

PERAN MODERASI STATUS KEPEGAWAIAN PADA HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Novi Indrayani¹
I Gusti Made Suwandana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

^{1,2}email: adenoviindrayani@gmail.com; gungdesuwandana@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran moderasi status kepegawaian pada hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasional Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 72 orang, yang terdiri dari 36 orang pegawai tetap dan 36 pegawai kontrak, dengan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, Anova dan MRA (*Moderate Regression Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Efek moderasi status kepegawaian memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai. Kejelasan status kepegawaian harus diperhitungkan oleh suatu organisasi, hal ini akan menjadi acuan yang kuat untuk menurunkan rasa *job insecurity* dan tentunya meningkatkan komitmen organisasional yang akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : status kepegawaian, *job insecurity*, komitmen organisasional

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of moderating employment status in the relationship between job insecurity and organizational commitment of the Badung National Land Agency Employees. This study used a sample of 72 people, consisting of 36 permanent employees and 36 contract employees, with the probability sampling method using the proportionate stratified random sampling technique. Data collection is done through interviews and questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis, ANOVA and MRA (Moderate Regression Analysis). The results of this study indicate that job insecurity has a negative and significant effect on employee organizational commitment. Staffing status has a positive and significant effect on employee organizational commitment. The moderating effect of staffing status weakens the effect of job insecurity on employee organizational commitment. Clarity of employment status must be taken into account by an organization, this will be a strong reference to reduce the sense of job insecurity and of course increase organizational commitment that will provide increased employee performance.

Keywords: employment status, *job insecurity*, organizational commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam organisasi karena mereka adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan (Purnamasari, 2019) (Putri, 2014) menyatakan kualitas sumber daya manusia akan menjadi penopang maju mundurnya suatu perusahaan, sehingga perusahaan perlu melakukan proses perekrutan tenaga kerja dengan tepat. Hasil dari proses perekrutan ini akan memunculkan perbedaan status kepegawaian di lingkungan organisasi. Status kepegawaian didefinisikan sebagai kedudukan atau status hukum seseorang sebagai pekerja di tempat dia bekerja. Status kepegawaian dapat menentukan hak dan kewajiban bagi seorang pekerja sehingga penting bagi seorang individu untuk mengetahui kedudukan atau status hukum dirinya sebagai seorang pekerja (Yundanita, 2012). UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 menjelaskan bahwa status kepegawaian yang ada di Indonesia dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Status kepegawaian di Indonesia dikenal dengan berbagai macam sebutan, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), pegawai kontrak, pegawai honorer, pegawai *outsourcing*, pegawai tetap. Penggunaan istilah sebutan tersebut disesuaikan dengan jenis perusahaan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang memperkerjakan 2 (dua) jenis status kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sering disebut sebagai pegawai tetap dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) atau sering disebut sebagai pegawai kontrak atau honorer. Badan Pertanahan Nasional (BPN) ada di setiap Kabupaten/Kota di Indonesia, sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agraria atau pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satunya adalah BPN Kabupaten Badung yang menangani urusan agraria atau pertanahan dan tata ruang hanya untuk wilayah Kabupaten/Kota Badung saja.

BPN Kabupaten Badung saat ini memperkerjakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) untuk mengoptimalkan pencapaian target mengenai pembuatan sertifikat tanah sebanyak 5000 sertifikat tanah sebagaimana yang telah ditargetkan oleh Presiden Jokowi. Aturan mengenai kontrak kerja antara Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) atau pegawai kontrak ini berlandaskan atas aturan kepegawaian yakni peraturan menteri agraria dan tata ruang/ badan pertanahan nasional Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018.

Data ada Tabel 1. menunjukkan jumlah pegawai tetap dan pegawai kontrak pada BPN Kabupaten Badung. Jumlah pegawai kontak lebih banyak daripada pegawai tetap. Pegawai tetap dan pegawai kontrak memiliki beberapa perbedaan yaitu pegawai tetap mempunyai rasa aman dibandingkan pegawai kontrak, karena mereka dapat bekerja dengan secara tetap tanpa ada batas waktunya, sedangkan pegawai kontrak merasa tidak aman karena sewaktu kontraknya habis, ada kemungkinan tidak dipekerjakan lagi.

