

Komitmen Organisasi Karyawan *Outsourcing* Kab. Kudus Ditinjau dari *Job Insecurity*

Dhini Rama Dhanita, M.Si
Iranita Hervi Mahardayani, M.Psi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* di kabupaten Kudus dan seberapa besar sumbangan efektifnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di Kabupaten Kudus. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 karyawan *outsourcing*. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *accidental quota sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala *job insecurity* dan skala komitmen organisasi.

Hasil analisis data dengan menggunakan *product moment* di mana perhitungan menggunakan program SPSS 15,0 *for windows*. Diperoleh hasil koefisien korelasi dari keduanya r_{xy} sebesar -0,585 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan *outsourcing* dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan *outsourcing*. Jadi hipotesis yang diajukan diterima. Sumbangan efektif variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi sebesar 34,2%.

Kata Kunci : *Job insecurity*, *outsourcing*, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to determine empirically the relationship between job insecurity and organizational commitment on outsourcing employees in Kudus and how much the effective contribution.

The population in this study were employees of outsourcing in Kudus . The samples in this study were 200 employees of outsourcing . The sample selection is done using a quota accidental sampling technique . Measuring instruments used to obtain the data is scale job insecurity and organizational commitment scale

Results of data analysis using the product moment where calculations using SPSS 15.0 for windows . Results obtained from the correlation coefficient $r_{xy} = -0.585$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$) this means that there is a significant negative relationship between job insecurity and organizational commitment . The higher the job insecurity , the lower the organizational commitment of employee outsourcing and the lower the job insecurity , the higher the organizational commitment of employees outsourcing . So the hypothesis is accepted . Effective contribution of job insecurity variables on organizational commitment of 34.2 % .

Keywords : Job insecurity , outsourcing , organizational commitment

PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, sehingga perusahaan tidak perlu menyediakan fasilitas-fasilitas dan tunjangan-tunjangan, sebab yang bertanggung jawab terhadap karyawan tersebut adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri bukan perusahaan dimana karyawan itu bekerja

Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini lebih banyak merugikan untuk karyawan *outsourcing*. Selain tak ada jenjang karier, masa kerja yang tidak jelas, tidak mendapat tunjangan seperti karyawan tetap, dan terkadang gaji mereka juga dipotong oleh perusahaan *outsourcing* tersebut. Hal ini juga nampak pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara awal kepada beberapa karyawan *outsourcing*. Dari wawancara awal diketahui bahwa sebetulnya kebanyakan para pekerja *outsourcing* betah dan nyaman bekerja pada perusahaan yang sekarang ini namun mereka ada ketakutan akan nasib masa depan mereka oleh karena itu mereka tidak menutup kemungkinan untuk tetap mencoba melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Kondisi real yang demikian ini cenderung mempengaruhi sikap kerja karyawan *outsourcing* antara lain berkaitan dengan komitmen organisasi dan *job insecurity*. Menurut Greenberg dan Baron (1997), komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya serta keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Karyawan percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen serta pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, dengan memberikan jaminan untuk tetap bekerja, namun dengan sistem *outsourcing* ini menyebabkan jaminan untuk dapat tetap bekerja semakin diabaikan, sehingga komitmen karyawan tersebut dapat menurun semakin tajam. Dari suatu survey pekerja yang dilakukan tahun 1993, lebih dari 70% yang menyatakan tentang kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dibandingkan tahun 1988 (Darmawan, 2013). Dari divisi riset yang dilakukan oleh PPM Manajemen (2008) memberikan data bahwa loyalitas karyawan *outsourcing* juga diragukan oleh perusahaan (55%)

Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah *job insecurity*. Ashford (Utami, 2009) mendefinisikan *job insecurity* merupakan perasaan, tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasi menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Akibatnya karyawan tidak mau lagi berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.

Smithson dan Lewis (Kurniasari, 2004) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman, dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya

jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak seperti yang dialami karyawan *outsourcing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iriana, dkk (2004) dan Utami, dkk (2009) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi artinya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi komitmen organisasinya dan sebaliknya.

