

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Ayuri Nurul Kholidah
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
e-mail: ayurinurul@gmail.com

Abstract

Objective – The focus of this study is to analyze the influence of job insecurity toward the job performance through organizational commitment. Information obtained from this study is very important to the agency especially to hospital as consideration to minimize the level of job insecurity on the employee.

Method – The approach used in this study is quantitative approach. The object of research is PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital with the subject is a nurses. Technique of data collection uses population. Methods of data collection use the census through questionnaires obtained 148 respondents. Data were analyzed by using SEM (Structural Equation Modeling), operated program by AMOS 21,0.

The result show that job insecurity has a negative and significant impact on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant impact on job performance, job insecurity has a negative and significant impact on job performance, and last that organizational commitment has a influence and intervening the job insecurity and job performance.

Keywords: *Job Insecurity, Job Performance, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti ingin mencapai keberhasilan dari visi dan misi yang telah ada, namun semakin menuju ke masa depan banyak perubahan – perubahan yang secara tidak langsung harus dijalankan oleh organisasi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen adalah menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia tidak secara otomatis akan menjadi lebih baik karena kebijakan yang telah dibuat oleh organisasinya, namun terkadang ada beberapa faktor-faktor yang membuat sumber daya manusia nya tidak mengikuti atau tidak nyaman dengan kebijakan yang ada dan tidak nyaman dengan apa yang terjadi pada

pekerjaannya, misalkan saja berkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya membuat mereka jenuh ataupun tidak sesuai dengan harapan mereka. Faktor-faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja adalah adanya ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional. Ketidakamanan kerja merupakan isu yang sangat penting yang harus mendapat perhatian khusus bagi perubahan dalam manajemen. Dalam sebuah organisasi anggota seharusnya merasa aman, tidak adanya rasa khawatir dalam menjalani sebuah pekerjaannya, kemudian tidak merasa terancam dan tidak terjadinya *stress*. Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh anggota tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi anggota bisa berupa reaksi negatif yang berwujud kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa. De Witte (2005) dalam Andy (2013). Faktor lainnya adalah komitmen organisasional yang merupakan hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Steers (1985) dalam Widodo (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Dalam melakukan pekerjaannya, anggota kemungkinan membutuhkan rasa aman dan rasa nyaman dalam pekerjaannya yang berdampak pada kinerja dan anggota juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan organisasinya. PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit yang sudah

lama berdiri dan tentunya mempunyai karyawan-karyawan yang *professional* dan berkualitas, namun tidak selamanya keprofesionalitasan karyawannya membawa karyawan tersebut tidak memiliki *job insecurity* pada diri mereka. Karyawan di rumah sakit ini dituntut untuk bekerja sesuai sif yang sudah terjadwal khususnya pada karyawan yang menjabat sebagai paramedis. Hal ini yang bisa memicu karyawan khususnya paramedis perempuan mempunyai risiko yang tinggi bila mendapat sif malam hari dikarenakan situasi dan kondisi lingkungan yang berada di perkotaan yang memiliki risiko yang tinggi pada masalah kejahatan. Kemudian menjadi karyawan di rumah sakit mempunyai risiko-risiko yang ditanggung misalkan bekerja dibawah tekanan, bekerja dengan kondisi harus selalu ramah dikarenakan karyawan di rumah sakit merupakan karyawan yang melayani pasien yang notabene adalah masyarakat yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya.

KAJIAN TEORI

Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam Anton (2012) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah persepsi mengenai ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan keberlangsungan pekerjaan yang terancam. Menurut Asford *et al.* (1989) dalam Intiyas (2009) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, *stress*, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Menurut Rosenblatt & Ruvio (1996) dalam Anton (2012) ketidakamanan kerja sebagai kepedulian akan eksistensi pekerjaannya di masa yang akan datang. Faktor yang

mempengaruhi ketidakamanan kerja adalah yang dikemukakan oleh Ashford *et al.* (1989) dalam Intiyas (2009) bahwa ketidakamanan kerja akan diikuti dengan merosotnya komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Kemudian ketidakamanan kerja juga diikuti oleh keinginan berpindah yang kuat karena semakin tinggi ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi pula rasa ingin berpindah dari pekerjaannya tersebut. Menurut Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut pemaparan Mathis dan Jackson (2001) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja

merupakan suatu hasil dari kerja seorang yang telah dicapai. Menurut Sherman and Ghomes dalam Agung (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Didalam pekerjaan tersebut harus mencapai persyaratan dari target yang akan dicapai, menurut Simamora dalam Agusty (2006) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

