
- b) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan. Komponen ini berisikan tentang tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah,. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin akan hilang, akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
- c) Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.

- d) Ancaman terjadinya peristiwa negatif. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya: dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaannya.

Ditambah menurut Damanik (2019) aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

- a) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.
Karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya.
- b) Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat.
Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *job insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya.
- c) Rasa tidak berdaya.
Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Ditambah menurut Kurniasari (2005) mengemukakan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

- a) Aspek pertama adalah tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam atau terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang maka akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.
- b) Aspek kedua adalah seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu. Ancaman pada aspek pekerjaan yang penting akan lebih berpengaruh pada *job insecurity* dibanding ancaman pada aspek yang kurang penting.
- c) Aspek ketiga adalah tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- d) Aspek keempat adalah tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *job insecurity* antara lain meliputi tingkat ancaman yang dirasakan oleh individu atau karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi individu atau karyawan, tingkat ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa negatif yang mempengaruhi kerja individu atau karyawan dan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity*

Menurut Farida (2003) mengemukakan bahwa kondisi *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah karyawan dari perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja. Kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya terkait dengan keinginan karyawan yang bersangkutan mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Ditambah menurut Damanik (2019) dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, diantaranya:

- a) Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja.
- b) Meningkatnya gangguan fisik.
- c) Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *turnover*.
- d) Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.

- e) Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja.
- f) Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kepada perusahaan atau organisasi, komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan serta keinginan berpindah karyawan dari perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

2.2.5 Ciri-ciri *Job Insecurity*

Menurut Anissa (2017) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain:

- a) Merasa terancam dan gelisah.

Karyawan di negara maju juga mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Akibat berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

- b) Rasa tidak aman.

Rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui

kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

c) Kurangnya rasa percaya.

Kurangnya rasa percaya pada organisasi akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam *job insecurity* terdapat elemen-elemen multidimensi. Sebagai contoh, banyak karyawan tidak mencemaskan tentang hilangnya pekerjaan semata, tetapi yang mereka cemaskan adalah hilangnya kekuatan (*power*) yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan ataupun kesempatan-kesempatan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut seperti status atau promosi.

d) Merasa sedih dengan situasi.

Ada beberapa tingkatan situasi yang dirasa tidak aman diantara karyawan. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun digaji tinggi karena keahliannya yang jarang dimiliki orang (misal tenaga ahli komputer seperti penangkal Hacker). Individu semacam ini memiliki *high employment security* yang tinggi, namun *job security* nya rendah. Ada pula karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman akan seberapa lama kontrak itu bisa diperpanjang lagi. Kondisi *impermanance* serta adanya keserbatidakpastian semacam ini membuat *job insecurity* mempengaruhi karyawan, utamanya yang masih muda.

e) Merasa tidak berdaya.

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.

f) Semangat kerja menurun.

Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

g) Perasaan emosional.

Kepuasan mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek-aspek dalam lingkungan pekerjaannya. Oleh karena *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kepuasan kerja sebagai respon emosional utama pada pekerjaan.

h) Merasa kecewa.

Individu mengembangkan ikatan sikap dan emosional terhadap organisasi seiring dengan berjalannya waktu yang muncul dalam bentuk tingkat komitmen dan kepercayaan yang tinggi. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan akan

membuat karyawan mendefinisikan ulang kecocokan dan ikatannya dengan organisasi. Kekecewaan pada organisasi akan melepaskan identifikasi karyawan pada organisasi.

i) Loyalitas menurun.

Karyawan menggantungkan diri pada organisasi untuk memenuhi kontrak psikologis antara mereka. Timbulnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi sudah melalaikan kontrak tersebut dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif.

j) Gangguan fisik.

Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik serta meningkatnya gangguan psikologis.

Ditambah menurut Damanik (2019) ciri-ciri seseorang sudah terkena *job insecurity* antara lain:

- a) Permasalahan kesehatan fisik dan distress mental memiliki kecenderungan untuk bertambah seiring meningkatnya pengalaman *job insecurity*.
- b) Karyawan yang mengalami kondisi *insecure* akan mengalami ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi.
- c) Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah.
- d) Tingkatan seseorang merasa *secure* terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerjanya.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikis, kesehatan fisik, tingkat distress, ketidakpuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah dan performansi kerja.

2.3 Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi

Dalam menghadapi perkembangan zaman, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada. Untuk menghadapi perubahan-perubahan yang ada tersebut maka suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki suatu pondasi yang kuat di dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu bagian dari pondasi tersebut yang penting adalah komitmen yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen terhadap organisasi menunjuk pada sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi (Ermawan, 2007).

