

Lampiran 13

Jurnal Sebelum Turnitin

ORGANIZATIONAL COMMITMENT REVIEW IN TERMS OF JOB INSECURITY WITH JOB SATISFACTION AS THE INTERVENING VARIABLE OF TECHNICAL EMPLOYEES OF PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)

Lasya Eka Januardini

lasyaeka1@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Suryanto

suryanto@psikologi.unair.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Dyan Evita Santi

dyanevita@untag-sby.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Penelitian-ini bertujuan untuk melihat korelasi antara, komitmen organisasi yang ditinjau dari *job insecurity* dan kepuasan kerja-sebagai variabel-*intervening*. Subjek penelitian adalah seluruh pekerja departemen teknik PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya, sebanyak 53 orang. Analisis menggunakan bantuan *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)* versi 0.14.1.0. Hasil analisis data pada hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa *job insecurity* berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi dan tidak signifikan. Selanjutnya, pada korelasi *job insecurity* dengan

komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang signifikan. Mediasi variabel kepuasan kerja terhadap hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) karena tidak terdapat hubungan langsung (*direct effect*) yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi ketika kepuasan kerja dimasukkan sebagai variabel *intervening*. Sumbangan efektif variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar $R^2 = 0,397$ (39,7%). Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dapat diartikan pula dengan menurunnya *job insecurity* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Kata kunci : Komitmen organisasi, *job insecurity*, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Berkurangnya mobilitas masyarakat dimasa pandemi COVID-19, menyebabkan laju percepatan pasar menurun, berbeda drastis dengan apa yang terjadi sebelumnya. Hal ini membuat pemasok seperti perusahaan tidak bisa lagi mengirimkan hasil produksinya, seperti di beberapa perusahaan yang tidak bisa mengeluarkan hasil produksi terpaksa harus mengurangi jumlah karyawan. Sama halnya dengan yang terjadi pada perusahaan transportasi di Indonesia. Dampak dari kebijakan yang dibuat pemerintah untuk menanggulangi pandemi Covid-19 begitu kuat dirasakan.

Dampak melemahnya perekonomian Indonesia akibat pandemi Covid-19 dalam kurun waktu satu tahun terakhir turut dirasakan oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi. PT. Angkasa Pura I (Persero) sebagai pengelola bandar udara memiliki kewajiban untuk memenuhi standar operasional sebagaimana dipersyaratkan oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia selaku regulator, salah satunya adalah kesiapan dan kelaikan fasilitas yang prima selama jam operasional berlangsung dalam rangka menunjang keselamatan penerbangan. Namun disisi lainnya, dampak penurunan pendapatan perusahaan juga mengharuskan PT. Angkasa Pura I (Persero) untuk melakukan efisiensi biaya seoptimal mungkin pada semua lini, tidak terkecuali bagi Bandar Udara Juanda Surabaya.

Guna memenuhi kesiapan dan kelaikan fasilitas bandar udara ini, Departemen Teknik pada Bandar Udara Juanda - Surabaya di haruskan untuk mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, sigap, dan taktis, baik dalam menangani perencanaan, pengawasan, maupun pemeliharaan/perbaikan fasilitas yang memprioritaskan keselamatan penerbangan, terutama dalam penanganan pemulihan kondisi *emergency* yang

terjadi pada suatu fasilitas saat jam operasional penerbangan berlangsung, khususnya pada fasilitas *runway* sebagai alat produksi utama dalam suatu bandar udara. (sumber: *Airport Airside Facilities Manager*, PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya).

Karyawan atau SDM dalam perspektif manajemen modern termasuk bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan, yang nantinya akan berfungsi sebagai kelompok penggerak dalam mewujudkan tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Sehingga manajemen akan selalu berupaya mengelola karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) dengan profesionalitas dan totalitas supaya terwujud keseimbangan dimana karyawan merasa sangat dihargai secara kinerja dan atasan puas dengan hasil kinerjanya. Dengan begitu tujuan perusahaan akan lebih mudah di capai. Salah satu indikator yang membuat kinerja karyawan menjadi baik dan produktif adalah komitmen dia terhadap nilai atau tujuan perusahaan.

