
Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Pegawai

Hadija Tasijawa*

haditasijawa22@gmail.com

Hadi Sunaryo**

hadifeunisma@gmail.com

Khalikussabir***

khalikussabir_fe@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Job Insecurity on Employee performance at the Fena Leisela District Office, Buru Regency. The sample in this study to 35 respondents. The method used is descriptive data analysis by using validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, f test, and t hypothesis. The results of descriptive analysis in this study indicate that each variable has an effect on employee performance, namely organizational commitment, organizational culture job insecurity, both have a positive effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on the performance of Fena Leisela District employees. Organizational culture has a significant effect on the performance of Fena Leisela District employees. Job insecurity has a significant effect on the performance of Fena Leisela District employees. Organizational commitment, organizational culture, and job insecurity simultaneously affect the performance of Fena Leisela District employees.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Culture, and Job Insecurity on Employee Performance*

Pendahuluan

Tantangan globalisasi dan disrupsi saat ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan unsur terpenting untuk pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi, dimana kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Menurut (Sutrisno, 2014: 172) Kinerja merupakan sebagai hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. komitmen organisasi sendiri merupakan sikap atau tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang atau individu kepada organisasinya. Sikap yang dimiliki dapat berupa loyalitas dan tercapainya visi dan misi yang ada pada organisasi tersebut.

Pencapaian tujuan organisasi perlu juga dibarengi dengan adanya budaya organisasi yang mapan.. Budaya organisasi sendiri merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Menurut Umi, dkk (2015: 02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah *job insecurity*. Setiap individu menginginkan adanya tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologis individu tersebut. Menurut (Septiari & Ardana 2016:56) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam masa depannya.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah Bagaimana deskripsi dari komitmen organisasi, budaya organisasi, *job insecurity*, kinerja pegawai dan pengaruhnya baik secara simultan maupun secara partial. Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah mendeskripsikan dan menganalisa komitmen organisasi, budaya organisasi, *job insecurity*, kinerja pegawai dan pengaruhnya baik secara simultan maupun secara partial.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan penelitiannya Anwar.(2016) dan Melvani .(2016), Hidayati dan Sunaryo (2019) , sedang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan penelitiannya Jannah. (2017), Aritonang dan Herminingsi (2020) , sedang pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai menggunakan penelitian Aritonang dan Herminingsih (2020), Mashudi, dkk (2020) sedang kinerja pegawai digunakan penelitiannya Anwar (2016), Melvani (2016), Jannah (2017), Aritonang dan Herminingsih (2020), Mashudi, dkk (2020).

Kinerja Pegawai

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:206) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapaikan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014:429) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi (terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi).

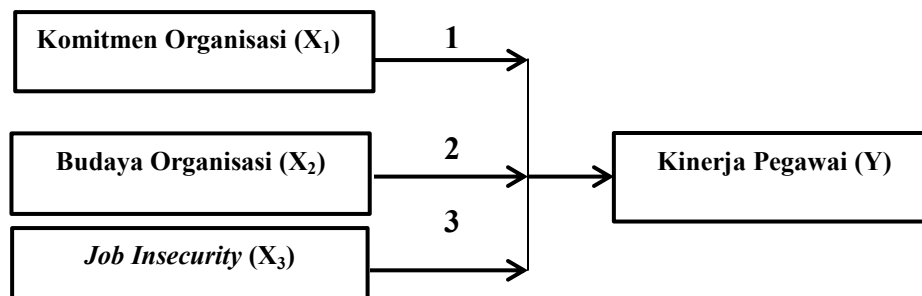
Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016:119) mengemukakan bahwa Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam suatu norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu.

Job Insecurity

Wening (2011:140) mengartikan Ketidakamanan Kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Ketidakamanan Kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Fena Leisela Kabupaten Buru yang berjumlah 35 pegawai. Menurut Sugiyono (2018:85), Penelitian ini menggunakan *Sumpling* jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel yang menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau disebut juga penelitian Sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua pegawai Kantor Camat. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi disebut dengan teknik Non Probability Sampling.

Defenisi Operasional Variabel

a. Variabel Depeden (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Sugiyono (2017: 39) yakni :

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Disiplin Kerja
4. Kejujuran

b. Variabel Independen (X1)

Komitmen Organisasi adalah seorang pegawai yang berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Indikator menurut Shaleh (2018: 51) yakni :

1. Adanya Kemauan Karyawan
2. Adanya Kesetiaan Karyawan
3. Adanya Kebanggaan Karyawan

Budaya Organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan. Indikator menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014: 171) yakni :

1. Inovasi
2. Keberanian Mengambil Resiko
3. Orientasi Hasil

Job Insecurity adalah perasaan ketidaknyamanan untuk menjaga keberlangsungan keinginan dalam situasi atau kondisi pekerjaan yang terancam. Indikator menurut Nugraha (2010 yakni :

1. Arti Pekerjaan Bagi Individu
2. Ketidak Berdayaan yang Dirasakan Individu
3. Tingkat Ancaman Terhadap Pekerjaan Pada Tahun Berikutnya