Pihak perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya. Hal tersebut dikarenakan sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Gunawan & Ardana, 2020). Hal tersebut didukung oleh temuan Markus & Jatmika (2017) bahwa seorang karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menangani pekerjaan secara lebih serius. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan dapat memperlihatkan kinerja yang optimal dan serius

dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga perusahaan akan menjadi berkembang sebagai dampaknya.

Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan non-pegawai ditunjukkan dengan karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan non-pegawai akan bekerja dengan sebaikbaiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi. Selain itu, riset yang dilakukan Abrar & Wijaya (2021) menemukan bahwa peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan tingkat *turn over* yang semakin rendah.

Komitmen organisasi pada karyawan non-pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan non-pegawai yaitu adanya rasa aman atau nyaman dalam bekerja. Rasa aman dan nyaman yang dirasakan karyawan dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi ketidaknyamanan kerja atau *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan non-pegawai. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan non-pegawai sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

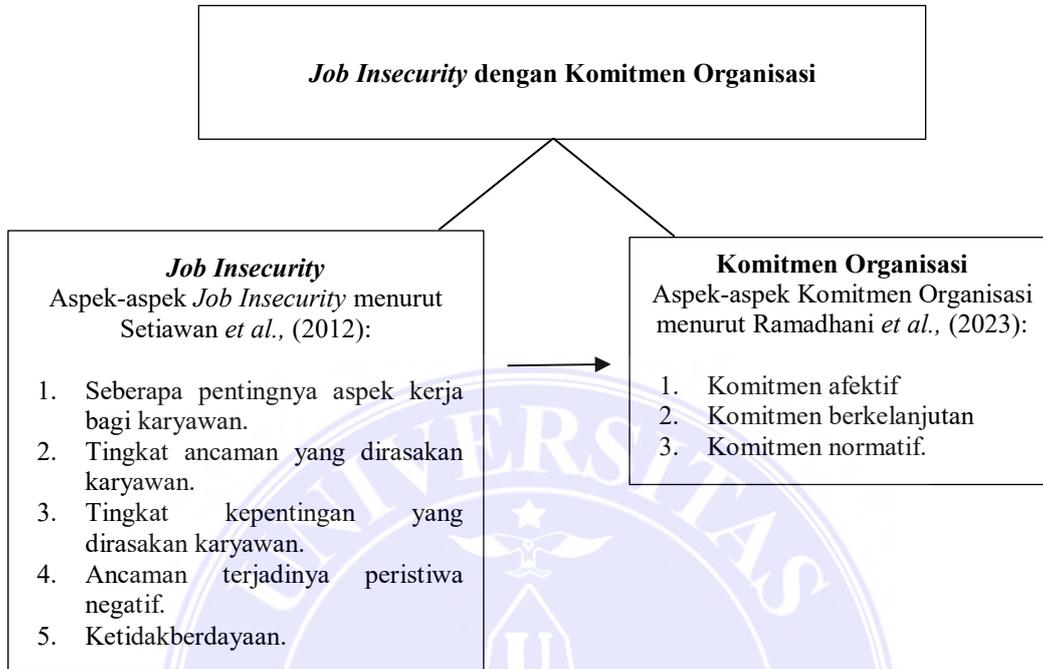
Hasil riset mengenai dampak psikologis *job insecurity* pada diri individu yaitu berupa munculnya perasaan cemas, depresi dan tegang. Kondisi *job insecurity* yang dialami seorang karyawan non-pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah karyawan dari perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja (Abrar & Wijaya, 2021).

Dengan demikian kondisi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan non-pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasi yang mungkin pada akhirnya karyawan non-pegawai tersebut mencari alternatif pekerjaan yang lain. Selain itu kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan non-pegawai akan berpengaruh pada reaksi sikap, seperti keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, menurunnya komitmen yang dimiliki karyawan non-pegawai kepada organisasi atau perusahaan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan non-pegawai dalam bekerja (Markus & Jatmika, 2017).

Kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan non-pegawai akan menurunkan komitmen karyawan non-pegawai terhadap organisasi sehingga hal tersebut berhubungan dengan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi *job insecurity* yang dialami oleh seorang karyawan non-pegawai memiliki hubungan dengan komitmen organisasi yang dimilikinya terhadap organisasi atau perusahaan. Kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan non-pegawai akan dapat menurunkan komitmen yang dimiliki karyawan non-pegawai yang bersangkutan terhadap organisasi atau perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Tabel 1.2 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 2 bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2018).

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Sugiyono (2018) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan satu objek yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

- a) Variabel independen (variabel X) : *Job Insecurity*.
- b) Variabel dependen (variabel Y) : Komitmen Organisasi.

