

# HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN KONTINUAN PADA KARYAWAN PELAKSANA PRODUKSI PT.SARI WARNA ASLI UNIT V KUDUS

Anindhita Setianingrum  
Harlina Nurtjahjanti  
Achmad Mujab Maskur

## Abstrak

Komitmen kontinuan merupakan variabel yang tidak banyak diteliti dibandingkan komponen komitmen organisasi lain, seperti komitmen afektif pada karyawan, akan tetapi banyaknya industri padat karya serta kondisi perekonomian yang tidak stabil menyebabkan komitmen kontinuan menjadi menarik untuk dikaji. Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Menurut Green (2003, hal. 6-7), elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Secara umum, karyawan menganggap pekerjaan bukan hanya semata komoditas yang bisa dijual-belikan atau kontrak kerja semata, namun lebih pada adanya hubungan timbal balik berdasar variabel dan jangka waktu yang telah ditentukan Job insecurity timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stress sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen dalam Porter, 1980, hal.90). Job insecurity merupakan suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. Job insecurity merupakan satu permasalahan utama dari sudut pandang pekerja.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Teknologi informasi dan komunikasi terbukti mampu merubah dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan ketat. Globalisasi dalam bidang perekonomian membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia sehingga dunia industri dan organisasi dituntut untuk dapat menciptakan iklim yang kondusif bagi kelangsungan produktivitas dan eksistensinya dalam mencapai tujuan yang optimal. Tantangan kondisi perekonomian Indonesia yang belum stabil sejak masa krisis harus dihadapi oleh organisasi-organisasi bisnis maupun nirlaba yang telah berdiri. Banyak diantaranya yang terpaksa 'gulung tikar', namun ada beberapa yang mampu bertahan dari goncangan ekonomi dan moneter.

Tidak stabilnya iklim usaha yang dialami oleh pabrik-pabrik tekstil dan garmen di Indonesia, disusul dengan maraknya fenomena pemutusan hubungan kerja akibat hal tersebut, tentunya memunculkan masalah baru. Hilangnya lapangan pekerjaan berarti akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Tidak dapat dipungkiri, pekerja yang paling berpotensi untuk menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada industri padat karya semacam industri tekstil dan garmen adalah kaum buruh atau pekerja level rendah (Kompas, 16 Maret 2003). Keadaan yang tidak menguntungkan tersebut tentu akan membuat pekerja semakin terjepit. Latar belakang pendidikan yang tidak begitu tinggi serta sulitnya mencari pekerjaan sekarang ini disinyalir semakin memicu kecemasan para pekerja. Mereka pun akan mulai kehilangan kepercayaan terhadap

perusahaan. Efek yang mungkin ditimbulkan dari kondisi ini adalah ketidakpedulian para pekerja atas kelangsungan dan kemajuan perusahaan, serta kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Greenberg dan Baron (2003, hal.161), membedakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu; (1) komitmen afektif (*affective commitment*), (2) komitmen kontinuan (*continuance commitment*), (3) komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen kontinuan merupakan variabel yang tidak banyak diteliti dibandingkan komponen komitmen organisasi lain, seperti komitmen afektif pada karyawan, akan tetapi banyaknya industri padat karya serta kondisi perekonomian yang tidak stabil menyebabkan komitmen kontinuan menjadi menarik untuk dikaji. Industri padat karya semacam industri tekstil sangat membutuhkan kontinuitas kerja para karyawannya untuk mendukung produktivitas perusahaan. Fenomena *downsizing* atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja-pekerja industri yang terjadi di Indonesia akan mempengaruhi komitmen kontinuan yang mereka miliki. Tsai, et al. (2005) meneliti tingkat komitmen kontinuan para pekerja pada beberapa perusahaan di Taiwan yang masih bekerja setelah perusahaannya melakukan PHK. Penelitian ini menunjukkan hasil yang beragam dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang menentukan. Komitmen kontinuan akan tinggi apabila perusahaan tetap mampu menjaga kepuasan kerja para karyawan yang masih bekerja setelah peristiwa PHK, dan sebaliknya, komitmen kontinuan akan rendah bila kepuasan kerja karyawan setelah peristiwa PHK juga rendah.

