

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, banyak orang mulai tertarik dan merambah kedunia bisnis dalam berbagai bidang seperti dibidang konveksi, kuliner, otomotif, tempat wisata dan sebagainya. Hal ini membuat persaingan semakin ketat, para pengusaha harus pintar mengkreasikan produk atau barang yang akan mereka jual untuk meningkatkan daya tarik masyarakat sehingga produk yang dihasilkan bisa laris terjual di pasaran. Dalam pembuatan suatu produk tentunya sumber daya manusia (SDM) berperan penting namun, sebagai negara berkembang Indonesia justru memiliki masalah mengenai cara menangani rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) sedangkan, sumber daya manusia (SDM) yang tersedia cukup banyak, seharusnya hal ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menunjang gerak lajunya persaingan yang semakin ketat antar perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri. Dalam menghadapi situasi seperti ini para pengusaha juga harus bisa menentukan strategi bagaimana cara mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, dalam menjalankan segala bentuk aktivitasnya seperti produksi barang dan jasa bahkan sering kali organisasi atau perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Bagi perusahaan, karyawan bukan semata-mata hanya sebagai objek untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi, karyawan adalah subjek atau pelaku untuk mencapai dan meningkatkan tujuan perusahaan oleh karenanya, organisasi atau perusahaan harus dapat melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia. Saat ini sangat sulit

mengumpulkan karyawan yang memiliki kinerja baik terlebih lagi dalam mempertahankan karyawan yang sudah ada.

PT “X” merupakan perusahaan kecil yang bergerak di bidang konveksi khususnya dalam pembuatan kaos distro dan berdiri sejak tahun 2016 sampai dengan saat ini. Pada awalnya PT “X” menginduk ke pabrik konveksi lain yang berada di sekitar Cianjur, namun tahun 2016 pemilik pabrik PT “X” ini memutuskan untuk membuka usaha sendiri dan kini telah memiliki 2 cabang dan 3 distro. Karyawan yang bekerja di pabrik ini berjumlah 110 orang, bagian menyablon berjumlah 42 orang, penjahit 33 orang, operator 5 orang, mandor 1 orang, dan bagian pemasaran berjumlah 19 orang. Dalam pembuatan kaos, dibagi kedalam 5 kelompok, setiap kelompok berjumlah 16 orang yang terdiri dari penjahit, sablon, dan operator.

Sistem pemanfaatan karyawan di pabrik ini yaitu karyawan kontrak atau disebut musiman, selama 5 bulan mereka bekerja dan 1 bulan berikutnya mereka diberhentikan sementara waktu, setelah barang habis mereka akan di kontrak kembali untuk 5 bulan berikutnya. Jam kerja karyawan tidak menetap, setiap harinya dapat berubah bergantung dari kinerja karyawan, apabila karyawan dapat menyelaikan target pembuatan kaos dengan cepat maka mereka dapat pulang lebih awal namun apabila mereka belum menyelesaikan target pembuatan kaos maka mereka tidak diperkenankan untuk pulang. Pendapatan karyawan yaitu Rp. 600.000,- per dua minggu, jadi sebulan mereka hanya mendapatkan gaji Rp. 1.200.000,-. Pabrik PT “X” melakukan kegiatan produksi setiap hari selama hari kerja yaitu hari senin-sabtu dan setiap hari minggu karyawan libur. Target pembuatan kaos dalam sehari yaitu 20 potong kaos setiap 1 kelompok sehingga sehari dapat menghasilkan 100 potong kaos.

Ditengah kemajuannya yang pesat, ternyata satu tahun terakhir ini PT “X” mengalami permasalahan sehingga banyak karyawannya yang harus diberhentikan secara permanen, penyebabnya karena terjadi penurunan produksi akibat pengendapan barang yang tidak laku

terjual dalam waktu yang telah di tentukan sehingga PT “X” harus menjual barang dengan harga murah sedangkan bahan untuk pembuatan kaos melambung tinggi, untuk mengatasi hal ini PT “X” terpaksa mengeluarkan karyawan dan menurunkan kualitas gramasi bahan agar harga lebih terjangkau.