Dalam melaksanakan penelitian, variabel harus didefinisikan sedemikian rupa sehingga jelas bangunan konstruk mana yang hendak dipergunakan, sehingga jelas pula bentuk alat ukur mana yang harus dipergunakan untuk memperoleh data yang valid mengenai variabel yang termaksud dan hal ini disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut:

- a) *Job Insecurity*.

Job insecurity merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman.

- b) Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat berjumlah 60 non-pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 non-pegawai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2018) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Total sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018).

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang di format menggunakan *google form*. Angket adalah “sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.” Pertanyaan/ pernyataan tersebut mengandung informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan subyek penelitian (Sugiyono, 2018).

Kuesioner terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Skala *Job Insecurity*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *job insecurity* menurut Setiawan *et al.*, (2012) terdiri dari lima aspek yaitu seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan individu, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan. Dari proses uji coba pada 62 subjek, diperoleh indikator validitas isi senilai $CVI = 0,621$ dan ($Chi-square 48,300, p < 3,153, RMSEA = 0.05, CFI = 0.788, TLI = 0.962$). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *job insecurity* ($\alpha = 0.872$) memiliki koefisien yang tergolong sangat reliabel.

Variabel Item-item skala ini dalam bentuk pernyataan menggunakan skala *likert*. Penilaian pada item *favorable* dalam skala *Job Insecurity* terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Sebaliknya untuk item *unfavorable* dalam skala *Job Insecurity* terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rentangan Skor Skala Variabel *Job Insecurity*

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif Jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

b) Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Ramadhani *et al.*, (2023) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dari proses uji coba pada 41 subjek, diperoleh indikator validitas isi senilai CVI= 0.89 dan (*Chi-square* 819,420, $p < 0.001$, RMSEA = 0.050, CFI = 0.944, TLI = 0.972). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi ($\alpha = 0.891$) memiliki koefisien yang tergolong sangat reliabel.

Variabel Item-item skala ini dalam bentuk pernyataan menggunakan skala *likert*. Penilaian pada item *favorable* dalam skala komitmen organisasi terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Sebaliknya untuk item *unfavorable* dalam skala komitmen organisasi terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 4.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Rentangan Skor Skala Variabel Komitmen Organisasi

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable (+)	Alternatif Jawaban	Nilai Unfavorable (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert* yang di format menggunakan *google form*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2018).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2018). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* dengan kriteria berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Model analisis data untuk menguji menguji korelasi antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah

data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2018). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan analisis regresi linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan analisis regresi non linear (Sugiyono, 2018). Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- a) Jika nilai F-Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di tolak.
- b) Jika nilai F-Statistika $<$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,251$ dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$, dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan “diterima”.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,330$. Ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berdistribusi sebesar 33,0 % terhadap komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 67,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 92,5 dan mean empiriknya sebesar 110.550. Selanjutnya komitmen organisasi dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan nilai empiriknya sebesar 47.733.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat

diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi non-pegawai, diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, berkontribusi kerja dengan maksimal, memiliki kemauan mencapai tujuan organisasi, memiliki keinginan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan, memiliki motivasi untuk bekerja secara efektif dan aktif berpartisipasi dalam pertemuan agar meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan.

2. Kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat

Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat supaya meningkatkan komitmen organisasi non-pegawai agar mampu bertanggung jawab dan berkontribusi kerja dengan maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat peraturan-peraturan seperti tata tertib dalam penyelesaian tugas agar non-pegawai lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kerjasama yang baik antar non-pegawai, sehingga non-pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dan kewajiban yang besar terhadap perusahaan. Peningkatan kerjasama dapat dilakukan dengan mengadakan sebuah acara hiburan seperti *gathering* atau *outing*. Dengan begitu non-pegawai akan lebih bersemangat bekerja dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasi non-pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian pada topik yang sama dapat meningkatkan jumlah responden yang dibutuhkan, dan calon peneliti

dapat menggali lebih dalam variabel lain yang terkait dengan harga diri terhadap perilaku konsumtif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01-09.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Anissa, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. 4(1). 364-375.
- Aslami, N. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95-108.
- Azizah, F. L., & Suhana, S. (2021). Hubungan Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja Kontrak Badan Narkotika Nasional. *Prosiding Psikologi*, 409-414.
- Bosman, J., Rothman, S., & Buitendach, JH. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 58-56. Doi: 10.4102/sajip.v31i4.199.
- Damanik, L. O. (2019). Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsourcing* di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ezra, R., R. Fitria. Y. & Syahrizal. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. 1(1), 183-191.
- Farida, Y. N. 2003. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Empirika*. Vol. 16, No. 1, Hal. 126-148
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dengan intensitas kerja (*Turn Over*) pada karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *eJournal Psikologi* 1(3), 303-312.