Tingginya komitmen organisasi seseorang, termasuk di dalamnya adalah komitmen kontinuan, salah satunya dipengaruhi oleh karakter organisasi yang mencakup kondisi kerja yang dialaminya. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan

kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) merupakan keadaan yang disebut sebagai *job insecurity* (dalam Nolan, 2005, hal.9). Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan bahwa pada akhirnya kondisi *job insecurity* memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan (dalam Yousef, 1998, hal.183-184). Hasil penelitian Pasewark dan Strawser (1996) menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memilih bertahan dengan pekerjaannya atau tidak.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen, yaitu PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus, pernah mengalami masa-masa sulit akibat krisis moneter yang melanda negeri ini. Perusahaan yang telah berdiri sejak 8 Februari 1974 ini, terpaksa merumahkan puluhan karyawan-karyawan, utamanya yang berada pada level pekerja produksi. Pemutusan hubungan kerja tersebut berlangsung hingga tahun 2006, dimana para karyawan yang berhenti bekerja sebelum masanya akan dianggap sebagai karyawan yang 'dipensiun dini' dengan diberikan uang pesangon layaknya ketika mereka pensiun.

Kesempatan kerja yang terbatas pada akhirnya akan menimbulkan kekhawatiran para karyawan. Para karyawan juga akan melakukan pertimbangan untung rugi bila harus meninggalkan pekerjaannya. Kekhawatiran atas ketersediaan alternatif pekerjaan serta perhitungan untung rugi karyawan dalam bekerja merupakan keadaan yang menunjukkan komitmen kontinuan karyawan. Pertimbangan untung rugi atas pekerjaan saat ini akan dipengaruhi pula oleh kepuasan kerja yang diperoleh selama bekerja, sebab keuntungan dan manfaat materi merupakan komponen penguat komitmen kontinuan karyawan sehingga keinginan untuk bergabung dalam perusahaan akan tetap tinggi (Spector, 2006, hal. 237)

Upaya pemberian fasilitas dan perhatian akan kesejahteraan pekerja, tak terkecuali para pekerja pelaksana produksi, yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sekiranya dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi para pekerja, namun di sisi lain, para karyawan pelaksana produksi juga tetap merasakan adanya kekhawatiran PHK secara tiba-tiba. Kekhawatiran tersebut dipicu fakta kondisi perekonomian Indonesia yang belum menunjukkan akan membantu bangkitnya industri tekstil dan garmen. Tahun ini diperkirakan, industri tekstil gagal mencapai target. Harga serat sintesis untuk bahan baku tekstil dipastikan naik delapan hingga sepuluh persen pada akhir November 2007 (Suara Pembaruan, 12 November 2007). Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif atau situasi *job insecurity* ini akan dipahami sebagai suatu ancaman bagi para pekerja bila perusahaan tidak dapat mengantisipasinya. Situasi *job insecurity* dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi, termasuk diantaranya adalah komitmen kontinuan yang dimiliki pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan pada karyawan pelaksana produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Komitmen Kontinuan

#### 1. Definisi Komitmen Kontinuan

Allen dan Meyer (1990, hal. 539) mendefinisikan komitmen kontinuan sebagai bentuk komitmen yang mencerminkan keputusan karyawan untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi atau perusahaan karena merasa rugi bila meninggalkan organisasi tersebut.

Greenberg dan Baron (2003, hal. 161) berpendapat komitmen kontinuan adalah kekuatan seseorang untuk bergabung dalam organisasi dikarenakan keyakinannya

bahwa dirinya akan merugi karena meninggalkan organisasi.

Schultz dan Schultz (2002, hal. 253) berpendapat komitmen kontinuan adalah komitmen yang menunjukkan kondisi dimana para pekerja bertahan dalam perusahaan hanya karena faktor sampingan atas keuntungan akumulatif seperti pensiun dan senioritas, yang tidak dapat diperoleh apabila mereka keluar dari perusahaan. Identifikasi personal dengan nilai dan tujuan perusahaan tidak tercakup dalam komitmen ini.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kontinuan adalah tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi perusahaan karena kurangnya alternatif pekerjaan yang bisa didapatkan serta adanya keuntungan dan manfaat yang mungkin tidak akan didapatkan di perusahaan lain sehingga menimbulkan persepsi adanya biaya yang akan timbul jika keluar dari perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

#### 2. Aspek-aspek Komitmen Kontinuan

Menurut Allen dan Meyer (1990, hal. 175), komitmen kontinuan memiliki dua aspek untuk menggambarkan sumber spesifik atas biaya yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi, yaitu :

##### a. Persepsi akan kurangnya alternatif pekerjaan

Ketidacukupan alternatif pekerjaan akan meningkatkan persepsi biaya yang timbul apabila seseorang meninggalkan perusahaan, oleh karena itu sedikitnya alternatif pekerjaan yang diyakini oleh karyawan akan meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya.