Tabel 1.
Jumlah Pegawai di Kantor BPN Kabupaten Badung Tahun 2019

Status Pegawai	Jumlah Pegawai (orang)	Prosentase (%)
Pegawai Tetap (PNS)	68	40
Pegawai Kontrak (PPNPN)	102	60
Jumlah	170	100

Sumber: Data diolah, 2019

Status kepegawaian dan komitmen organisasional merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Komitmen akan membawa individu untuk mendahulukan apa yang sudah dijanjikan bagi organisasinya ketimbang kepentingan diri sendiri (Ola dkk., 2019). Perbedaan status kepegawaian, ketidakjelasan status kepegawaian serta perbedaan perlakuan pada pegawai yang statusnya berbeda tidak menutup kemungkinan memunculkan perasaan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai suatu situasi yang dialami seorang pegawai di mana ada rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan rasa aman di dalam dirinya dengan situasi kerja yang terjadi (Jatmika & Markus, 2017). Sverke *et al.* (2002), Ridho (2017), dalam kajian literturnya, menyatakan bahwa dampak dari *job insecurity* dapat mengakibatkan berkurangnya komitmen pegawai terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Vujcic *et al.* (2015) menyatakan terdapat hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasional.

Hasil dari wawancara langsung terhadap 10 orang pegawai yang terdiri dari 5 PNS (pegawai tetap) dan 5 PPNPN (pegawai kontrak) serta 1 orang pimpinan yang menjabat sebagai kepala bagian umum dan kepegawaian maka ditemukan indikasi adanya tingkat komitmen yang kurang maksimal pada pegawai tetap dan pegawai kontrak, ini dapat dilihat melalui pemaparan masalah mengenai komitmen yang diutarakan oleh pimpinan bagian umum dan kepegawaian bahwa masih terdapat 1 (satu) sampai 2 (dua) orang pegawai yang tidak mentaati peraturan dalam organisasi karena datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan apel pagi. Tindak lanjut yang dilakukan yakni dengan mengeluarkan surat peringatan kepada pegawai yang melanggar aturan. Hasil wawancara yang diperoleh dari pegawai tetap dan pegawai kontrak menunjukkan tidak ada indikasi masalah komitmen diluar pemaparan masalah yang telah disampaikan oleh kepala bagian umum dan kepegawaian, namun indikasi pegawai kontrak lebih memaparkan masalah mengenai *job insecurity* yang mereka rasakan akibat status kepegawaian yang masih kontak. Hal ini terjadi karena setiap tahunnya pegawai kontrak (PPNPN) harus mengikuti seleksi kembali dan penilaian kinerja, hasil penilain ini akan mempengaruhi keputusan tim independen untuk tetap memperkerjakan pegawai tersebut atau memutuskan kontrak. Pegawai kontrak ini semakin merasa tidak aman (*job insecurity*) ketika diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP nomor 49 tahun 2018) tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dikutip dari JawaPos.com, Kepala Biro Humas Badan Kepegawaian Negara (BKN) Mohammad Ridwan menyatakan, pemerintah mencanangkan persoalan honorer

bisa selesai pada 2023, dengan pada tahun itu tidak ada lagi pegawai honorer di instansi pemerintahan.

Perbedaan status kepegawaian ini tidak jarang dapat menimbulkan permasalahan di masa depan, maka daripada itu dibutuhkan komitmen pada masing-masing individu untuk mentaati segala aturan perjanjian kerja yang telah disepakati. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Salah satu keberhasilan manajemen organisasi adalah kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Organisasi menjadikan komitmen organisasional sebagai salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja dalam organisasi (Donni, 2017). Tanpa komitmen, pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Emron dkk., 2017:221)

Komitmen organisasional menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional dan tingkat absensi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran (Mathis dan Jackson, 2010:100)

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Seong *et al.*, 2012) pada sekitar 1000 pekerja dari berbagai sektor di Korea menemukan bahwa, tingkat komitmen organisasional setiap pegawai bervariasi dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka. Status kepegawaian yang lebih terjamin dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai tersebut. Biggs dan Swailes (2006) dalam penelitiannya menegaskan bahwa status kepegawaian juga dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi, yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan level komitmen organisasional antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. (Wirakusuma & Shintaasih, 2015) juga mengungkapkan terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, dimana komitmen organisasional pegawai kontrak lebih tinggi dari komitmen organisasional PNS, Penelitian Hendrajana (2016) menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai

kontrak, namun dengan hasil yang berbeda dimana komitmen organisasional pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Karyadi dan Dijah (2016) menyatakan hal yang bertolak belakang dengan penelitian tersebut, dengan hasil yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Maraknya sistem kontrak dan *outsourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara pegawai dan perusahaan atau manajemen, dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh pegawai. Masa depan pegawai di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para pegawai merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja (Setiawan dan Hadianto, 2008)

Penelitian tentang *job insecurity* sebelumnya menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di bawah ikatan kontrak atau bukan pegawai tetap, pegawai yang terlibat dalam penstrukturan ulang struktur organisasi, dan pegawai yang sedang mengalami pengkerucutan, akan cenderung mengalami rasa *job insecurity* (Richter, 2011). Alamako (2017) juga mengungkapkan dalam penelitiannya mengenai terdapat perbedaan *job insecurity* antara pegawai tetap dan pegawai outsourcing (kontrak), dimana pegawai outsourcing lebih merasakan *job insecurity* daripada pegawai tetap.