- Hutabarat, N. F., & Yuniawan, A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tavern Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1).
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *Jurnal Mix*, 1(1), 109–120.
- Kaswan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kurniasari, L. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan Terhadap Intensi Turnover.
- Khoiroh, N., Bukit, B., Adisetiawan, R (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204.
- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agyemang. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role Of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18-35.
- Markus, V. J., & Jatmika, D. (2017). Hubungan job insecurity dan komitmen organisasi pada karyawan PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 83-95.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235.
- Pangat, O. P. A., (2013) Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Upaya Kelola Profitama. (2), 164-168 *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1858-1878
- Purnamasari, S., & Sriathi., A.A.A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan Transformasional, dan Motifasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional di PT. Ganesha Emas Dwipa cabang Gianyar. Skripsi. Universitas Udayana.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.

- Ramadhani, L., Hasmayni, B., & Khairuddin, K. (2023). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru. *Jurnal Social Library*, 3(1), 30-36.
- Reskantika. R., Paminto, A., & Ulfah. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*. 11(2), 195-202.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* 15th ed. New jersey : Prentice Hall Publishing.
- Ridho, Syarifur. (2017). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah AMK Labuhan Batu*, 6(1) 73–81.
- Sari, W. P. A. (2013). Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing. *Skripsi Thesis. Sanata Dharma University*.
- Septiari, K., & Ardana., K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Suhartini. Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Kai Daop Vi Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*. 15(2), 93-108.
- Setiawan. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Setiawan, W, P., Yusuf, M., Priyatama, A, N. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Performansi Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran. Surakarta. Universitas Sebalas Maret.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D, Edisi ke-27*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sverke, M., J. Hellgren., K. Naswall. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3): 242-264.
- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave* (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.

Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S., & Cvejanov, A. (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), 633-652.

Yasmin, E. (2011) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsource PT. Asia *Outsourcing Services* yang ditempatkan di PT. X. Tesis Universitas Gadjah Mada.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.



LAMPIRAN 1

LEMBAR INFORMASI

(*Informed Consent*)

Sebelum menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, penting bagi anda untuk membaca penjelasan berikut.

- 1. Tujuan:** Penelitian ini dilakukan untuk penyusunan skripsi peneliti. Tujuan dilibatkannya responden dalam penelitian ini ialah untuk pengambilan data terkait topik penelitian. Adapun latar belakang penelitian ini ialah untuk mengetahui persepsi non-pegawai tentang *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 2. Prosedur Penelitian:** Jangka waktu penelitian yang melibatkan responden ialah sekitar satu bulan. Penelitian dilakukan dengan skala atau kuesioner, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang diformat menggunakan *google form*. Informan yang digunakan oleh peneliti adalah non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 3. Identitas Peneliti**
Nama : Aisyah Iskandar
Asal : Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Kontak : 0831-0443-6311
- 4. Jaminan Sukarela:** Responden secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun, bersedia berperan dalam penelitian ini. Responden berhak untuk menghentikan proses pengambilan data jika tidak ada kesesuaian dan ketidaknyamanan responden, dan peneliti tidak akan menuntut ganti rugi.
- 5. Jaminan Kerahasiaan:** Data yang diperoleh selama proses penelitian akan dirahasiakan. Tidak ada penulisan nama subjek, dan data hanya dapat diakses oleh peneliti. Hasil penelitian akan dipublikasikan dalam bentuk skripsi, dan selanjutnya akan dipresentasikan dalam forum ilmiah.
- 6. Manfaat dan Risiko:** Manfaat keikutsertaan dalam penelitian ini adalah kesempatan responden untuk menyampaikan perasaan serta pemikiran terkait dengan *job insecurity* dengan komitmen organisasi, serta turut memberi sumbangan data pada penelitian. Selama proses penelitian berlangsung, segala risiko yang timbul sebagai akibat atau dampak dari proses pengambilan data terhadap responden akan menjadi tanggung jawab peneliti.

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Suku :

Saya yang bertanda tangan di atas, sudah mengetahui tujuan dilakukannya penelitian. Sudah mengetahui prosedur pelaksanaan penelitian. Sudah mengetahui identitas peneliti. Sudah mengetahui jaminan sukarela dalam penelitian. Sudah mengetahui jaminan kerahasiaan dalam penelitian. Sudah mengetahui manfaat dan risiko selama proses penelitian.