##### b. Pengorbanan diri dan pembiayaan (*cost*) yang tinggi

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri-sendiri mengenai bentuk dan jumlah tunjangan yang akan diberikan pada karyawannya. Pengorbanan diri yang dimaksud adalah karyawan melakukan tindakan yang

berhubungan dengan bagaimana cara agar mereka tetap bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja walaupun ada kemungkinan bahwa tunjangan yang • didapat dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini tidak sama dengan perusahaan lain.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kontinuan

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen kontinuan yaitu karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Karakteristik individu antara lain usia, masa kerja, jenis kelamin, tanggung jawab, status perkawinan, pendidikan, motivasi, dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain. Karakter organisasi antara lain reward, perlakuan terhadap karyawan, karaktersitik pekerjaan, risiko pekerjaan, dukungan dari atasan, dan kesempatan promosi.

## B. *Job Insecurity*

### 1. Definisi *Job Insecurity*

Pasewark dan Strawser (1996, hal. 96) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah hilangnya rasa keamanan untuk kelanjutan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasi, serta berakhir pada perilaku karyawan untuk menilai kembali hubungan dengan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan.

Smithson, dan Lewis (2000, hal 680-683) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* adalah

tingkat ketidakberdayaan karyawan yang diiringi rasa tidak aman untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dikarenakan kondisi kerja yang terancam dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

### 2. Komponen-komponen *Job Insecurity*

Komponen-komponen *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

### 3. Faktor-faktor yang Menyebabkan *Job Insecurity*

Hasil studi oleh Pasewark dan Strawser (1996, hal.94-95) mengidentifikasi empat faktor penyebab dari *job insecurity* yang dihadapi karyawan. Empat faktor penyebab tersebut adalah:

1. Konflik peran
2. Ketidakjelasan peran
3. *Locus of control*
4. Perubahan organisasional.

### D. Pengaruh *Job Insecurity*

*Job insecurity* terbukti mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Davy, Kinicki, & Sheck, 1991 (dalam Probst, et al., 2000, hal.1) meneliti bahwa *job insecurity* akan memicu ketidakpuasan kerja pada karyawan. Dekker & Schaufeli (1995), Probst (2000)

mengemukakan bahwa *job insecurity* menyebabkan *psychological distress*. Pekerja yang memiliki persepsi tidak aman akan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan perilaku menolak (*withdrawal*) saat bekerja (Probst, 1998/1999) serta memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan yang dapat memicu tingkat *turn over* karyawan (Ashford et al., 1989; Davy et al., 1991 dalam Probst, et al., 2000, hal.1).

Dooley, 1987; Kuhnert, 1989; Roskies & Guerin, 1990 (dalam Probst, 2000, hal.1) menyatakan bahwa *job insecurity* meningkatkan risiko memburuknya kesehatan fisik para pekerja. Terganggunya tekanan darah, neurohormonal, gangguan somatik, depresi, dan kecemasan dilaporkan juga terjadi pada para pekerja yang mengalami *job insecurity* (Ferrie, et al., 1999, hal.64-66).

Elman (2002, hal. 52-55) menyatakan pada akhirnya *job insecurity* akan menimbulkan krisis identitas seorang karyawan yang mengalaminya, penurunan taraf kehidupan ekonomi, dan memicu tingginya angka pengangguran. *Job insecurity* juga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan bahkan anggota keluarganya.

*Job insecurity* juga akan membawa dampak bagi kondisi perekonomian keluarga yang salah satu anggota keluarganya mengalami *job insecurity* sebab kondisi tersebut berarti kehilangan sumber mata pencaharian sehingga menimbulkan stres dan konflik dalam keluarga (Burchell, dkk, 1999, hal.2), kesulitan dalam membangun kontak sosial dan memperoleh dukungan sosial, serta kehilangan kesempatan untuk memperoleh kesempatan promosi kerja dan pengembangan karier (Nolan, 2005, hal.16).

### C. Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Kontinuan

*Job insecurity* timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stress sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen dalam Porter, 1980, hal.90). *Job*

*insecurity* merupakan suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan satu permasalahan utama dari sudut pandang pekerja. Situasi bisnis yang tidak menguntungkan akan menimbulkan perasaan cemas. Bagaimana tidak, tak ada yang dapat menjamin bahwa para pekerja akan dapat terus bekerja dalam kondisi iklim organisasi yang tidak stabil.