Penelitian Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai tersebut memiliki status pegawai yang jelas maka hak dan kewajiban dari pegawai tersebut juga jelas ini berkaitan *job insecurity* yang akan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai di dalam suatu perusahaan.

Jatmika dan Markus (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, dimana semakin rendah *job insecurity* pada pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perusahaan, dan sebaliknya. Dewi dan Suana (2016) menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kontrak di Dulang Cafe Kuta-Bali. Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Novarini (2013) yang melakukan penelitian mengenai pegawai kontrak di PLN Denpasar penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Setianingrum *et al.* (2008) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan pegawai, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin tinggi. Salsabilla dkk. (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hal yang sama diungkapkan oleh Vujicic *et al.* (2015) terdapat hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ridho (2017)

juga mengungkapkan bahwa *job insecurity* dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini dilakukan pada pegawai *honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu*, dengan hasil yang ditunjukkan pada koefisien jalur memiliki nilai yang negatif yang menandakan bahwa pengaruh antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif. Hal ini menandakan semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah komitmen organisasi para guru, sebaliknya apabila *job insecurity* rendah maka komitmen organisasi para guru akan meningkat.

H₁ : *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan Biggs dan Swailes (2006) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara status kepegawaian dan komitmen organisasi, ini karena status kepegawaian yang jelas akan membuat pegawai merasa dihargai dan dapat memberikan nilai lebih pada pegawai tersebut dan keterlibatan atas organisasi. Pengaruh status kepegawaian terhadap komitmen ini juga diunjukkan dengan adanya perbedaan level komitmen organisasional antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya ini artinya terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak. Penelitian ini dilakukan pada sekitar 1000 pekerja dari berbagai sektor di Korea menemukan bahwa, tingkat komitmen organisasional setiap pegawai bervariasi dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka. Status kepegawaian yang lebih terjamin dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai (Seong *et al.*, 2012). Akbiyik dan Witte (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada sektor pariwisata Turkey mengungkapkan masalah yaitu adanya perbedaan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Penelitian yang dilakukan Alexandrov *et al.* (2007) bahwa status kepegawaian yang dimiliki oleh pegawai tersebut mempengaruhi komitmen organisasional.

H₂ : Status kepegawaian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hanafiah (2014) *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari pegawai, penelitian ini dilakukan pada sejumlah pegawai yang berstatus kontrak dan tetap yang berada di perusahaan PT. Bumi Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Penelitian yang dilakukan oleh Manuaba dan Astiti (2014) pada karyawan PT. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali juga mengungkapkan tidak terdapatnya perbedaan komitmen organisasi pada subyek penelitian dikaitkan kembali dengan status pegawai sebagai pegawai kontrak, dengan masa kerja pegawai 1-2 tahun atau 3-4 tahun belum cukup untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai, sehingga komitmen organisasi pada pegawai dengan masa kerja 1-2 tahun atau 3-4 tahun sama-sama rendah. Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Sverke *et al.* (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja,

komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (turnover). Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai tersebut memiliki status pegawai yang jelas maka hak dan kewajiban dari pegawai tersebut juga jelas ini berkaitan *job insecurity* yang akan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai di dalam suatu perusahaan.

Menurut Rousseau menegaskan bahwa kontrak psikologis merupakan perjanjian mutualisme yang dibentuk antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kontrak psikologis ini terjadi suatu “pertukaran” yang krusial antara *job insecurity* untuk pekerja dan loyalitas bagi pemberi kerja.

H₃ : Status kepegawaian memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional.

Status kepegawaian di Indonesia dikenal dengan berbagai macam sebutan, dalam instansi pemerintah status kepegawaian dikenal dengan sebutan pegawai tetap yang sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) atau juga sering disebut dengan pegawai kontrak atau honorer. Perbedaan utama dari status kepegawaian tersebut berdasarkan status legalnya, jika pegawai tetap tidak memiliki jangka waktu sedangkan pegawai kontrak memiliki jangka waktu.

Senter dan Martin (2007) menyajikan sebuah *partial inclusion theory*. Dalam teori ini memandang perbedaan pegawai tetap dan kontrak, karena dalam hal ini terdapat perbedaan yang penting dalam sikap dan perilaku mereka. Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai tersebut memiliki status pegawai yang jelas maka hak dan kewajiban dari pegawai tersebut juga jelas ini berkaitan *job insecurity* yang akan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai di dalam suatu perusahaan.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan kesejahteraan (Luthans, 2006:217). Komitmen organisasional merupakan sikap pegawai terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas yang berkelanjutan yang ditunjukkan dengan partisipasi individu dalam mensejahterahkan dan menyukseskan organisasi (Febriani, 2019). Choudhary (2013) menyatakan komitmen organisasional adalah keinginan kuat yang membuat pegawai untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. (Emron dkk., (2017:221) menegaskan tanpa komitmen, pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Job insecurity merupakan persepsi pegawai mengenai ancaman dan ketidakberdayaan pegawai dengan pekerjaan pada saat ini (Putri dan Rivai, 2018). Ketidakamanan kerja adalah kondisi ketidakberdayaan individu untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan kondisi kerja yang terancam (Rini dkk., 2012). Menurut Murjoko (2015) menyatakan ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung

atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, biasanya kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Job insecurity adalah sebagai salah satu stres kerja yang paling penting dan umum, telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali *et al.*, 2017). Kondisi *job insecurity* merupakan suatu keadaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga pegawai sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman. Kondisi *job insecurity* menunjukkan adanya rasa bingung atau rasa tidak aman pada diri pegawai dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Alamako, 2017). *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla *et al.*, 2010). (Sverke *et al.*, 2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (turnover).

Job insecurity memiliki dua bentuk, yaitu *cognitive job insecurity* dan *affective job insecurity* (Pienaar *et al.*, 2013). *Cognitive job insecurity* adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai berdasarkan pemikiran secara langsung mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena secara langsung melihat suatu kejadian yang membuat individu berpikir akan adanya kemungkinan dirinya juga dapat kehilangan pekerjaan. Sementara itu, *affective job insecurity* merupakan bentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir, dan cemas pada pegawai itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa *affective job insecurity* memengaruhi faktor psikologis dalam diri pegawai. Studi yang dilakukan Huang dkk. menemukan bahwa *affective job insecurity* berasosiasi kuat terhadap ketegangan psikologis, sedangkan *cognitive job insecurity* berhubungan kuat dengan komitmen dan kepuasan bekerja (Pienaar *et al.*, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang beralamat di Jalan Dewi Saraswati No. 3, Kuta, Seminyak, Badung, Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Badung yang berjumlah 170 pegawai. Pegawai kontrak berjumlah 102 orang dan PNS berjumlah 68 orang. Obyek dari penelitian ini adalah status kepegawaian, *job insecurity*, dan komitmen organisasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Badung yang berjumlah 170 orang, diantaranya 68 merupakan

pegawai bersatus PNS dan 102 orang adalah pegawai berstatus kontrak. Dalam penelitian ini ukuran sampel adalah 24 kali dari jumlah variabel, dengan demikian jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden (3variabel x 24). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 72 orang yang terdiri dari 36 pegawai berstatus PNS dan 36 pegawai berstatus pegawai kontrak.

Teknik dan tahap analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif, ANOVA dan *moderated regresion analysis* (MRA) atau yang sering disebut dengan uji interaksi. Pertama, analisis deskriptif memberikan gambaran pada variabel *job insecurity* (X_1), status kepegawaian (M), dan komitmen organisasional (Y). Uji Anova digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan *job insecurity* dan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Teknik analisis yang selanjutnya digunakan adalah teknik analisis *moderated regresion analysis* (MRA) untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai BPN Kabupaten Badung dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia, status pegawai, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden pegawai BPN Kabupaten Badung

No	Variabel	Klasifikasi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	54.17
		Perempuan	45.83
2	Status Pegawai	Jumlah	100
		PNS	50.00
		Kontrak	50.00
		Jumlah	100
3	Usia	19-24 Tahun	33.33
		25-34 Tahun	41.67
		35-40 Tahun	18.06
		> 40Tahun	6.94
		Jumlah	100
4	Pendidikan terakhir	SMA	13.89
		Diploma	38.89
		S1	47.22
5	Masa Kerja	Jumlah	100
		< 10 Tahun	13.89
		10 - 20 Tahun	38.89
		>20 - 30 Tahun	41.67
		>30 - 40 Tahun	5.55
	Jumlah	100	

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan jumlah Pegawai BPN Kabupaten Badung yang di jadikan sampel sebanyak 72 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis

kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 54,17 persen. Artinya BPN Kabupaten Badung lebih banyak memperkerjakan pegawai laki-laki dan sekaligus dalam menyelesaikan tugas-tugas di kantor lebih banyak melibatkan pegawai laki-laki. Berdasarkan status pegawai dalam penelitian ini menggunakan PNS dan Kontrak sebanyak masing-masing 50 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 25-34 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 41,67 persen. Artinya usia tersebut masih dinyatakan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika dilihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 yang mendominasi dengan persentase sebesar 47,22 persen, karena syarat untuk bekerja di BPN Kabupaten Badung minimal S1. Jika dilihat dari masa kerja yang memiliki pengalaman kerja >20 - 30 Tahun mendominasi dengan presentase sebesar 41,67 persen.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	<i>Job insecurity</i> (X)	X1.1	0,912	Valid
		X1.2	0,844	Valid
		X1.3	0,894	Valid
		X1.4	0,865	Valid
		X1.5	0,872	Valid
		Y1	0,908	Valid
		Y2	0,946	Valid
		Y3	0,901	Valid
		Y4	0,912	Valid
2.	Komitmen organisasional (Y)	Y5	0,935	Valid
		Y6	0,940	Valid
		Y7	0,921	Valid
		Y8	0,934	Valid
		Y9	0,922	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa *job insecurity*, dan komitmen organisasional telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *pearson correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05), maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Hasil uji validitas *job insecurity* (X) yaitu valid dengan koefisien korelasi dari 5 instrumen terendah 0,844 dan tertinggi 0,912 lebih besar dari 0,3. Hasil uji validitas komitmen organisasional (Y) yaitu valid dengan koefisien korelasi dari 9 instrumen terendah 0,901 dan tertinggi 0,946 lebih besar dari 0,3

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian ini, nilai suatu reliabilitas ditunjukkan melalui skor *Cronbach's Alpha* yang dimana jika nilai skor tersebut berada diatas 0,60 maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Hasil penelitian uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Job insecurity</i> (X)	0,924	Reliabel
2.	Komitmen organisasional (Y)	0,978	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4. menunjukkan uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Hasil uji reliabilitas *job insecurity*(X) adalah sebesar 0,924 dan untuk komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 0,978 kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,6. Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten dari responden melalui instrumen yang diberikan terhadap kuesioner yang disebarakan untuk menguji reliabilitas data.

Hasil uji Anova pada variabel *Job insecurity* dan komitmen organisasional berdasarkan status kepegawaian pada Tabel 5 diuraikan yaitu hasil variabel *job insecurity* pegawai kontrak dan PNS memiliki nilai F hitung 16,235, nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara *Job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai kontrak dan PNS Hasil variabel komitmen organisasional pegawai kontrak dan PNS memiliki nilai F hitung 5,085, nilai signifikansi $0,027 < 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai kontrak dan PNS.

Tabel 5.
Hasil Uji Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job insecurity	Between Groups	10.427	1	10.427	16.235	.000
	Within Groups	44.959	70	.642		
	Total	55.386	71			
Komitmen organisasional	Between Groups	4.500	1	4.500	5.085	.027
	Within Groups	61.952	70	.885		
	Total	66.452	71			

Sumber: Data diolah, 2019

Pada penelitian ini digunakan teknik uji interaksi (*moderated regression analysis*) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear, dalam persamaan

regresinya mengandung unsur interaksi. Pengaruh hubungan kausalistik masing-masing variabel yang terdiri dari *job insecurity* dan status kepegawaian terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga menguji status kepegawaian memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Pada penelitian ini dihitung pengaruh *Job insecurity* dan status kepegawaian terhadap komitmen organisasional melalui program *SPSS 21.0 for windows* pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Moderated Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.557	0.469		3.319	0.001
<i>Job insecurity</i>	-.568	0.131	-.519	-4.345	0.000
Status Kepegawaian	1.681	0.665	0.875	2.527	0.014
<i>Job insecurity</i> * Status Kepegawaian	0.383	0.160	0.855	2.387	0.020
R ²	: 0.545				
Fsig	: 0,000				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil *moderated regression analysis* pada Tabel 5 maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,557 - 0,568X + 1,681M + 0,383XM + e$$

Variabel *job insecurity* memiliki koefisien sebesar -0,568 berarti *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan apabila *job insecurity* meningkat maka komitmen organisasional akan menurun sebesar 0.568.

Variabel status kepegawaian memiliki koefisien sebesar 1,681 berarti status kepegawaian memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan apabila status kepegawaian meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 27,044.

Interaksi *job insecurity* dan status kepegawaian memiliki koefisien positif sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 kurang dari 0.05 ($0,020 < 0,05$), ini berarti status kepegawaian memperkuat hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin meningkat *job insecurity* dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun *job insecurity* dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4. nilai F Sig. sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H₁ diterima karena nilai F Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah *job insecurity* dan status kepegawaian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 *job insecurity* memiliki nilai Beta sebesar -1,400 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H₁ diterima karena nilai

Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kata lain semakin meningkat *Job insecurity* maka komitmen organisasional Pegawai BPN Kabupaten Badung akan semakin menurun. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 status kepegawaian memiliki nilai Beta sebesar 27,044 dan nilai Sig. sebesar 0.047, maka dapat dikatakan H₂ diterima karena nilai Sig. $0.047 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa status kepegawaian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kata lain apabila status kepegawaian meningkat maka komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung akan semakin meningkat. Sehingga kedua diterima.

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 interaksi Status Kepegawaian memiliki nilai Beta sebesar 1,327 dan nilai Sig. sebesar 0.039, maka dapat dikatakan H₃ diterima karena nilai Sig. $0.039 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa Status Kepegawaian memoderasi berpengaruh *Job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Dimana efek moderasi yang dihasilkan adalah memperlemah hubungan, dengan kata lain apabila terdapat Status Kepegawaian maka pengaruh *Job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung akan semakin diperlemah. Sehingga ketiga diterima.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kata lain semakin meningkat *Job insecurity* maka komitmen organisasional Pegawai BPN Kabupaten Badung akan semakin menurun. Sehingga hipotesis pertama diterima. *Job insecurity* merupakan persepsi pegawai mengenai ancaman dan ketidakberdayaan pegawai dengan pekerjaan pada saat ini. Kondisi *job insecurity* menunjukkan adanya rasa bingung atau rasa tidak aman pada diri pegawai dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Markus (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, dimana semakin rendah *job insecurity* pada pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi pada perusahaan, dan sebaliknya. Dewi dan Suana (2016) menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kontrak di Dulang Cafe Kuta-Bali. Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Novarini (2013) melakukan penelitian mengenai pegawai kontrak di PLN Denpasar menunjukkan ada pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

Setianingrum *et al.* (2008) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen kontinuan pegawai, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin rendah, dan sebaliknya

semakin rendah *job insecurity* maka komitmen kontinuan akan semakin tinggi. Salsabilla dkk. (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hal yang sama diungkapkan oleh Vujicic *et al.* (2015) terdapat hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ridho (2017) juga mengungkapkan bahwa *job insecurity* dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini dilakukan pada pegawai *honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu*, dengan hasil yang ditunjukkan pada koefisien jalur memiliki nilai yang negatif yang menandakan bahwa pengaruh antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif. Hal ini menandakan semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah komitmen organisasi para guru, sebaliknya apabila *job insecurity* rendah maka komitmen organisasi para guru akan meningkat.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Status Kepegawaian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kata lain apabila Status Kepegawaian meningkat maka komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua diterima. Status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya ini artinya terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang Penelitian yang dilakukan Biggs dan Swailes (2006) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara status kepegawaian dan komitmen organisasi, ini karena status kepegawaian yang jelas akan membuat pegawai merasa dihargai dan dapat memberikan nilai lebih pada pegawai tersebut dan keterlibatan atas organisasi. Pengaruh status kepegawaian terhadap komitmen ini juga diunjukkan dengan adanya perbedaan level komitmen organisasional antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya ini artinya terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak. Penelitian ini dilakukan pada sekitar 1000 pekerja dari berbagai sektor di Korea menemukan bahwa, tingkat komitmen organisasional setiap pegawai bervariasi dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka. Status kepegawaian yang lebih terjamin dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai (Seong *et al.*, 2012). Akbıyık dan Witte (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada sektor pariwisata Turkey mengungkapkan masalah yaitu adanya perbedaan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Penelitian yang dilakukan Alexandrov *et al.* (2007) bahwa status kepegawaian yang dimiliki oleh pegawai tersebut mempengaruhi komitmen organisasional.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Status Kepegawaian memoderasi berpengaruh *Job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Dimana efek moderasi yang dihasilkan adalah memperkuat hubungan, dengan kata lain semakin meningkat *job insecurity* dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun *job insecurity* dengan status kepegawaian

sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional akan semakin menurun. sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari pegawai, penelitian ini dilakukan pada sejumlah pegawai yang berstatus kontrak dan tetap yang berada di perusahaan PT. Bumi Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Penelitian yang dilakukan oleh Manuaba dan Astiti (2014) pada karyawan PT. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali juga mengungkapkan tidak terdapatnya perbedaan komitmen organisasi pada subyek penelitian dikaitkan kembali dengan status pegawai sebagai pegawai kontrak, dengan masa kerja pegawai 1-2 tahun atau 3-4 tahun belum cukup untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai, sehingga komitmen organisasi pada pegawai dengan masa kerja 1-2 tahun atau 3-4 tahun sama-sama rendah.

Akbiyik dan Witte (2012) menyatakan pegawai kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap sehingga pegawai kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Sverke *et al.* (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (turnover). Hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai tersebut memiliki status pegawai yang jelas maka hak dan kewajiban dari pegawai tersebut juga jelas ini berkaitan *job insecurity* yang akan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai di dalam suatu perusahaan. Menurut Rousseau menegaskan bahwa kontrak psikologis merupakan perjanjian mutualisme yang dibentuk antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kontrak psikologis ini terjadi suau “pertukaran” yang krusial antara *job insecurity* untuk pekerja dan loyalitas bagi pemberi kerja.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu perilaku keorganisasian dan sumber daya manusia khususnya mengenai *job insecurity*, status kepegawaian dan komitmen organisasional. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberi dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi terdahulu. Selain itu hasil penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai *job insecurity*, status kepegawaian dan komitmen organisasional. Bagi kepala kantor atau pimpinan instansi pemerintahan yang masih mempekerjakan pegawai dengan 2 jenis status kepegawaian baik itu tetap maupun kontrak agar lebih mengupayakan dan meminimalisir segala perbedaan yang ada diantara pegawai yang statusnya berbeda dengan cara memperlakukan pegawai dengan cara yang sama satu dengan yang lainnya, sehingga *job insecurity* tidak dirasakan pegawai dan komitmen pegawai pun juga akan meningkat. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa *job insecurity* dan status kepegawaian secara nyata dapat mempengaruhi komitmen organisasional, ketika *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai meningkatkan maka dapat memperlemah komitmen

organisasional, status kepegawaian yang dirasakan oleh pegawai menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan komitmen organisasional.

Ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yakni banyaknya prosedur birokrasi yang harus dilewati peneliti agar dapat melakukan penelitian di tempat ini, seperti pencarian data-data untuk pengajuan permohonan penelitian yang dilakukan di masing-masing tempat yang berbeda. Hal ini membuat jadwal pengumpulan data harus ditunda terlebih dahulu, sehingga membuat jadwal pengumpulan data baik itu data primer maupun data sekunder semakin terundur dan mempengaruhi jadwal serta target penelitian yang telah ditetapkan.

Persepsi mengenai penelitian ini yang mungkin berbeda-beda juga membuat analisis data dilakukan berulang kali juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan lainnya yakni beberapa responden tidak melengkapi pengisian kuisisioner, seperti pengisian identitas responden dan jawaban kuisisioner yang kurang lengkap, namun hal ini dapat diatasi dengan menyebarkan kuisisioner melebihi jumlah sampel yang telah ditargetkan, agar kuisisioner yang tidak terisi dapat digantikan dengan kuisisioner lainnya.

SIMPULAN

Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa jika *job insecurity* semakin meningkat maka akan menurunkan komitmen organisasional. Status Kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa jika status kepegawaian pegawai semakin meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat pula. Status Kepegawaian memoderasi berpengaruh *Job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai BPN Kabupaten Badung. Dimana efek moderasi yang dihasilkan adalah memperkuat hubungan, ini berarti semakin meningkat *job insecurity* dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun *job insecurity* dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi maka komitmen organisasional akan semakin menurun. Perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak ditinjau dari *job insecurity* dan komitmen organisasional ditemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai kontrak dan PNS, dan terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai kontrak dan PNS.

Variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya tidak tertarik pada tawaran pekerjaan dari organisasi lain yang mungkin lebih baik dari organisasi ini”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang masuk kriteria baik, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden tertarik pada tawaran pekerjaan dari organisasi lain yang mungkin lebih baik dari organisasi ini, hal yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah menjamin keadilan organisasi serta mendukung perkembangan pegawai, dengan cara melakukan aktualisasi, mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, menyediakan aktivitas

pengembangan dan menyediakan keamanan kepada pegawai tanpa jaminan, sehingga pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

Pemimpin harus berupaya menurunkan perasaan *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai. *Job insecurity* yang diraskan pegawai masih tinggi tercermin pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir”, dan “Saya merasa memiliki kepentingan mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan. Pernyataan tersebut memperoleh rata-rata sebesar 3,92 yang masuk kriteria rendah, tetapi memiliki nilai rata-rata yang tinggi dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa adanya ancaman yang mempengaruhi pekerjaan mereka, ketidakjelasan peran yang membuat mereka merasa perkembangan karier yang tidak aman serta perubahan organisasi di masa mendatang. Pimpinan seharusnya memperhatikan ancaman yang dapat mengancam pegawai dengan memperhatikan ancaman dan meminimalisir ancaman yang terdapat di instansi maka pegawai akan semakin berkomitmen untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel - variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, mampu serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pegawai BPN Kabupaten Badung atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Akbiyik, B. S. Ü., & Witte, H. De. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14–20.
- Alamako, Y. S. (2017). *Perbedaan job insecurity antara pegawai tetap dan pegawai outsourcing PT. Vale Indonesia di Soroako*. Universitas Sanata Dharma.
- Alexandrov, A., Babakus, E., & Yavas, U. (2007). The effects of perceived management concern for frontline employees and customers on turnover intentions: Moderating role of employment status. *Journal of Service Research*, 9(4), 356–371. <https://doi.org/10.1177/1094670507299378>
- Biggs, D., & Swailes, S. (2006a). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130–143. <https://doi.org/10.1108/01425450610639365>
- Biggs, D., & Swailes, S. (2006b). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130–143. <https://doi.org/10.1108/01425450610639365>
- Choudhary., S. L. & N. (2013). The Impact of CSR Practices on Organizational Attractiveness: HRM Implications. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 14342–14342. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.14342abstract>

- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724–1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- Dewi, N., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 3000–3026.
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Emron Edison. Yohny Anwar. Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dua)*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani Made, S. I. W. G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Pegawai Perusahaan Logistik. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2267–2296. Retrieved from <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p14>.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Hendrajana, R., & Ketut, I. G. M. & S. D. (2016). *ANALISIS HUBUNGAN STATUS KEPEGAWAIAN , KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN*. 7(1), 33–44.
- Ilham Safutra. (2019). <https://www.jawapos.com/nasional/11/08/2019/pemerintah-menargetkan-tak-ada-lagi-honorer-pada-2023>. Diakses tanggal 19 September 2019.
- Jatmika, D., & Markus, V. J. (2017). Hubungan Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt . Kx. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 83–94.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese; S. P. A.Y, Ed.). Andi.
- Manuaba, I., & Astiti, D. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali. *Psikologi Udayana*, 1(3), 413–428.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2010). M. S. D. M. (Edisi S. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: salemba empat.
- Murjoko Tri, Muhammad and , Dr. Noer Saso ngko SE., Ak., M. S. (2015). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar (Studi Empiris Pada Pegawai “PT. Delta Dunia Tekstil” Di Karanganyar)*. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37180>
- Novarini, N. M. (2013). Peran Locus Of Control Dalam Hubungan Job insecurity

- dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Pegawai PLN Denpasar) (Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Udayana.; Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *YUME : Journal of Management*, 2(1). Retrieved from <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/359>
- Pienaar, J., Witte, H. De, Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). Insecurity : Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Purnamasari, Dian I Putu, Sintaasih, D. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762–5782. Retrieved from <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>
- Putri, W. S. I. (2014). ANALISIS PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN STATUS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 10(1), 1–7.
- Richter Anne (Stockholm University). (2011). Job insecurity and its consequences. *Department of Psychology*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/265674531_Job_Insecurity_and_Its_Consequences_Investigating_Moderators_Mediators_and_Gender
- Ridho, S. (2017). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah AMK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81.
- Rini Sulistyawati, Harlina Nurtjahjanti, U. P. (2012). *The relationship between work efficacy with job insecurity on production employeespt “X” Semarang*. 1(1), 139–153. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/empati>.
- Rivai, M. N. P. & H. A. (2018). Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.
- Salsabilla, S. A., Priyatama, A., & Astriana, S. (2018). Komitmen Organisasi pada Pemain Wayang Orang yang Berstatus Aparatur Sipil Negara. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 1(2), 129. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v1i2.1070>
- Senter, J. L., & Martin, J. E. (2007). Factors affecting the turnover of different groups of part-time workers. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 45–68. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.004>
- Seong, J. Y., Hong, D. S., & Park, W. W. (2012). Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of

- person-organization fit. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(4), 1105–1129. <https://doi.org/10.1007/s10490-011-9248-6>
- Setianingrum, A., Nurtjahjanti, H., & Maskur, A. M. (2008). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Kontinuan Pada Karyawan Pelaksana Produksi Pt . Sari Warna Asli Unit V Kudus. *Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2), 69–79.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Vujić, D., Jović, A., Lalić, D., Gagić, S., & Cvejanov, A. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633–652. <https://doi.org/10.1177/0143831X14527017>
- Wirakusuma, I., & Shintaasih, D. (2015). Peran Status Kepegawaian Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi Dan Komunikasi Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 795–812.
- Yundanita, F. (2012). *Perbedaan Job Embeddedness Antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak. Universitas Indonesia*. 6(1), 27–44.