Saya dalam keadaan SADAR dan TIDAK ADA PAKSAAN dari pihak manapun, menyatakan **SETUJU / TIDAK SETUJU** untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

***coret yang tidak perlu**

Medan, Juni 2024

Responden

()

LEMBAR IDENTITAS

Responden

Nomor Responden :

Hari/tanggal wawancara :

Nama :

Jenis kelamin :

Tempat, tanggal lahir :



LAMPIRAN 2

SKALA *JOB INSECURITY*

Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

2. Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sepakat dengan visi dan misi yang dimiliki perusahaan				
2	Saya bersedia untuk lembur bila ada tugas penting dari perusahaan				
3	Ada beberapa visi dan misi perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan saya				
4	Tidak pernah muncul dalam benak saya untuk keluar dari perusahaan				
5	Jika ada hari libur saya lebih memilih untuk tinggal di rumah meski ada panggilan untuk ke kantor				

6	Menurut saya visi dan misi yang ada di perusahaan saat ini dapat bertahan dalam kondisi apapun				
7	Keadaan yang ada saat ini membuat saya pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan				
8	Saya merasa kurang sepakat dengan beberapa kebijakan perusahaan				
9	Saya akan tetap berada di perusahaan ini, meski ada tawaran kerja yang lebih baik dari perusahaan lain				
10	Saya merasa masa depan saya akan semakin baik bila terus berada di perusahaan ini				
11	Saya hanya bersedia mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tugas pokok saya saja				
12	Meski perusahaan sedang mengalami kemunduran saya akan tetap berada di perusahaan ini				
13	Banyak peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang menurut saya membatasi kesempatan karyawan untuk berkembang				
14	Meski saya bisa mendapatkan gaji yang lebih besar di perusahaan lain, saya akan tetap tinggal di perusahaan				
15	Menurut saya, dengan mematuhi visi dan misi perusahaan, karyawan memiliki kemungkinan perkembangan yang sangat baik				
16	Dalam pikiran saya timbul keinginan, bagaimana kalau saya keluar dari perusahaan				
17	Saya akan mengerahkan segenap kemampuan yang saya miliki demi kemajuan perusahaan				
18	Saya merasa sulit untuk menerima peraturan perusahaan yang ada di perusahaan ini				
19	Saya akan tetap berada di perusahaan meskipun tugas yang diberikan perusahaan cukup berat untuk saya kerjakan				
20	Yang terpenting saya sudah bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan, tentang masalah-masalah yang ada di perusahaan				
21	Saya akan mendukung kebijakan-kebijakan yang dilakukan perusahaan				

22	Saya bersedia untuk kerja lembur ketika perusahaan memberikan imbalan				
23	Saya tidak pernah memperhitungkan pengorbanan waktu dan tenaga yang telah saya berikan bagi perusahaan				
24	Saya akan pindah ke perusahaan lain bila mereka mampu memberikan imbalan lebih baik dari yang perusahaan berikan				
25	Kapanpun, meski di hari minggu, saya siap berangkat ke kantor bila memang perusahaan membutuhkan saya				
26	Peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan sangat membantu dalam pengembangan kinerja dan karir karyawan				
27	Bagi saya, mementingkan kemajuan perusahaan bukanlah urusan saya				
28	Saya merasa senang bekerja di perusahaan karena gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
29	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan				
30	Perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai dengan keinginan saya sehingga tugas-tugas kerja dapat cepat saya selesaikan				
31	Saya merasa senang apabila pimpinan memberikan harapan pada saya untuk mengeluarkan ide-ide				
32	Saya bekerja sesuai dengan keinginan saya tanpa memperhatikan peraturan perusahaan				
33	Saya pernah ditegur oleh pimpinan karena melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan				
34	Saya malas bekerja karena perusahaan memberikan gaji rendah, tidak sesuai dengan tenaga dan pikiran saya				
35	Saya jarang datang di tempat kerja tepat waktu				
36	Saya merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan sehingga saya ingin pindah kerja ke tempat lain				
37	Perusahaan kurang memperhatikan karyawan sehingga saya berniat keluar dari perusahaan				
38	Saya patuh jika masa kontrak akan berakhir				

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bagian dari keluarga besar di perusahaan ini.				
2	Saya mengabaikan masalah yang ada di perusahaan.				
3	Saya aktif membantu kegiatan perusahaan.				
4	Menurut saya memajukan perusahaan itu tidak penting.				
5	Jam kerja di perusahaan yang saya dapat sangat menguntungkan.				
6	Saya terbebani dengan tugas yang diberi.				
7	Saya bekerja sebaik mungkin untuk bisa tetap berada di dalam perusahaan ini.				
8	Saya siap dikeluarkan dari perusahaan saat ini.				
9	Saya memberikan masukan yang terbaik untuk perusahaan.				
10	Peraturan yang ada di perusahaan tidak cocok bagi saya.				