Keadaan *job security* dalam perusahaan akan membawa pengaruh yang lebih baik dibandingkan kondisi *job insecurity*. Dooley (dalam Ferrie, 1999, hal. 61) menyatakan bahwa persepsi terhadap kepastian dan keamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu depresi, stres kerja, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja.

Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Menurut Green (2003, hal. 6-7), elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Secara umum, karyawan menganggap pekerjaan bukan hanya semata komoditas yang bisa dijual-belikan atau kontrak kerja semata, namun lebih pada adanya hubungan timbal balik berdasar variabel dan jangka waktu yang telah ditentukan.

Ketidakpastian lain yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, ketidakpastian penempatan, atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Standing (dalam Green, 2003, hal. 7) semua masalah ketidakpastian ini dapat mengurangi *welfare* atau rasa aman dan sejahtera pada karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja ini terus menerus dihadapi karyawan, maka akan

menstimulasi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi atau *turnover intention*.

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan *outcome* dari prediktor penting berupa komitmen organisasi, termasuk di dalamnya adalah komitmen kontinuan. Perasaan tentang *job insecurity* akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996, hal. 95-97).

Komitmen kontinuan merupakan salah satu jenis dari komitmen organisasi yang didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1990, hal. 539) sebagai bentuk komitmen yang mencerminkan keputusan karyawan untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam organisasi atau perusahaan karena merasa rugi bila meninggalkan organisasi tersebut. Porter (dalam Spector, 2006, hal. 237) menilai komitmen kontinuan sebagai komitmen yang melihat manfaat dan melibatkan perhitungan.

Teori hierarki kebutuhan dari Maslow (dalam Gibson, 1997, hal.134) menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan akan bebas dari rasa ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Guna mencapai tujuan tersebut, individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan mengakibatkan

rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat ia bekerja sebagai akibat dari kepuasan kerja yang tidak tercapai. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Gibson, 1997, hal.138-141).

Rasa tidak aman atau tidak pasti dari pekerjaan akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika dalam jangka panjang rasa tidak aman dalam bekerja itu tetap dirasakan dan tidak ada solusinya, maka keputusan untuk melakukan tindakan *turnover* hanya menunggu waktu yang tepat, misalnya, saat karyawan tersebut telah yakin akan adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Keputusan bertahan atau tidaknya karyawan karena pengaruh perhitungan untung rugi selama bekerja serta ketersediaan akan alternatif pekerjaan yang lain inilah yang disebut sebagai komitmen kontinuan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan, ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan karyawan, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin tinggi.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional**

##### **1. Komitmen kontinuan karyawan**

Komitmen kontinuan karyawan adalah tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi

perusahaan karena kurangnya alternatif pekerjaan serta adanya keuntungan dan manfaat yang mungkin tidak akan didapatkan di perusahaan lain sehingga menimbulkan persepsi biaya yang akan timbul jika keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini.

Komitmen kontinuan ini diukur berdasarkan aspek-aspek komitmen kontinuan yang dikemukakan Allen dan Meyer (1990, hal. 539). Adapun aspek yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) persepsi terhadap kurangnya alternatif pekerjaan, dan (2) investasi keuntungan yang diperoleh selama bergabung dalam perusahaan.

## 2. Job Insecurity

*Job insecurity* adalah tingkat ketidakberdayaan karyawan yang diiringi rasa tidak aman untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dikarenakan kondisi kerja yang terancam dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

*Job insecurity* diukur berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dan Ashford, et al. (1989) dalam Pasewark dan Strawser (2001, hal.96-97) yaitu : (1) tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu, (2) kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu, (3) tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, (4) kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, dan (5) ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

## B. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus dengan karakteristik:

a. Bekerja pada bagian pelaksana produksi P.T. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

b. Pendidikan minimal SMP. Pertimbangan dipilihnya tingkat pendidikan minimal SMP dikarenakan penelitian akan dilaksanakan pada perusahaan yang masih menerapkan tingkat pendidikan minimal SMP sebagai syarat diterimanya seseorang pada bagian produksi.

c. Masa kerja minimal satu tahun, karena seseorang yang menekuni pekerjaannya sedikitnya satu tahun sudah dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja (Siswanto, 2003, hal.73).

d. Memiliki usia kronologis 20-55 tahun, dengan alasan rentang usia tersebut merupakan kategori usia produktif serta pertimbangan bahwa karyawan bagian pelaksana produksi yang masih aktif bekerja berada pada rentang usia tersebut.