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Kinerja Pegawai (Y)			
1.	Y.1	0,925	0,3338	Valid
2.	Y.2	0,929	0,3338	Valid
3.	Y.3	0,866	0,3338	Valid
4.	Y.4	0,910	0,3338	Valid
	Komitmen Organisasi (X1)			
1.	X.1	0,895	0,3338	Valid
2.	X.2	0,902	0,3338	Valid
3.	X3	0,867	0,3338	Valid
	Budaya Organisasi (X2)			
1.	X.1	0,897	0,3338	Valid
2.	X.2	0,902	0,3338	Valid
3.	X.3	0,801	0,3338	Valid
	Job Insecurity (X3)			
1.	X.1	0,635	0,3338	Valid
2.	X.2	0,874	0,3338	Valid
3.	X.3	0,745	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dari variabel dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, *job insecurity*, dan kinerja pegawai tersebut dikatakan valid, dibuktikan oleh r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,926	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X1)	0,855	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X2)	0,827	Reliabel
4	Job Insecurity (X3)	0,627	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dari hasil tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.98141132
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.074
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 3 diperoleh hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-Smirnov Z* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas 0,782 yang mana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi(X1)	0,788	1,269	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,816	1,225	Bebas Multikolinieritas
<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,941	1,063	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat dilihat bahwa tidak ditemukan adanya korelasi setiap variabel yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.782	8.110		.836	.409
	KOMITMEN ORGANISASI	-.397	.826	-.104	-.481	.634
	BUDAYA ORGANISASI	-.053	.840	-.015	-.063	.950
	<i>JOB INSECURITY</i>	1.107	.676	.326	1.638	.112

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, diketahui masing-masing nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* > 0,05. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.447	1.654		3.293	.002
	Komitmen Organisasi	.363	.168	.288	2.156	.039
	Budaya Organisasi	.506	.171	.424	2.953	.006
	Job Insecurity	.299	.138	.267	2.166	.038

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,447 + 0,363X_1 + 0,506X_2 + 0,299X_3 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai *intercept* atau *constant*

b_1, b_2, b_3 : Nilai koefisien masing-masing variabel dependen

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : *Job Insecurity*

e : Nilai Kesalahan (*error*)

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa H1 diterima sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama layak untuk menjelaskan variabel terikat.

b. Uji t

**Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.447	1.654		3.293	.002
Komitmen Organisasi	.363	.168	.288	2.156	.039
Budaya Organisasi	.506	.171	.424	2.953	.006
<i>Job Insecurity</i>	.299	.138	.267	2.166	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi menunjukan nilai signifikansi 0,39 lebih kecil dari 0,5 sehingga disimpulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi menunjukan nilai signifikansi 0,06 lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* menunjukan nilai signifikansi 0,38 lebih kecil dari 0,5 sehingga disimpulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.617	2.022

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Dari tabel tersebut diketahui seluruh nilai *Adjusted R Square* ialah 0,617 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 61% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai 39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penjelasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hasil ini sesuai dengan teori Wibowo (2014:429) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2016), Hidayati dan Hadi Sunaryo (2019). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hasil ini sesuai dengan teori Edison (2016:119) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvani (2016). *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hasil ini sesuai dengan teori Smithson & Lewis (dalam Wardani, 2014: 30) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dan Herminingsih (2020), Mashudi, dkk (2020).

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Simpulan
 - a. Komitmen Organisasi direfleksikan oleh indikator Adanya Kebanggaan Karyawan dengan pernyataan saya merasa bangga karena telah menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja di peroleh mean tertinggi dimana pegawai Kantor Kecamatan Fena Leisela sangat merasa bangga dengan tempat kerjanya.
 - b. Budaya Organisasi direfleksikan oleh indikator Inovasi dengan pernyataan saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan di peroleh mean tertinggi.
 - c. *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) direfleksikan oleh indikator Arti Pekerjaan Bagi Individu dengan pernyataan saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini di peroleh mean tertinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Fena Leisela.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
5. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

1. Ditujukan kepada Pemerintah Kecamatan Fena Leisela
 - a. Pemerintah Kecamatan Fena Leisela diharapkan untuk memberikan tempat kerja yang aman dan nyaman kepada pegawai.
 - b. Pemerintahan Kecamatan Fena Leisela diharapkan lebih memperhatikan kedisiplinan para pegawai.
2. Pemerintah Kecamatan Fena Leisela diharapkan mampu mempertahankan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan untuk menambah variabel lain sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar, Arizal. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta. *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 1 No.4. Universitas Diponegoro.*
- Aritonang, Maylinhart & Herminingsih Anik. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 6, No. 02, Juni 2020. Universitas Mercubuana.*
- Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Khomariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Hidayati ,Nur dan Sunaryo,Hadi (2019) ,*The Effect Of Public Service Motivation On Job Performance Through Satisfaction And Commitment: Case Of Public Officer In Immigration Office* Malang *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics* ISSN 2345-4695.
- Jannah, Miftahul Ulfa. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adiwraksa Atyanta. *Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No.3. Januari 2017. Universitas Diponegoro.*
- Mashudi, dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Di PAM Tirta Moedal Kota. *Department of Management and Logistic Administration. Vol. 6. Oktober 2020. ISSN: 2442-5486. Universitas Diponegoro.*
- Melvani, Nanda Frecillia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurusan Ilmiah Orasi Bisnis. Vol. 15. ISSN 20851375. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Universitas Tridinati Palembang.*

- Nugraha, Adhian. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Shaleh, M, & Batjo, N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014, *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers
- Hadija Tasijawa* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Hadi Sunaryo** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma