

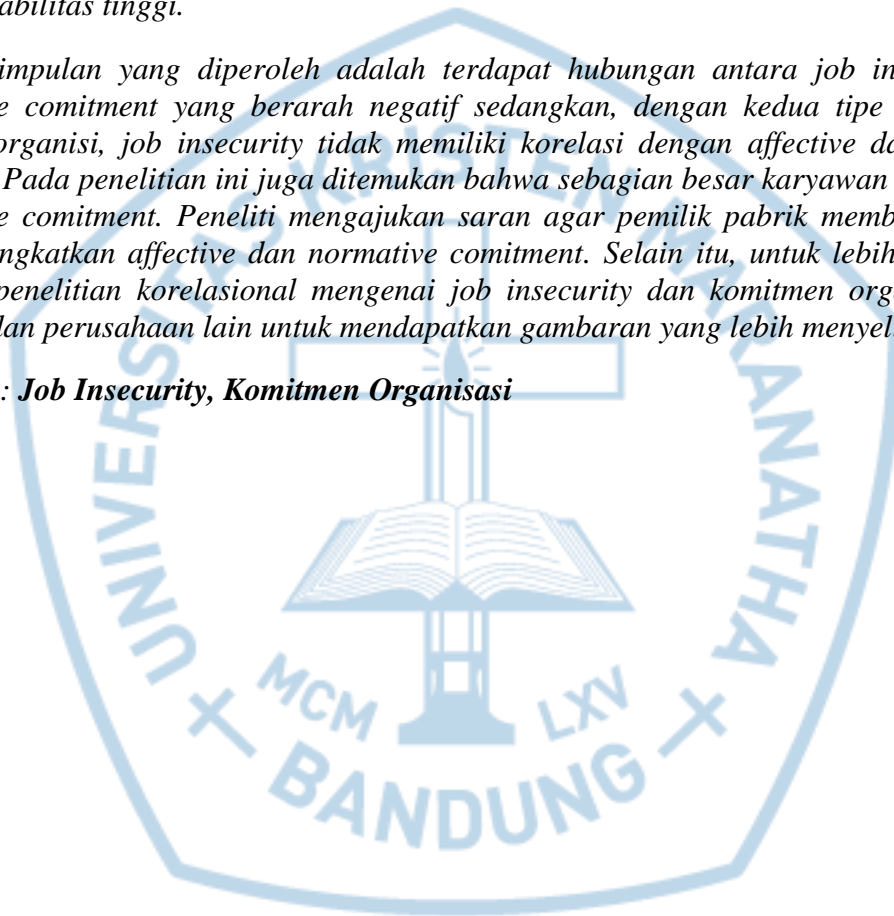
ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan teori *Job Insecurity* (Ashford, 1989) dan teori *Komitmen Organisasi* (Meyer & Allen, 1997) untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *komitmen organisasi* pada karyawan pabrik PT "X" di Kabupaten Cianjur.

Terdapat 50 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, responden dalam diambil berdasarkan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa *kuesioner job insecurity* yang dirancang berdasarkan teori Ashford (1989) dan diterjemahkan oleh Sischa mahasiswa Universitas Indonesia dengan 49 item yang valid ($r=-0,032-0,970$) dan reliabilitas sebesar ($r=0.965$) yang artinya reliabilitas sangat tinggi. *Kuesioner komitmen organisasi* dimodifikasi berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997), dengan 20 item yang valid ($r=-0,264-0,847$) dan reliabilitas sebesar ($r=0.877$) yang artinya reliabilitas tinggi.

Kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *continuance comitment* yang berarah negatif sedangkan, dengan kedua tipe lainnya dari *komitmen organisasi*, *job insecurity* tidak memiliki korelasi dengan *affective* dan *normative comitment*. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tipe *continuance comitment*. Peneliti mengajukan saran agar pemilik pabrik membuat program untuk meningkatkan *affective* dan *normative comitment*. Selain itu, untuk lebih lanjut perlu dilakukan penelitian korelasional mengenai *job insecurity* dan *komitmen organisasi* pada karyawan dan perusahaan lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Komitmen Organisasi*