## C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua skala, yaitu Skala Komitmen Kontinuan dan Skala *Job Insecurity*. Skor penilaian bergerak dari 1 sampai dengan 4.

## D. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 13.0.

## PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

**A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian**  
Orientasi kancha penelitian dilakukan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus yang terletak di Desa Besito Km.6 Kecamatan Gebog, Kudus.

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan didapatkan 21 aitem valid pada Skala Komitmen Kontinuan dan 30 aitem valid pada Skala *Job Insecurity*.

Penelitian dilakukan pada tanggal 11-12 Agustus 2008. Penelitian dilakukan dengan cara membagikan secara langsung skala penelitian kepada subjek penelitian. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 182 subjek yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan.

## **B. Hasil Analisis Data dan Interpretasi**

### Uji Normalitas

*Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* digunakan untuk menguji normalitas data penelitian, dari hasil uji tersebut didapatkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Komitmen kontinuan 0,717 dan *job insecurity* 1,301 dengan  $p > 0,05$ .

### Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menghasilkan  $F_{lin} = 14,174$  dengan  $p = 0,000 (p < 0,05)$ . Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

### Uji Hipotesis

Hubungan antara variabel *job insecurity* dengan komitmen kontinuan ditunjukkan dengan skor korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,323$ . Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka komitmen kontinuan juga cenderung meningkat.

Tingkat signifikansi korelasi sebesar  $p = 0,000 (p < 0,01)$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan ditolak. Koefisien determinasi yang ditunjukkan R Square adalah 0,104. Angka tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki sumbangan efektif terhadap komitmen kontinuan sebesar 10,4%. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen kontinuan ditentukan oleh variabel *job insecurity* sebesar 10,4% dan sisanya sebesar 89,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

## **PENUTUP**

### **A. Pembahasan**

Hasil penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan pada karyawan pelaksana produksi PT. Sari

Warna Asli Unit V Kudus sesuai dengan pendapat Dordevic. Dordevic (2004, hal.114) menyatakan bahwa secara umum tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan pekerja akan menyebabkan turunnya tingkat komitmen afektif, namun akan memicu tingginya tingkat komitmen kontinuan pekerja. Fenomena *job insecurity* yang marak di awal tahun 1990-an menimbulkan konsekuensi turunnya kepercayaan para pekerja terhadap kebijakan perusahaan. Akan tetapi, di sisi lain para pekerja juga terdesak untuk memenuhi berbagai pemenuhan harga kebutuhan hidup yang terus naik sehingga akan menimbulkan resiko bila meninggalkan pekerjaannya. Pendapat ini mendukung hasil penelitian dan menjadi alasan penyebab adanya hubungan yang positif signifikan antara *job insecurity* dengan tingkat komitmen kontinuan pekerja.

Hasil penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang menjadi variabel antara sehingga kondisi ketidakpastian kerja justru akan meningkatkan komitmen kontinuan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Tsai, et al (2005) yang meneliti tingkat komitmen kontinuan para pekerja yang masih bertahan (*survivors*) di beberapa perusahaan di Taiwan setelah terjadinya perampangan. Hasil penelitian Tsai menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi para karyawan yang masih bekerja setelah terjadinya restrukturisasi akan tetap tinggi dikarenakan perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja para karyawannya.

Keinginan untuk bertahan dalam perusahaan karena perhitungan untung-rugi dan berbagai manfaat serta risiko itulah yang disebut sebagai komitmen kontinuan. Fowke (1998, hal. 6) menyatakan bahwa komitmen kontinuan pada akhirnya merupakan determinasi tingkat *job insecurity* para pekerja. Restrukturisasi, perampangan, serta berbagai perubahan organisasional yang dirasa mengancam adalah hal yang acapkali

terjadi di Indonesia sejak krisis moneter berlangsung. Tidak dapat dipungkiri, para pekerja mungkin akan merasakan kekhawatiran serta ketidakberdayaan atas kondisi yang dihadapi. Mereka ingin keluar dari perusahaan setelah adanya perampangan atau kondisi lain yang mengkhawatirkan, namun mereka juga menyadari tingginya risiko yang harus dihadapi berupa masalah sempitnya lapangan kerja yang tersedia. Perasaan dan berbagai pertimbangan inilah yang menjadi dasar seberapa besar komitmen kontinuan para pekerja (Fowke, 1998, hal.7).

Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang juga dipengaruhi oleh proses pemikiran (*thinking processes*). Menurut Ratnawati dan Kusuma (2002, hal.280) proses pemikiran yang menyimpang (*dysfunctional*) akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, serta menimbulkan rasa gelisah, tidak aman, dan terancam. Perasaan tidak berdaya dan merasa terancam merupakan salah satu komponen *job insecurity* yang paling menentukan tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu dalam menghadapi berbagai ancaman yang terjadi dalam perusahaan. Dengan demikian, meskipun karyawan merasa adanya ancaman yang sekiranya berakibat buruk terhadap keseluruhan aspek kerja dan pekerjaannya saat ini, namun apabila ia merasa memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya dalam menghadapi ancaman tersebut maka tingkat *job insecurity* yang dirasakan tidak terlalu tinggi (Pasewark dan Strawser, 1996, hal.93). Perusahaan pun memiliki peran penting untuk menumbuhkan kepercayaan serta kesiapan karyawannya dalam menghadapi situasi yang tidak diinginkan.

Kepercayaan (*trust*) serta pola komunikasi yang baik dalam penyampaian kebijakan perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat komitmen para pekerja dalam berbagai kondisi. Sebagaimana penelitian Lal et al.

(2003, hal.11) yang meneliti tingkat komitmen para pekerja dalam kondisi pasca-perampangan. Lal melakukan penelitian terhadap 1.100 pekerja di 32 perusahaan yang ada di India. Hasil penelitian Lal menunjukkan para pekerja yang masih bertahan selepas perampangan dalam perusahaan tetap memiliki komitmen yang tinggi dikarenakan pihak manajerial telah mengkomunikasikan adanya ancaman yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka. Perusahaan juga mampu mengubah kondisi *job insecurity* (sebagai dampak dari perampangan tersebut) menjadi stimulus yang kompetitif diimbangi dengan pemberian kompensasi yang adekuat, sehingga para pekerja tidak merasa menjadi "korban" atas kebijakan perusahaan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan karyawan PT.Sari Warna Asli Unit V Kudus. Semakin tinggi *job insecurity* karyawan maka komitmen kontinuan pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka komitmen kontinuan pun akan semakin rendah.

*Job insecurity* memberikan sumbangan efektif 10,4% terhadap komitmen kontinuan karyawan. Hal ini mengisyaratkan bahwa *job insecurity* bukanlah faktor utama dari komitmen kontinuan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus. Berdasarkan hal tersebut, maka ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen kontinuan yang dimiliki PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebesar 89,6%. Faktor-faktor lain diantaranya adalah kesempatan promosi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, masa kerja yang cukup lama, komunikasi terbuka dengan pihak manajerial, kepercayaan terhadap perusahaan, serta kepuasan terhadap fasilitas-fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Karyawan

Komitmen kontinuan karyawan pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Karyawan diharapkan dapat menjaga tingkat komitmen yang dimilikinya dan diimbangi dengan produktivitas kerja yang mendukung. Karyawan juga harus memiliki, menambah ketrampilan kerja, dan meningkatkan semangat kerja diiringi dengan kesadaran akan arti pentingnya perusahaan. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, bersikap proaktif dalam mengatasi masalah, serta membangun komunikasi yang baik dengan pihak manajemen perusahaan melalui serikat pekerja akan membantu menjaga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan.

### 2. Bagi Perusahaan

PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus perlu menjaga kepuasan kerja dan kualitas komunikasi kepada karyawan akan kondisi perusahaan. Perusahaan juga harus mampu menjaga stabilitas kondisi kerja dengan

mengerahkan setiap komponen sumber daya yang dimiliki perusahaan. Mengadakan pelatihan sederhana yang dapat menambah keterampilan kerja karyawan, mengirimkan perwakilan karyawan dalam rapat penentuan kebijakan perusahaan, atau menyelenggarakan acara rekreatif yang melibatkan karyawan diharapkan mampu menjaga komitmen kerja dan hubungan industrial yang sehat dalam perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Ada baiknya dilakukan penelitian serupa dengan mengambil sampel dari bagian yang berbeda di lingkungan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebagai tindak lanjut atas hasil penelitian ini. Melalui hal tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat mencapai wilayah generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan. Selain itu, ada baiknya bila pada penelitian selanjutnya diidentifikasi faktor-faktor lain yang sekiranya berhubungan dengan tingkat komitmen kontinuan karyawan, seperti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, komunikasi dalam perusahaan, atau kepercayaan terhadap perusahaan.