Upaya PT “X” untuk mempertahankan usahanya ternyata menimbulkan konflik baru, banyak karyawan yang justru memiliki kompetensi mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain, menurut para karyawan hal ini terjadinya karena mereka merasa bahwa masa depan kariernya tidak jelas jika masih bekerja di PT “X” ini, dan penghasilan yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Karyawan biasanya mengundurkan diri pada saat waktu pemberhentian kerja sementara waktu, total karyawan yang mengundurkan diri mencapai 44%, dan 56% karyawan kembali bekerja. Dalam menangani hal ini, pemilik perusahaan bernegosiasi dengan karyawan yang memilih untuk keluar dengan cara menaikkan sedikit upah karyawan tetapi mereka masih bersikeras untuk tetap keluar karena ada pekerjaan lain yang menurut mereka jauh lebih baik dan menghasilkan upah yang jauh lebih besar.

Banyaknya karyawan yang pindah kerja dan bertahan ditengah banyaknya konflik yang dirasakan saat ini membuat peneliti tertatik untuk melakukan penelitian mengenai *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan pabrik PT “X” ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Buitendach, dan Laba (dalam jurnal Viestar dan Devi, 2017), yang meneliti mengenai hubungan *job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasi pada karyawan institusi keuangan Gauteng, menunjukkan bahwa *job insecurity* berasosiasi dalam meningkatkan tingkat kelelahan, rasa sinis karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasi afektif dan normatif karyawan.

Meyer dan Allen (dalam jurnal Viestar dan Devi, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai indikator sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi. Terdapat tiga tipe komitmen organisasi, yaitu *affective*, *continuence*, dan *normative*. *Affective comitment* merupakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini karyawan ingin menetap dalam suatu organisasi karena keinginan dari dirinya sendiri, yakni karena ia merasa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi. *Continuence comitment* merupakan komitmen karyawan yang didasari pada pertimbangan mengenai untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk menetap ataupun meninggalkan perusahaan. *Normative comitment* merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan karena merasa dirinya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga mewajibkan dirinya untuk menetap dalam suatu perusahaan.

Setiap komitmen organisasi memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen yang dimilikinya. Karyawan dengan *affective comitment* akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi, karyawan dengan *continuance comitment* akan melakukan usaha yang tidak maksimal karena hanya memikirkan bagaimana cara untuk menghindari finansial dan kerugian lain, sedangkan karyawan dengan *normative comitment* berperilaku tergantung dari hasil pengalaman sosialisasi sejauh apa perasaan kewajiban karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan melalui wawancara pada 5 orang termasuk pemilik dan mandor menyatakan bahwa 52% karyawan pabrik PT “X” memilih untuk menetap karena masalah kebutuhan, tidak adanya pilihan lain yang membuat mereka harus tetap bertahan di perusahaan ini demi memenuhi semua kebutuhan keluarganya sedangkan,

4% karyawan lainnya memilih untuk bertahan karena sebagai bentuk tanggung jawab pada perusahaan.

Perbedaan perilaku dari setiap tipe komitmen organisasi ini dapat dipengaruhi oleh stress kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity*. Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam jurnal Silvia Karkoulian dkk, 2013) mendefinisikan ketidakamanan bekerja sebagai “ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam”, sementara Joelsonand Wahlquist, (dalam jurnal Silvia Karkoulian dkk, 2013) menjelaskan bahwa ketidakamanan pekerjaan sebagai persepsi individu dari ancaman kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam pekerjaan saat ini, dan menekankan pada perbedaan yang jelas antara ketidakamanan kerja dan pengangguran sederhana atau kehilangan pekerjaan nyata. Baru-baru ini, Sverke dkk, (dalam jurnal Silvia Karkoulian dkk, 2013) mendefinisikan *job insecurity* sebagai pekerjaan yang memiliki tingkat ketidakamanan dialami atau dirasakan oleh seseorang secara pribadi atau terkait dengan beberapa situasi eksternal seperti ketidakpastian kerja di masa depan, *job insecurity* dapat menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja, sikap organisasi, kesehatan pekerja, dan merusak hubungan pekerjaan dengan perusahaan. Kekhawatiran yang terus menerus terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menghasilkan penurunan moral, kesetiaan, kepercayaan, produktivitas, kreativitas dan tingkat kecelakaan yang lebih tinggi (Armstrong & Stassen dalam jurnal Yohana dan Sumbodo, 2014).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya banyak karyawan yang sebenarnya ingin pindah kerja namun, mereka merasa tidak memiliki pilihan lain, mereka takut jika mereka keluar perusahaan lain tidak ada yang mau menerimanya tetapi apabila ada perusahaan lain yang menawari mereka bekerja dengan penghasilan yang jauh lebih banyak maka mereka lebih memilih untuk keluar dari pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki *continuance*