Dari kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa adanya masalah komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*, hal ini dikarenakan adanya ketidakamanan dalam masa depan karier mereka atau biasa disebut dengan *job insecurity*, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah hubungan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan outsourcing di Kabupaten Kudus dan berapa sumbangan efektifnya

TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan Outsourcing

karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang diperoleh dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing. Meski ia bekerja di perusahaan pengguna, namun statusnya adalah sebagai karyawan perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing tersebut

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (Utami, 2009) komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mendukung keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berkelanjutan

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut David (Sopiah, 2008) yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan

biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan

Job insecurity

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ps B-36 seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya tidak permanen, menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Komponen *Job insecurity*

Job insecurity diukur berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt dan Ashford, et al. (Pasewark dan Strawser, 2001) 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.

Hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi karyawan outsourcing

Penggunaan karyawan *outsourcing* memungkinkan perusahaan lebih fokus dalam kegiatan utamanya, dan tidak perlu dipusingkan dengan sistem karier, penggajian, pensiun/pesangon dan lain sebagainya terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Lebih praktis lagi, karyawan *outsourcing* yang tidak sesuai dengan target perusahaan tidak akan diperpanjang kontraknya dan akan dengan mudah mendapat penggantinya dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Meski menguntungkan perusahaan, sistem ini merugikan karyawan *outsourcing*, selain tidak ada jenjang karier, minimnya fasilitas, masa kerja yang tidak pasti, serta terkadang gaji mereka yang telah dibayar oleh perusahaan pengguna dipotong oleh perusahaan induk atau penyedia jasa tenaga kerja. sebagai jasa memberi pekerjaan di perusahaan lain tersebut. (Hartono, 2013)

Gambaran kondisi diatas menyebabkan karyawan *outsourcing* mengalami *job insecurity*. Ashford (Utami, 2009) mendefinisikan *job insecurity* merupakan perasaan, tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iriana, dkk (2004) dan Utami, dkk (2009) menunjukkan bahwa *job insecurity*

berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi artinya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi komitmen organisasinya dan sebaliknya.

Karyawan *outsourcing* mengalami rasa tidak aman yang makin lama makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan efek dibalik statusnya yang tidak jelas tersebut. 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. Dan akhirnya akan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan *outsourcing* seperti moral, motivasi karyawan bahkan komitmen organisasinya pada perusahaan pengguna. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Mowday dalam Sopiah, 2008)

Karyawan percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen serta pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, dengan memberikan jaminan untuk tetap bekerja, namun dengan sistem *outsourcing* ini menyebabkan jaminan untuk dapat tetap bekerja semakin diabaikan, sehingga komitmen karyawan tersebut dapat menurun semakin tajam. Hal ini tentu saja membawa dampak yang merugikan bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak akan menunjukkan prestasi kerja yang baik bahkan dapat menurunkan produktivitas organisasi. Karyawan enggan mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi yang pada akhirnya akan memberikan dampak buruk bagi kelangsungan organisasi

HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi dimana semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan *outsourcing*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan *outsourcing*

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di Kabupaten Kudus. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 karyawan *outsourcing*. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *accidental quota sampling*. Dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode skala. Adapun skala yang dibuat adalah skala komitmen organisasi dan skala *job insecurity*. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan metode teknik korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN

Validitas dan Reliabilitas

Skala *Job Insecurity*

Item skala job insecurity terdiri dari 19 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,300 sampai 0,553. Hasil reliabilitas skala job insecurity menunjukkan reliabilitas alpha (r_{tt}) sebesar 0,834

Skala Komitmen Organisasi

Item skala komitmen organisasi terdiri dari 13 item dengan koefisien validitas berkisar antara 0,320 sampai 0,551. Hasil reliabilitas skala komitmen organisasi menunjukkan reliabilitas alpha (r_{tt}) sebesar 0,788

Analisis Data

Uji normalitas sebaran

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov - Smirnov Test* menggunakan program SPSS 15,0 *for Windows*. Hasil uji normalitas menunjukkan sebaran yang normal dari variabel job insecurity dan komitmen organisasi dengan hasil $p > 0,05$.

Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15,0 *for Windows*. Hasil uji linieritas menunjukkan korelasi antara Antara komitmen organisasi dan job insecurity. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari deviasi linieritas $p > 0,05$ yaitu sebesar 0.633

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis data, hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara job insecurity dengan komitmen organisasi, dengan r_{xy} sebesar -0,585 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin tinggi job insecurity maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan outsourcing, begitu pula sebaliknya semakin rendah job insecurity maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan outsourcing.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diketahui ada hubungan negatif antara job insecurity dengan komitmen organisasi, dengan r_{xy} sebesar -0,585 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan outsourcing, begitu pula sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan outsourcing.