Karyawan yang tidak mempunyai jiwa komitmen dalam dirinya akan merasa berat dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, yang jika dibiarkan begitu saja akan membuat pekerjaannya terbangkalai. Tentu hal ini sangat tidak diinginkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan manapun. Sebagaimana kontrak yang telah disepakati oleh karyawan saat pertama kali masuk. Maka dari itu, terdapat pula hadiah dan hukuman dalam sebuah perusahaan. salah satu tujuannya adalah meningkatkan komitmen dan gairah karyawan dalam bekerja.

(Meyer dkk., 1989) menjelaskan komitmen organisasi adalah perilaku yang menggambarkan sejauh mana seseorang dalam beradaptasi dan bertanggung jawab terhadap organisasinya. (Griffin, 2004) juga mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas

karyawan kepada organisasi. Komitmen dalam organisasi menjadi komponen yang sangat dibutuhkan dalam meraih visi dan misi disetiap organisasi. Individu tanpa memiliki komitmen yang kuat akan mudah mengeluh dalam bekerja.

Kondisi melemahnya perekonomian Indonesia saat menghadapi pandemi Covid-19 ini telah menyebabkan inisiatif restrukturisasi besar-besaran dalam organisasi diseluruh Indonesia, yang mengakibatkan perubahan kondisi kerja. Perubahan ini menyangkut isu-isu seperti ketergantungan ekonomi yang meningkat antar negara, pasar konsumen yang berubah dengan cepat, dan meningkatnya tuntutan akan fleksibilitas di dalam maupun diantara organisasi (Sverke, Hellgren & Naswall, 2006). Organisasi dituntut untuk proaktif di dalam melakukan perubahan yang mengarah pada keberlanjutan hasil produksi dan pemasaran. Akibatnya, organisasi terpaksa terlibat dalam berbagai strategi adaptif untuk mengatasi tuntutan baru, tetap kompetitif dan bertahan dalam lingkungan yang tidak terduga ini.

Transformasi kehidupan kerja telah membawa masalah kondisi kerja yang tidak aman ke permukaan dan sebagai akibat dari masalah sosial, teknologi, dan ekonomi yang dijelaskan di atas, *job insecurity* telah muncul sebagai salah satu masalah terpenting dalam kehidupan kerja kontemporer, sebuah fenomena yang akibatnya menjadi sering dipelajari diantara para sarjana dan peneliti (Sverke, Hellgren & Naswall, 2002).

Job insecurity adalah ketidakmampuan individu (karyawan) secara emosi untuk mempertahankan kekuasaan dan kesinambungan yang dimiliki dalam kondisi/ situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Menyebutkan bahwa *job insecurity* tidak hanya disebabkan oleh hilangnya suatu pekerjaan, akan tetapi seluruh aspek yang meliputi hilangnya dinamika pekerjaan (Ashford dkk., 1989)

Dalam jangka pendek *job insecurity* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, komitmen dan kepercayaan

terhadap atasan, sedangkan dalam jangka panjang bisa mempengaruhi performa kerja, dan intensitas pindah kerja (*turnover*) (Silla dkk., 2010; Sverke dkk., 2002). *Job insecurity* mempunyai dampak terhadap perilaku kreatif dan inofatif (Ardy, 2018). Ashford, Lee, dan Bobko (1989) mengartikan *job insecurity* dapat mengeluarkan dampak yang merugikan. Baik secara fisik maupun psikologis seperti halnya kepuasan kerja, kreativitas menurun, merasa dipaksa, murung, tidak totalitas dan susah konsentrasi.