comitment, karyawan juga merasa bahwa mereka kurang memiliki rasa kepemilikan, kurang ada ikatan emosional dengan pabrik dan karyawan lainnya, dan merasa tidak sejalan dengan nilai dan aturan yang ditetapkan perusahaan seperti jam kerja, adanya tuntutan harus membuat kaos sebaik mungkin apabila ada kesalahan maka akan dipotong gaji, hal ini mengindikasikan karyawan yang memiliki *affective comitment* rendah. Kemudian, tidak ada rasa tanggung jawab terhadap perusahaan karena merasa kurang di apresiasi oleh pihak perusahaan mengenai pekerjaannya, tidak adanya pelatihan yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kemampuan bekerja karyawan, hal ini mengindikasikan karyawan yang memiliki *normative comitment* rendah. Adanya *affective*, *normative*, dan *continuance comitment* yang rendah tersebut kemungkinan disebabkan oleh tingginya *job insecurity* atau ketidakamanan dalam bekerja. Ciri-ciri tingginya *job insecurity* adalah karyawan merasa ketakutan mengenai masa depan pekerjaannya karena untuk selanjutnya mereka belum tentu masih di kontrak, kemudian tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan membuat mereka merasa bahwa kariernya tidak akan maju dan hanya akan bergerak di bidang itu saja, upah yang dihasilkanpun hanya Rp. 600.000.- per dua minggu dengan jam kerja yang tidak menentu karena di sesuaikan dengan target pembuatan kaos setiap harinya namun, bagi karyawan yang belum menikah penghasilan memang bukan hal yang mutlak karena beban yang ditanggung hanya sendiri tidak sebanyak orang yang sudah berkeluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Hidayat (dalam jurnal Yohana dan Sumbodo, 2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tarigan dkk (dalam jurnal Yohana dan Sumbodo, 2014) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi.

Menurut penelitian Ashford dkk, pada tahun 1989 (dalam jurnal Utami dan Bonussyeani, 2009), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tidak aman karyawan mengenai

ketidakpastiaan yang berkaitan dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya sehingga menimbulkan gelisah, khawatir, stres, Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Persepsi tersebut bergantung pada persepsi pribadi dan interpretasi terhadap lingkungan kerjanya.

Persepsi *job insecurity* merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan, bahkan karyawan akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaan.

Ashford dkk, (dalam jurnal Silvia Karkoulian dkk, 2013) juga menyatakan bahwa terdapat lima komponen dasar (1) pentingnya fitur-fitur pekerjaan saat ini; (2) merasa adanya ancaman yang dianggap karena terjadinya perubahan dal hal ini dapat menimbulkan efek negatif pada situasi pekerjaan termasuk tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan, naik gaji, adanya penurunan jabatan dan dipindahkannya ke kantor cabang yang lain (3) pentingnya pekerjaan individu saat ini; (4) ancaman kehilangan pekerjaan seperti adanya pemutusan hubungan kerja (PHK); dan (5) ketidakberdayaan digambarkan sebagai kelemahan dari kontrol pekerjaan. Lima komponen dasar ini merupakan komponen penting yang dikembangkan dari teori Greenhalgh dan Rosenblatt.

Bosman pada tahun 2005 (dalam jurnal Yohana dan Sumbodo, 2014) telah melakukan penelitian mengenai ketidakamanan kerja dan komitmen organisasinya hasilnya menjelaskan bahwa bahwa keduanya berkorelasi secara negatif, semakin tinggi *job insecurity* karyawan akan merasa tidak aman dalam bekerja sehingga akan semakin menurunkan komitmen organisasi.