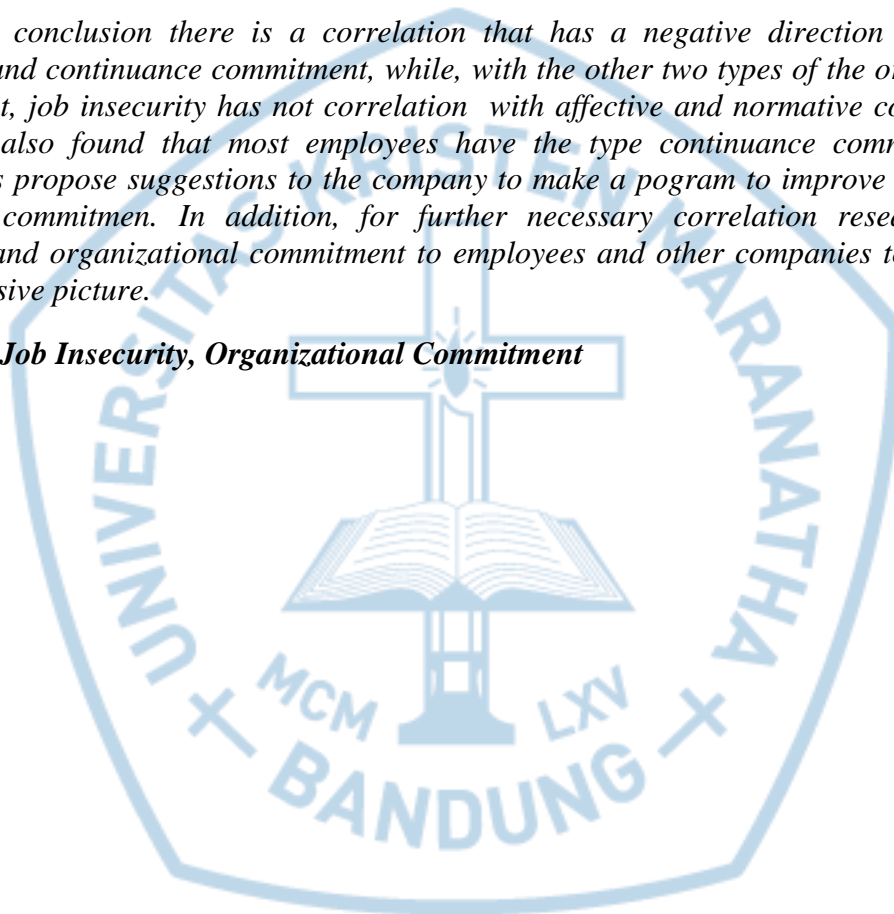
ABTRACT

This research used Job Insecurity theory (Ashford, 1989) and Organization Commitment theory (Meyer & Allen, 1997) to understand corelation between job insecurity and organization commitment to factory employees PT "X" in Cianjur District.

There were 50 empolyee participated in this research. Simple random sampling techniques. A survey in the form of questionnaire job insecurity is designed based on theory of Ashford dkk (1989) and translated by Sischa Indonesian University sudent, with a valid item 49 ($r = -0,032 - 0,970$) and reliability ($r = 0.965$) which means reliability is very high. Organizational commitment questionnaire modified based on theory of Meyer and Allen (1997), with a valid item 20 ($r = -0,264-0,847$) and reliability ($r = 0.877$), meaning high reliability.

The conclusion there is a correlation that has a negative direction between job insecurity and continuance commitment, while, with the other two types of the organizational commitment, job insecurity has not correlation with affective and normative commitment. In this study also found that most employees have the type continuance commitment. The researchers propose suggestions to the company to make a pogram to improve affective and normative commitmen. In addition, for further necessary correlation research on job insecurity and organizational commitment to employees and other companies to get a more comprehensive picture.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Commitment



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Asumsi	14
1.7 Hipotesis Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi	15
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	15
2.1.2 Tipe-tipe Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3 Konsekuensi Komitmen Organisasi.....	17
2.1.4 Pengukuran Komitmen Organisasi.....	18
2.2 <i>Job insecurity</i>	19
2.2.1 Definisi <i>Job insecurity</i>	19
2.2.2 Komponen <i>Job insecurity</i>	19
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Job insecurity</i>	22
2.2.4 Dampak <i>Job insecurity</i>	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian	25
3.2 Bagan Prosedur Penelitian	25
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.3.1 Variabel Penelitian	26
3.3.2 Definisi Operasional	26
3.4 Alat Ukur	27
3.4.1 Kuesioner <i>Job Insecurity</i>	27
3.4.2 Tabel Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	28
3.4.3 Sistem Penilaian	28
3.4.4 Kuesioner Komitmen Organisasi	29
3.4.5 Tabel Alat Ukur Komitmen Organisasi	29
3.4.6 Sistem Penilaian	30

3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
3.5.1 Validitas Komitmen Organisasi	30
3.5.2 Reliabilitas Komitmen Organisasi	31
3.5.3 Validitas <i>Job insecurity</i>	32
3.5.4 Reliabilitas <i>Job insecurity</i>	32
3.6 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	33
3.6.1 Populasi Sasaran	33
3.6.2 Teknik Penarikan Sampel.....	33
3.7 Teknik Analisis data	33
3.8 Hipotesis Statistik.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Responden	35
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Uji Hipotesis.....	38
4.3 Pembahasan.....	40
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran.....	50
5.2.1 Saran Teoritis	50
5.2.2 Saran Praktis.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
DAFTAR RUJUKAN	53
DAFTAR TABEL.....	xi

DAFTAR BAGAN..... xii

LAMPIRAN xiii



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	28
Tabel 3.2 Sistem Penilaian <i>Job Insecurity</i>	28
Tabel 3.3 Tabel Alat Ukur Komitmen Organisasi	29
Tabel 3.4 Sistem Penilaian Komitmen Organisasi	30
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	36
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital.....	36
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	37
Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak	37
Tabel 4.7 Korelasi antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Affective commitment</i>	38
Tabel 4.8 Korelasi antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Continuace commitment</i>	39
Tabel 4.9 Korelasi antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Normative commitment</i>	39

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pikir	13
Bagan 3.1 Prosedur Penelitian	25



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	L-1
LAMPIRAN 2 Kisi-kisi Alat ukur <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi	L-7
LAMPIRAN 3 <i>Informed Consent</i> dan Data Diri Partisipan	L-13
LAMPIRAN 4 Kuesioner <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi.....	L-17
LAMPIRAN 5 Hasil Pengolahan Data Statistik	L-27