11	Sebagai karyawan saya wajib melakukan hal yang baik.				
12	Saya tidak memikirkan jika ingin berpindah tempat kerja.				
13	Sebagai karyawan saya bertanggung jawab dengan baik.				
14	Saya pernah ditegur pimpinan perusahaan.				
15	Saya terpaksa menjadi karyawan di perusahaan ini.				
16	Masalah yang terjadi di perusahaan merupakan masalah saya juga.				
17	Saya kurang tertarik mengikuti kegiatan perusahaan.				
18	Saya berpartisipasi untuk kemajuan perusahaan				
19	Saya tidak mendapat jam kerja yang sesuai.				
20	Saya nyaman dengan tugas yang diberikan.				
21	Saat ada waktu luang saya mencari pekerjaan yang lebih baik.				
22	Sekarang ini, berada dalam perusahaan adalah hal terpenting bagi saya.				
23	Saya merasa tidak begitu penting untuk hadir dikegiatan perusahaan.				
24	Saya melaksanakan aturan yang telah ditetapkan.				
25	Saya tidak memikirkan hal yang akan dilakukan.				
26	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain nampak tidak sopan.				
27	Saya tidak peduli dengan perkembangan karyawan.				
28	Saya bersedia menerima resiko atas tugas yang diberikan.				

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: JOB INSECURITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.0500	.79030	60
Item_2	3.3667	.86292	60
Item_3	2.8333	1.01124	60
Item_4	3.2333	.83090	60
Item_5	3.1333	.83294	60
Item_6	3.1667	.84706	60
Item_7	2.9333	1.02290	60
Item_8	2.8000	1.02180	60
Item_9	3.3500	.77733	60

Item_10	3.0500	.79030	60
Item_11	2.9333	1.02290	60
Item_12	3.1333	.83294	60
Item_13	2.9000	.95136	60
Item_14	3.0667	.91812	60
Item_15	2.6833	.98276	60
Item_16	2.8000	1.03825	60
Item_17	3.2333	.83090	60
Item_18	3.1333	.83294	60
Item_19	3.3000	.82954	60
Item_20	2.9333	1.02290	60
Item_21	3.0500	.85222	60
Item_22	2.8833	1.00998	60
Item_23	2.8333	1.01124	60
Item_24	3.2333	.83090	60
Item_25	3.1333	.83294	60
Item_26	2.9333	1.02290	60
Item_27	2.9500	.83209	60
Item_28	3.2500	.91364	60
Item_29	3.1667	.84706	60
Item_30	2.9333	1.02290	60
Item_31	2.8000	1.02180	60
Item_32	3.1500	.86013	60
Item_33	2.8833	1.00998	60
Item_34	2.8833	1.00998	60
Item_35	3.2833	.80447	60
Item_36	3.1333	.83294	60
Item_37	2.9333	1.02290	60
Item_38	2.8000	1.02180	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	110.2167	429.732	.531	.952
Item_2	110.9000	441.210	.160	.954
Item_3	110.4333	419.470	.658	.951
Item_4	110.0333	428.406	.543	.952
Item_5	110.1333	430.084	.492	.952

Item_6	110.1000	423.719	.669	.951
Item_7	110.3333	417.209	.706	.951
Item_8	110.4667	417.304	.704	.951
Item_9	110.9167	429.942	.534	.952
Item_10	110.2167	429.732	.531	.952
Item_11	110.3333	417.209	.706	.951
Item_12	110.1333	430.084	.492	.952
Item_13	110.3667	430.507	.414	.953
Item_14	110.2000	429.417	.460	.953
Item_15	110.5833	421.806	.619	.952
Item_16	110.4667	426.423	.472	.953
Item_17	110.0333	428.406	.543	.952
Item_18	110.1333	430.084	.492	.952
Item_19	110.9667	433.253	.400	.953
Item_20	110.3333	417.209	.706	.951
Item_21	110.2167	422.952	.687	.951
Item_22	110.3833	416.952	.722	.951
Item_23	109.4333	419.470	.658	.951
Item_24	109.0333	428.406	.543	.952
Item_25	109.1333	430.084	.492	.952
Item_26	109.3333	417.209	.706	.951
Item_27	109.3167	428.966	.525	.952
Item_28	109.0167	438.864	.492	.954
Item_29	109.1000	423.719	.669	.951
Item_30	109.3333	417.209	.706	.951
Item_31	109.4667	417.304	.704	.951
Item_32	109.1167	424.647	.631	.952
Item_33	110.3833	419.359	.662	.951
Item_34	110.3833	420.512	.633	.952
Item_35	110.9833	430.051	.511	.952
Item_36	110.1333	430.084	.492	.952
Item_37	110.3333	417.209	.706	.951
Item_38	110.4667	417.304	.704	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.5500	447.758	17.76249	38