Selain beberapa jurnal yang menjelaskan adanya hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi, peneliti juga menemukan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan mahasiswa psikologi Universitas Sanatha Dharma Yogyakarta, dalam hasil penelitiannya

menjelaskan bahwa tidak adanya hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi. Dengan adanya perbedaan tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pabrik PT “X” di Kabupaten Cianjur.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini ingin diketahui apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan pabrik PT “X” di Kabupaten Cianjur.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan pabrik PT “X” di Kabupaten Cianjur.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan pabrik PT “X” di Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Memberikan informasi mengenai hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada bidang bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai *job insecurity* dan komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi mengenai gambaran *job insecurity* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawannya kepada pihak pengelola perusahaan agar dapat meninjau kembali upaya meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan adalah seseorang yang bekerja disuatu institusi atau perusahaan dengan menjual produk dan jasa baik berupa pikiran maupun tenaganya dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan telah di sepakati oleh kedua belah pihak sebelum para karyawan bekerja disuatu perusahaan namun, setelah menjalankan pekerjaannya mereka merasa bahwa kompensasi atau upah yang diberikan terlalu sedikit karena banyak tuntutan yang harus dilakukan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan salah satunya yaitu harus dapat menyelesaikan 20 potong kaos selama sehari, apabila belum selesai maka tidak diperkenankan pulang sehingga jam kerja tidak menentu setiap hari, dan tidak boleh melakukan kesalahan sedikitpun dalam pembuatan kaos, ketika ada kesalahan maka bahan harus di ganti dengan memotong upah. Karyawan banyak yang merasa rugi dan seringkali meminta kenaikan gaji namun tidak pernah didengarkan. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan juga membuat karyawan merasa terbebani kemudian, kariernya yang tidak bisa berkembang karena tidak ada kesempatan untuk naik jabatan membuat karyawan berfikir bahwa masa depannya tidak jelas dan menyebabkan banyak sekali karyawan yang merasa bahwa harapan-harapannya tidak terpenuhi sehingga membuat sebagian karyawan enggan untuk tetap bertahan di pabrik tersebut, sebagian karyawan lainnya memilih untuk tetap bertahan dengan alasan karena merupakan kebutuhan dan tidak ada jalan lain terkecuali ada perusahaan lain yang menawari pekerjaan dengan upah yang lebih banyak, gambaran tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki *continuance comitment*.

Menurut Meyer & Allen 1997 (dalam artikel Stephen Jacob) komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga tipe yaitu, *Affective* keinginannya bertahan karena merasa memiliki keterikatan secara emosional dan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini karyawan ingin menetap dalam suatu organisasi karena keinginan dari dirinya sendiri, yakni karena ia merasa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi dan merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai mereka sejalan dengan organisasi, pekerjaannya saat ini juga dirasa sesuai dengan kemampuan dan hobinya, *Continuance* mengenai komitmen karyawan yang didasari pada pertimbangan mengenai untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk menetap ataupun meninggalkan perusahaan, dan *Normative* mengenai keyakinan karyawan atas tanggung jawab dirinya terhadap perusahaan, sehingga mewajibkan dirinya untuk menetap dalam suatu perusahaan.

Seorang karyawan dapat memiliki ketiganya hanya saja tingkatannya yang berbeda, seorang karyawan mungkin merasakan adanya kebutuhan yang kuat untuk tetap ada dalam organisasi tersebut dan menjalankan tugasnya, namun mereka mungkin merasa memiliki sedikit kewajiban untuk melakukannya. Tingkatan yang berbeda tersebut terjadi karena beberapa hal, salah satunya yaitu adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Ashford dkk, 1989 (dalam jurnal *Contemporary Middle Eastern Issues*, Vol 6 Iss 1 pp. 55-70), ketidakamanan kerja memerlukan lima komponen dasar: (1) pentingnya fitur-fitur pekerjaan saat ini seperti adanya kesempatan untuk naik jabatan dan memiliki kesempatan untuk naik gaji, memiliki jaminan kesehatan (2) merasa adanya ancaman yang dianggap karena terjadinya perubahan, hal ini dapat menimbulkan efek negatif pada situasi pekerjaan termasuk tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan, naik gaji, adanya penurunan jabatan dan dipindahkannya ke kantor cabang yang lain, serta tidak diberikannya jaminan kesehatan bagi karyawan (3) pentingnya pekerjaan individu saat ini, perasaan pentingnya pekerjaan ini bagi karyawan dapat mempengaruhi komitmennya dalam perusahaan, apabila

pekerjaan ini dirasa penting maka karyawan akan tetap bertahan dalam suatu perusahaan meskipun perusahaannya telah mengalami perubahan (4) ancaman kehilangan pekerjaan seperti adanya pemutusan hubungan kerja (PHK); dan (5) ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berada di lingkungan pekerjaannya.