Menurut Ashford et al (Utami, 2009) menyatakan bahwa job insecurity merupakan serangkaian persepsi individu terhadap kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan yang mengancam dirinya. Hal ini mengakibatkan keyakinan atau komitmen organisasi karyawan tersebut menjadi lemah dan menolak berpartisipasi berkaitan dengan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tersebut akan berpikir ulang akan kelanjutan hubungannya dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam ketidakinginan mencurahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi ataupun keinginan pindah kerja.

Karyawan outsourcing yang memiliki perasaan tegang, gelisah, khawatir akan masa depan berkaitan dengan status kepegawaiannya, yang selain tidak ada jenjang karier, minimnya fasilitas, juga masa kerja yang tidak pasti menyebabkan mereka memiliki komitmen organisasi yang rendah, sehingga kemungkinan besar mereka tidak mau tahu dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, tidak memperjuangkan dengan sungguh-sungguh kepentingan organisasi bahkan berusaha untuk mencari pekerjaan lain.

Hal tersebut, didukung oleh pendapat Greenhalg dan Rosenbalt (Ratnawati dan Kusuma, 2002) tentang *job insecurity* sebagai suatu kondisi ketidakmampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada sikap kerja karyawan serta dapat menurunkan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mendukung keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berkelanjutan (Luthan dalam Utami, 2009)

Adapun pengaruh job insecurity terhadap karyawan dijelaskan lebih terperinci oleh Greenglas, dkk (Noviarini, 2013) antara lain meningkatkan ketidakpuasan kerja, karyawan dapat mengalami gangguan psikologis, karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya, makin berkurangnya komitmen organisasi serta tingginya keinginan untuk pindah kerja. Padahal komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen 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 (Handayani, 2013)

Didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain Iriana, dkk (2004), Utami dan Bonussyeani (2009), Rosenbalt dan Ruvio (Noviarini, 2013), Rauter dkk (Noviarini, 2013) yang mengatakan bahwa job insecurity memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi komitmen organisasi

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh *job insecurity* dengan komitmen organisasi tampak pada besarnya sumbangan efektif sebesar 34,2 %, berarti masih ada 65,8 % faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Ada hubungan negatif antara job insecurity dengan komitmen organisasi, dengan rxy sebesar -0,585 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin tinggi job insecurity maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan outsourcing, begitu pula sebaliknya semakin rendah job insecurity maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan outsourcing. Besarnya sumbangan efektif *job insecurity* terhadap komitmen organisasi sebesar 34,2 %,

SARAN

Perusahaan atau organisasi hendaknya membuat kebijakan agar karyawan outsourcing merasa nyaman dalam bekerja tanpa merasakan kecemasan dengan meninjau kembali kebijakan kontrak kerja outsourcing berkaitan dengan fasilitas, kesejahteraan serta jenjang karir yang lebih layak bagi karyawan outsourcing.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.A. dan Greenberg, J. (1990). Behavior in Organization- Understanding and Managing the Human Side of Work. 3rd edition
- Cut Zurnali, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Darmawan. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta
- Hartono. 2013. *Dilema karyawan outsourcing dan kontrak*. <http://www.pajak.go.id>.
- Iriana, P; Wijayanti L; Listyorini I. 2004. Pengaruh factor job insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *Jurnal Kompak*. No.11
- Kurniasari, L. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan terhadap intensi turn over*. Tesis S2. Tidak dipublikasikan. Universitas Airlangga Surabaya
- Noviarini, NM. 2013. Peran Locus of Control, dalam hubungan Job insecurity dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Tesis. Tidak diterbitkan. www.pps.unud.ac.id
- Pasewark, W. R., dan J. R. Strawser. 2001, "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment", *Behavioral Research in Accounting*, 8, halaman 91-113.
- Ratnawati, V dan Kusuma, IW. 2002. Pengaruh Job insecurity, Faktor Antesenden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah karyawan: Studi empiris pada kantor akuntan Publik Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 5, No.3
- Smithson, J., Suzan, L. 2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6):1-15.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi,

Utami ,I. Bonussyeani, NES,.2009.Pengaruh Job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 6. Nomor 1