Reliability

Scale: KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	2.8667	.87269	60
item2	3.2667	.88042	60
Item3	2.8333	.95964	60
Item4	3.1667	.94181	60
Item5	2.9500	.99873	60
Item6	3.0333	.91996	60
Item7	2.7000	.92608	60
Item8	2.8333	.95964	60
Item9	3.1667	.94181	60
Item10	2.9500	.99873	60
Item11	2.9000	.87721	60
Item12	3.0000	.84372	60
Item13	2.7500	.91364	60
Item14	3.1500	.81978	60
Item15	2.5667	.88999	60
Item16	2.8167	.99986	60

Item17	3.2500	.93201	60
Item18	2.9667	.88234	60
Item19	3.1167	.88474	60
Item20	2.7333	.88042	60
Item21	3.0333	.91996	60
Item22	2.7000	.92608	60
Item23	2.8333	.95964	60
Item24	3.1667	.94181	60
Item25	2.9500	.99873	60
Item26	2.9000	.87721	60
Item27	2.8667	.87269	60
Item28	3.2667	.88042	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	47.8667	189.812	.545	.913
item2	47.4667	192.321	.434	.915
Item3	47.9000	187.346	.587	.912
Item4	47.5667	185.504	.674	.911
Item5	47.7833	187.935	.241	.913
Item6	47.7000	190.959	.467	.914
Item7	47.0333	192.338	.409	.915
Item8	47.9000	187.346	.587	.912
Item9	47.5667	185.504	.674	.911
Item10	47.7833	187.935	.539	.913
Item11	47.8333	192.311	.436	.915
Item12	47.7333	190.470	.537	.913
Item13	47.9833	189.203	.543	.913
Item14	47.5833	193.298	.426	.915
Item15	47.1667	189.328	.554	.913
Item16	47.9167	196.417	.587	.919
Item17	47.4833	192.084	.416	.915
Item18	47.7667	191.301	.476	.914
Item19	47.6167	187.868	.620	.912
Item20	47.0000	191.797	.456	.915
Item21	47.7000	190.959	.321	.914
Item22	47.0333	192.338	.409	.915
Item23	47.9000	187.346	.587	.912

Item24	47.5667	185.504	.674	.911
Item25	47.7833	187.935	.539	.913
Item26	47.8333	192.311	.436	.915
Item27	47.8667	189.812	.154	.913
Item28	47.4667	192.321	.434	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.7333	203.690	14.27201	28



LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Variabel_X	60	110.5500	17.76249
Variabel_Y	60	47.7333	14.27201

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Variabel_X	Variabel_Y
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110.5500	47.7333
	Std. Deviation	17.76249	14.27201
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.094
	Positive	.076	.068
	Negative	-.093	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.093	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel_Y * Variabel_X	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

LAMPIRAN 5

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y *	Between Groups	(Combined)	7553.433	35	215.812	1.160	.357
Variabel_X		Linearity	755.526	1	755.526	4.062	.055
		Deviation from Linearity	6797.908	34	199.938	.401	.433
	Within Groups		4464.300	24	186.012		
	Total		12017.733	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Variabel_Y * Variabel_X	-.251	.330	.793	.629

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Variabel_X	110.5500	17.76249	60
Variabel_Y	47.7333	14.27201	60

Correlations

		Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X	Pearson Correlation	1	-.251
	Sig. (2-tailed)		.053
	N	60	60
Variabel_Y	Pearson Correlation	-.251	1
	Sig. (2-tailed)	.053	
	N	60	60

LAMPIRAN 6

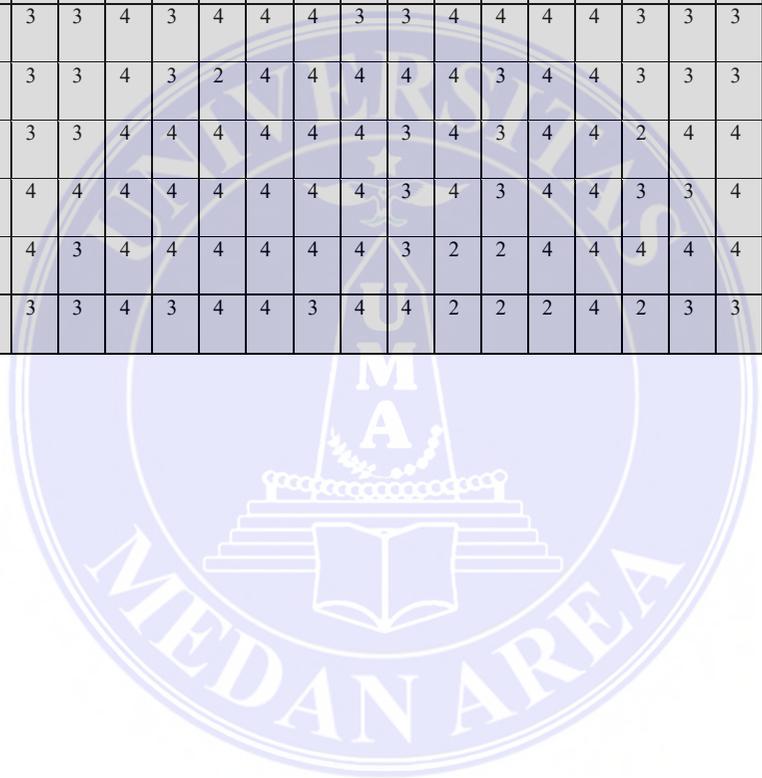
DATA PENELITIAN *JOB INSECURITY*

4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	4	1	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2	1
3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	1	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	
2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	1	4	4	3	2	
2	3	4	2	2	3	4	1	3	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	1	2	3	4	1	4	3	2	4	3	4	1	
3	4	1	2	1	4	4	2	4	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	1	2	1	2	3	1	4	4	2	3	3	2	2	3	4	2	
3	4	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	4	1	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	
4	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	5	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	
4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2			
3	2	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	1	4	3			
4	3	3	2	1	4	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3			
4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4			
3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
2	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4		
3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4		
2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4			
4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4
2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	4	4	1	2	1	1	3	2	4	3	2	1	2	3	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2			
3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	2	4	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	4	1	2			
3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2			
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	4	2	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	1	2	3	4	3	2	4	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2			
3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2			
1	4	1	2	4	3	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	1	1	2	4	3	1	4	3	1	1	3	1	1	2	4	1	1			
4	2	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	1	4	4	3	1			
2	3	1	4	2	3	2	1	4	2	4	4	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	1	4	2	4	2	3	3	2	1	3	2	1	4	2	2	1			

2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	2	4	2	3	3	1	2	3	1	2	4	2	1	2	
3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	
2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	4	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1	4	2	1	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	
4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	
2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	3	2	1	2	2	1	2	3	4	1	2	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	
4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	1	4	3	4	2	4	4	2	1	4	2	1	4	3	4	1	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	

3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3			
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4		
3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	



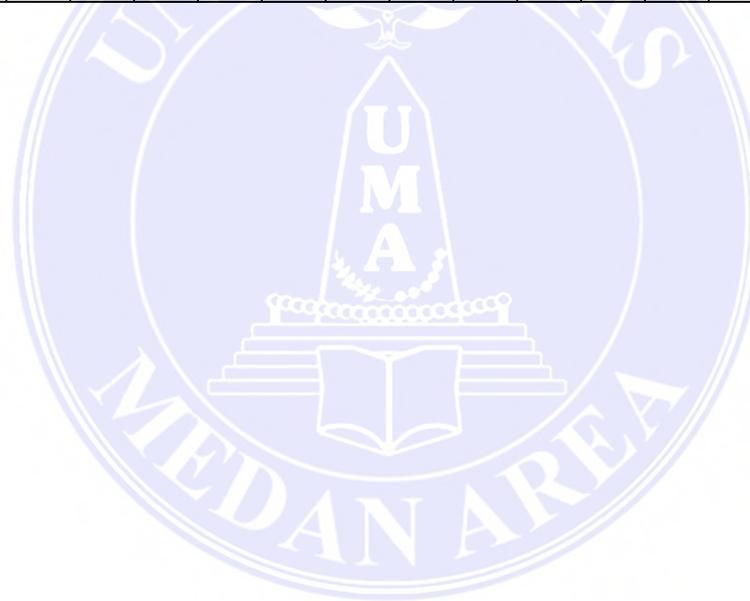
DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

4	2	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2
2	3	1	4	2	3	2	1	4	2	4	4	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	1	4	2	4	2	3
2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	2	4	2	3
3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	4
2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	4	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1	4	2	1	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4
4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4
2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	3
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4
2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2

4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	1	4	3	4	2	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	
3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	
3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	
2	2	3	4	1	2	2	3	4	1	3	3	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	1	3	2	2	
3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	4	2	3	2	2	2	3	2	
4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	2	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	

3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	2	2	4	1	1	4	4	2	1	2	1	2	2	4	4	3	4
3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	1	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	4	4	3	3	4
3	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	4
2	4	3	4	4	2	1	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	1	3	4	4	2	2	4
2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	4
3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3
2	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2
1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	4	1	1	4	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2
1	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	4	2	3	4	1	4	3	2	2	3	2	1	4
3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	4
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3
2	3	1	4	4	4	2	1	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	1	4	4	2	2	3

1	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	1	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	1	2
3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	1
2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3
2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3
4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN 7

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Belitubudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1453/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

20 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Aisyah Iskandar
NPM : 208600170
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Jl. Asrama No. 7A, Sei Sikambang C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Non-Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