Setiap komponen tersebut dipersepsi dan dihayati oleh karyawan secara berbeda, yang nantinya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya setiap tipe komitmen karyawan pada perusahaan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu penyebab rendahnya dari setiap tipe komitmen organisasi karena tingginya perasaan ketidakamanan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki *affective comitment* rendah dan *job insecurity* tinggi, mereka tidak ingin menghabiskan sisa kariernya di perusahaan ini karena aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan dirasa memberatkan dan merugikan mereka seperti adanya pemotongan gaji ketika ada kesalahan dalam pembuatan kaos, kemudian karyawan tidak memiliki ikatan secara emosional dan rasa kekeluargaan kepada perusahaan dan karyawan lainnya hal ini disebabkan karena sistem kerja yang musiman atau kontrak.

Bagi karyawan yang memiliki *continuence comitment* rendah dan *job insecurity* tinggi, mereka ingin keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang dianggapnya lebih banyak menguntungkan bagi dirinya hal ini terjadi karena di pabrik PT “X” pemilik pabrik tidak memberikan kesempatan untuk naik gaji, mendapatkan promosi jabatan, gaji yang diberikan oleh pemilik pabrik juga kurang karena tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga mereka merasa banyak dirugikan, dan situasi kerja yang musiman membuat karyawan merasa bahwa masa depan pekerjaannya tidak jelas atau tidak akan berkembang.

Bagi karyawan yang memiliki *normative comitment* rendah dan *job insecurity* tinggi, karyawan tidak memiliki rasa kewajiban untuk bertahan dan bekerja dengan sangat baik

karena karyawan merasa bahwa perusahaan tidak banyak memberikan apresiasi bagi kinerja mereka, dan tidak berusaha untuk membuat karyawan berkembang sehingga rasa tanggung jawab karyawan berkurang, kinerja karyawan juga menurun sehingga tujuan-tujuan pabrik tidak tercapai.

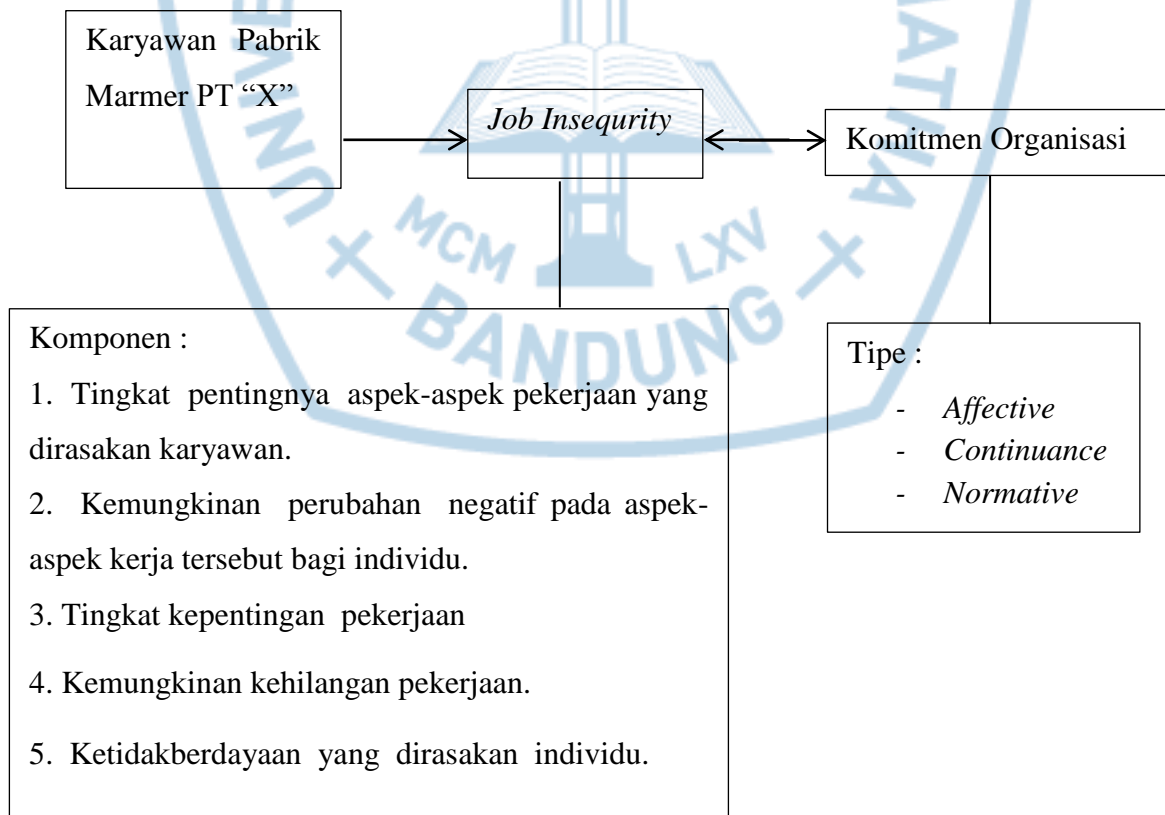
Namun, tidak semua karyawan memiliki *affective*, *continuance*, dan *normative comitment* yang rendah, banyak juga karyawan yang memiliki *affective*, *continuance*, dan *normative comitment* tinggi pada perusahaan dan mereka bekerja secara optimal dalam situasi dan kondisi apapun, hal ini terjadi karena karyawan ini memiliki penghayatan yang rendah mengenai *job insecurity*.