Kepuasan kerja termasuk salah satu konstruksi yang sering banyak dipelajari dalam bidang psikologi organisasi dan industri. Geyer & Daly (1998); Howard & Frink (1996); Tett & Meyer (1993); Varona (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan individu terhadap pekerjaannya dari perspektif kognitif, afektif dan evaluatif

Kepuasan kerja penting untuk dipelajari karena berbagai alasan: (a) peningkatan kepuasan disarankan terkait dengan peningkatan produktivitas, dan (b) peningkatan kepuasan karyawan memiliki nilai kemanusiaan yang melekat (Smith dkk., 1969). Selain itu, kepuasan kerja juga terkait dengan hasil positif lainnya di tempat kerja, seperti peningkatan perilaku dalam organisasi (Organ & Ryan, 1995), peningkatan kepuasan hidup (Judge, 2000), peningkatan disiplin kerja (Ruron, 2020), penurunan stress kerja (Saukani, 2021), penurunan perilaku kerja kontraproduktif (Dalal, 2005), penurunan absensi (Hardy, Woods, & Wall, 2003), dan penurunan kecenderungan *turnover* (Widoretno, 2016).

Dari ulasan materi dan beberapa contoh kasus yang di sampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait bagaimana hubungan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh *job insecurity* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sementara variabel dalam penelitian terdapat 3 variabel, di antaranya: komitmen organisasi sebagai variabel terikat, *job insecurity* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel *intervening*. *Job insecurity* dalam penelitian ini adalah kekhawatiran individu untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaan pada situasi yang terancam. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah komitmen kerja. Komitmen adalah keinginan individu untuk tetap fokus dan terikat pada pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Sedangkan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah salah satu aspek psikologis yang dimiliki oleh individu/karyawan dimana individu merasa puas dengan apa yang sudah ia kerjakan selama ada di sebuah organisasi atau industri, dan ditandai dengan hasil kinerja yang baik dan kreatif.

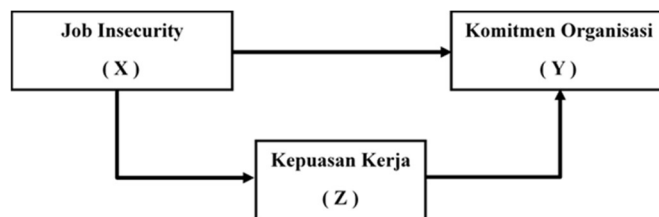
Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan Departemen Teknik PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya, dengan jumlah populasi sebanyak 90 karyawan pada departemen tersebut. Adapun sampel diambil dengan menggunakan *google form* yang disebarakan melalui aplikasi *Whatsapp*, dengan memakai teknik *convenience sampling*.

Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala komitmen organisasi, skala *job insecurity* dan skala kepuasan kerja. Skala tersebut dibuat dengan model Likert yang diukur melalui kontinum 1 sampai 5. Pada masing-masing skala terdapat 5 alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skala *job insecurity* dalam penelitian ini memodifikasi skala *job insecurity* dari Pienaar, J. dkk. (2013) yang terdiri atas 23 item. Skala komitmen organisasi mengadopsi dari skala komitmen organisasi

(Allen & Meyer 1990) yang terdiri atas 24 item. Selanjutnya skala kepuasan kerja mengadopsi *Job Satisfaction Scale* dari Spector, P. E. (1985) yang berjumlah 36 item.

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena diperuntukkan juga bagi pengujian variabel *intervening*, yang dalam proses perhitungannya dibantu dengan menggunakan *software Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)*. Kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1. di bawah. Penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan berdasarkan $p < 0,05$.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pemikiran



HASIL PENELITIAN

Partisipan yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 53 partisipan, yang terbagi dalam beberapa klasifikasi mulai dari jenis kelamin, rentang usia 21 - 55 tahun, latar belakang pendidikan SLTA sampai dengan S2, masa kerja 1 tahun sampai dengan > 15 tahun, serta status kepegawaian yang bersifat tetap atau kontrak (*outsourcing*). Hasil uji statistik deksriptif didasarkan pada kategorisasi norma. Deskripsi kategorisasi untuk masing-masing variabel sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

| Interval Skor | Jumlah Subjek | Prosentase | Kategori |
|------------------|---------------|------------|----------|
| $X < 59$ | 0 | 0 | Rendah |
| $59 \leq X < 87$ | 37 | 69,8% | Sedang |
| $87 \leq X$ | 16 | 30,2% | Tinggi |

Keterangan: Mayoritas komitmen organisasi karyawan berada pada kategori sedang (69,8%).

Tabel 2. Kategorisasi Skor *Job Insecurity*

| Interval Skor | Jumlah Subjek | Prosentase | Kategori |
|------------------------|---------------|------------|----------|
| $X < 53,67$ | 29 | 54,7% | Rendah |
| $53,67 \leq X < 84,33$ | 24 | 45,3% | Sedang |
| $84,33 \leq X$ | 0 | 0 | Tinggi |

Keterangan: Mayoritas *job insecurity* karyawan berada pada kategori tinggi (54,7%).

Tabel 3. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

| Interval Skor | Jumlah Subjek | Prosentase | Kategori |
|------------------|---------------|------------|----------|
| $X < 48$ | 0 | 0 | Rendah |
| $48 \leq X < 96$ | 0 | 0 | Sedang |
| $96 \leq X$ | 53 | 100% | Tinggi |

Keterangan: Mayoritas kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi (100%).

Setelah dilakukannya uji hipotesis dengan analisis data menggunakan *software* JASP versi 0.14.1.0 pada korelasi *job insecurity* dengan komitmen organisasi, diperoleh nilai *estimate* = -0,010, koefisien $z = -0,750$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,453$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi dan tidak signifikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4. Korelasi *Job insecurity* Dengan Komitmen Organisasi

| | | Estimate | Std. Error | z-value | p | 95% Confidence Interval | |
|----------------|-----------------------|----------|------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | | | | | | Lower | Upper |
| Job Insecurity | → Komitmen organisasi | -0.010 | 0.014 | -0.750 | 0.453 | -0.038 | 0.021 |

Note. Delta method standard errors, bias-corrected percentile bootstrap confidence intervals, ML estimator.

Kemudian uji hipotesis dilakukan pada korelasi antara *job insecurity*, dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, diperoleh nilai *estimate* = -0,035, koefisien $z = -3,225$ ($z > 1,96$) pada $p = 0,001$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang signifikan sebagaimana Tabel 5. di bawah, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti “Ada korelasi antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”, diterima atau terbukti.

Tabel 4. Korelasi *Job insecurity* Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

| | | Estimate | Std. Error | z-value | p | 95% Confidence Interval | |
|---------------------|--------------------|----------|------------|---------|-------|-------------------------|--------|
| | | | | | | Lower | Upper |
| Job Insecurity | → Kepuasan Kerja → | -0.035 | 0.011 | -3.225 | 0.001 | -0.060 | -0.017 |
| Komitmen organisasi | | | | | | | |

Note. Delta method standard errors, bias-corrected percentile bootstrap confidence intervals, ML estimator.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis mediasi penelitian yang dilakukan mengenai komitmen organisasi ditinjau dari *job insecurity* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, diperoleh nilai *estimate* berada diantara -0.060 sampai -0.017 pada *confidence interval*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mediasi (*indirect effect*) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karena tidak terdapatnya nilai 0 (nol) pada rentang *95% confidence interval*, dan mediasi variabel kepuasan kerja terhadap hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) karena tidak terdapatnya hubungan langsung (*direct effect*) yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi ketika kepuasan kerja dimasukkan sebagai variabel *intervening*.

PEMBAHASAN

Komitmen karyawan terhadap nilai atau tujuan perusahaan menjadi sangat penting. Menurunnya tingkat komitmen dalam perusahaan sering terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia. Khususnya selama masa pandemi Covid-19, dimana para pegawai

dipaksa harus bekerja dari rumah. Tentu hal ini tidak mudah. Sebagian banyak yang stres karena kurangnya interaksi dengan orang lain. Ditambah beban kerja sebagai istri atau suami selama anak-anak belajar dari rumah. Sehingga tidak sedikit pegawai yang mengaku lelah dan bosan dengan rutinitas atau pekerjaan selama masa pandemi berlangsung. Sama halnya yang terjadi dengan PT. Angkasa Pura I (Persero), sebuah perusahaan BUMN dibidang transportasi jalur udara.

(Meyer dkk., 1989) menjelaskan komitmen organisasi adalah perilaku yang menggambarkan sejauh mana seseorang dalam beradaptasi dan bertanggung jawab terhadap organisasinya. (Griffin, 2004) juga mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi dan tidak signifikan. Hipotesis yang diajukan peneliti “Terdapat korelasi negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi”, ditolak atau tidak terbukti. Dapat diartikan bahwa menurunnya *job insecurity* akan meningkatkan komitmen organisasi. Begitu juga sebaliknya, meningkatnya *job insecurity* akan menurunkan komitmen organisasi. Dengan kata lain, karyawan atau pegawai akan mempunyai komitmen terhadap suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh keamanan dalam suatu pekerjaan, akan tetapi ada faktor lain yang harus mendukung kuatnya komitmen yang dimiliki oleh pegawai atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2013) dalam skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Job insecurity* dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Outsourcing*” yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,172 dan signifikansi $p=0,095$. Hal ini juga

selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Velarian (2018) dalam skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Job insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang”, dengan nilai $R = -0,523$ dan $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Nilai R bernilai negatif artinya ada korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Chirumbolo & Areni (2005) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap *short-term organizational outcomes* yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data pada korelasi antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, menunjukkan bahwa ada korelasi antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti “Ada korelasi antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”, diterima atau terbukti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwa menurunnya *job insecurity* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasmin (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Setiawan dan Putra (2016) juga menunjukkan terdapatnya pengaruh signifikan negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, demikian pula halnya dengan penelitian oleh Megantari, Heryanda, dan Mayasari (2017) yang juga

menunjukkan pengaruh signifikan negatif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mediasi (*indirect effect*) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, dan mediasi variabel kepuasan kerja terhadap hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) dikarenakan tidak terdapatnya hubungan langsung (*direct effect*) yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi ketika kepuasan kerja dimasukkan sebagai variabel *intervening*, yang secara umum dapat diterjemahkan bahwa karyawan yang merasa aman dalam pekerjaannya, akan merasa bahagia dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dan hal tersebut akan meningkatkan keyakinan pada diri karyawan bahwa dirinya ikut bertanggung jawab untuk memajukan organisasi, sehingga karyawan akan dengan senang hati dan penuh keyakinan berupaya untuk ikut serta membesarkan organisasi dan tidak akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain/ memajukan organisasi yang lain.

SARAN

Kesimpulan memang telah menunjukkan terdapatnya hubungan mediasi (*indirect effect*) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja yang dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*), namun demikian tidak menutup kemungkinan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah (1) memperluas dan mengkolaborasikan dengan variabel-variabel yang dapat

digunakan dalam meningkatkan maupun mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan teknik, seperti: menggunakan variabel *intervening* yang lain untuk menghubungkan *job insecurity* dengan komitmen organisasi (2) menguji kembali korelasi antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada tempat dan responden yang berbeda (3) menggunakan item skala dengan tata bahasa yang lebih mudah dipahami oleh subjek penelitian untuk menghindari terjadinya ambiguitas yang dapat mempengaruhi hasil pengisian kuesioner. Saran bagi subjek penelitian adalah (1) melakukan pengisian kuesioner pada saat senggang diluar waktu kerja sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja dan dapat lebih fokus memahami item-item kuesioner yang diberikan, sehingga dapat mengoptimalkan hasil analisis data (2) mempertahankan dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, agar kinerja organisasi dapat tetap memberikan pelayanan yang prima kepada publik/ pengguna jasa bandar udara di tengah pandemi Covid-19.

Adapun saran bagi organisasi adalah selayaknya memperhatikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkat seperti memberikan fasilitas kesehatan gratis, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dan lain sebagainya, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan bisa dengan mudah diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi terlebih pada saat menghadapi kesulitan-kesulitan di masa pandemi Covid-19 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy, Ludi Prasetyo. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Mediasi Work Engagement. *Jurnal Psikologi*. Website: <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/fenomena>.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. 32 (4). 803- 829.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*. 30. 63-77.
- Chirumbolo, A., Areni, A. (2005). The Influence of Job Insecurity on Job Performance And Absenteeism : The Moderating Effect of Work Attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31 (4). 65-71.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 90 (6). 1241-1255.
- Geyer, P.D., & Daly, J.P. (1998). Predicting Job Satisfaction for Relocated Workers: Interaction of Relocation Consequences and Employee Age. *The Journal of Psychology*. 132. 417-26.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. (1984). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9 (3). 438-448.

- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*. Alih bahasa Gina Gania, Erlangga. Jakarta.
- Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence From Work. *Journal of Applied Psychology*. 88 (2). 306-314.
- Howard, J.L., & Frink, D.D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group & Organizational Management*. 21. 278-303.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Judge, T. A. (2000). *Job Satisfaction*. In A. E. Kazdin (Ed.). *Encyclopedia of Psychology*. 4. 399-403. American Psychological Association. Washington, DC.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta.
- Mathieu, John E., Zajac, Dennis M. (1990). *A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. 108 (2). 171-194.
- Megantari, K. S., Heryanda, K. K., Mayasari, N M. D. A. (2017). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Telkom Akses area Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 8 (2).
- Meyer, John P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of The Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74 (1). 152–156.
- Organ, D. W. & Near, J. P. (1985). Cognition vs. Affect in Measures of Job Satisfaction. *International Journal of Psychology, Special Issue: Job Satisfaction*. 20 (2). 241- 253.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*. 48 (4). 775-804.
- Rosenblatt, Z., A. Ruvio. (1996). A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*. 17. 587-605.
- Ruron, Stepanus Kewaama. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Masters Thesis*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sari, Wayan Pertiwi Artha. (2013). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing. *Skripsi Thesis*. Sanata Dharma University.
- Saukani, Achmad Anas. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Multi Pakan Jaya Sentosa. *Undergraduate Thesis*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Setiawan, I. N. A., Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *e-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (8). 4983-5012.
- Silla, Inmaculada, Francisco J. G., Miguel Angel Mañas, and José M. Peiró. (2010). Job Insecurity an Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*. 31 (4). 449-465.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.

- Sverke, M., J. Hellgren, and 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.
- Sverke, M., & J. Hellgren. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*. 51 (1). 23–42.
- Sverke, M., J. Hellgren, and K. Naswall. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review* dalam https://www.researchgate.net/publication/255649626_Job_Insecurity_A_Literature_Review, diakses tanggal 10 Juni 2021.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intension, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*. 46 (2). 259-293.
- Uma Sekaran. (2006). *Research Methods for Business*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *Journal of Business Communication*. 33 (2). 111-140.
- Velarian, Regina Sepri and Anggraini, Dewi and Pratiwi, Marisya. (2018). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Perusahaan Pembiayaan (PT. X) di Kota Palembang. *Undergraduate Thesis*. Sriwijaya University.

- Widoretno, Endang. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Kecenderungan Turnover Karyawan Alfamart Cabang Bali. *Masters Thesis*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Wijaya. (2021). *Interview* : Airport Airside Facilities Manager, PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya.
- Yasmin, R. Erina Citta and Dr. Neila Ramdhani, M.Si., M.Ed. (2011). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsource PT. Asia Outsourcing Services yang Ditempatkan di PT. X. *Unspecified thesis*. Unspecified.