Karyawan yang memiliki *affective comitment* tinggi dan *job insecurity* rendah, mereka akan bertahan dipabrik PT “X” dan menunjukkan kinerja yang optimal, karyawan juga merasa bahwa aturan yang diterapkan oleh pemilik pabrik sudah sesuai, dengan adanya aturan tersebut maka karyawan akan disiplin dan lebih berhati-hati. Karyawan merasa bahwa permasalahan yang dihadapi oleh pihak pabrik saat ini adalah masalah mereka juga, sehingga mereka harus membantu menyelesaikannya dengan tetap bertahan dan bekerja secara optimal untuk meningkatkan hasil produksi pabrik.

Karyawan yang memiliki *continuance comitment* tinggi dan *job insecurity* rendah, mereka merasa bahwa pekerjaannya saat ini sangat penting karena merupakan sumber penghasilan satu-satunya dan rendahnya ketakutan karyawan akan di berhentikan bekerja atau di pindah ke kantor cabang dengan posisi yang lebih rendah dapat membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan tersebut, menurutnya apabila keluar dari perusahaan tersebut belum tentu akan mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik dari sekarang, mereka berfikir bahwa ketika kita merasa takut untuk di berhentikan dan dipindahkan dengan posisi yang lebih rendah justru setiap karyawan harus bekerja lebih giat.

Bagi karyawan yang memiliki *normative comitment* tinggi dan *job insecurity* rendah, mereka akan bertahan diperusahaan karena mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan bagi mereka untuk bekerja, dan mereka merasa bahwa pihak perusahaan sudah memberikan banyak mereka kesempatan untuk dapat berkembang sehingga mereka bekerja sebaik mungkin untuk menyelesaikan kaos.

Dengan adanya kondisi-kondisi ini membuat saya tertarik untuk meneliti dengan menggunakan teori *job insecurity* dan komitmen organisasi. *Job insecurity* menjelaskan mengenai ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dan komitmen organisasi mengenai perilaku karyawan yang muncul akibat dari adanya perasaan tidak aman, untuk lebih jelasnya mengenai hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat dilihat pada bagan berikut :



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan asumsi penelitian sebagai berikut :

1. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin rendah *affective comitment* karyawan.
2. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin tinggi *affective comitment* karyawan.
3. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin rendah *continuance comitment* karyawan.
4. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin tinggi *continuance comitment* karyawan.
5. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin rendah *normative comitment* karyawan.
6. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan pabrik PT “X”, semakin tinggi *normative comitment* karyawan.

1.6 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *affective comitment*.
2. Terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *continuance comitment*.
3. Terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *normative comitment*.