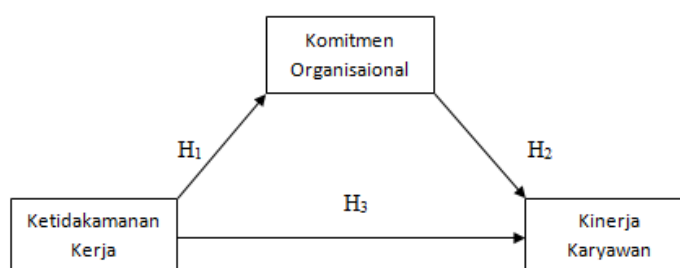
Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Arti penting dari komitmen organisasional adalah identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Beberapa pendapat menurut ahli mengenai komitmen organisasional yaitu menurut Colquitt, LePine, dan Wesoson (2009) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Ada juga menurut Luthans (2006) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu. b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. c. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) menyatakan bahwa

komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya. Kemudian ada pendapat dari Allen and Meyer (1993) dalam Cut Zurnali (2010) bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) : a. Personal (Ciri Kepribadian Tertentu, Usia dan Masa Depan, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Keterlibatan Kerja), b. Situasional (Nilai Tempat Kerja, Keadilan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Organisasi), c. Posisional (Masa Kerja, Tingkat Pekerjaan).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo & Areni (2005) dalam Anton (2012) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasional. Sedangkan menurut hasil

dari penelitian Staufenbiel & Konig (2009) dalam Anton menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan positif antara ketidakamanan kerja dengan kinerja dan komitmen organisasional. Kemudian menurut hasil penelitian dari Anton Christian (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediating (studi pada karyawan kontrak bagian produksi PT. Inti Sukses Garmino Semarang) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapat dari Nany Noor (2013) pada judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Karangwaru Pratama Yogyakarta” menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian terdahulunya juga yang di angkat oleh Nany yaitu menurut Ririn dan Mardiasmo (2004).



Gambar 1
Model Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

H₂:Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃:Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H₄:Komitmen organisasional yang memediasi ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah Perawat tetap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sejumlah 148 karyawan (Perawat). Menggunakan semua populasi sehingga menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian ini adalah kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, informasi data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini akan dijadikan sebagai sumber informasi. Adapun jumlah item pertanyaan dan skala yang digunakan tiap variabel adalah variabel kinerja karyawan menggunakan 5 skala likert dengan jumlah pertanyaan 18 item, kemudian variabel ketidakamanan kerja menggunakan 5 skala likert dengan jumlah pertanyaan 7 item, dan variabel komitmen organisasional menggunakan 5 skala dengan jumlah pertanyaan sejumlah 18 item. 5 skala likert (STS=1, TS=2, N=3, S-4, SS=5).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban responden tersebut valid atau tidak. Kriteria dikatakan valid apabila signifikan < 0,05 atau 5%.

Hasil uji validitas menggunakan AMOS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Ket
KO	<--- KAK	-.437	.119	-3.678	***	par_34	Valid
KK	<--- KO	.368	.085	4.310	***	par_35	Valid
KK	<--- KAK	-.272	.099	-2.745	.006	par_36	Valid
KO1	<--- KO	1.000					
KO2	<--- KO	.808	.126	6.441	***	par_1	Valid
KO3	<--- KO	.639	.150	4.260	***	par_2	Valid
KO4	<--- KO	.661	.107	6.167	***	par_3	Valid
KO5	<--- KO	.917	.100	9.145	***	par_4	Valid
KO6	<--- KO	.990	.100	9.855	***	par_5	Valid
KO7	<--- KO	1.089	.118	9.241	***	par_6	Valid
KO8	<--- KO	.771	.106	7.269	***	par_7	Valid
KO9	<--- KO	.881	.110	8.041	***	par_8	Valid
KO10	<--- KO	.871	.122	7.138	***	par_9	Valid
KO11	<--- KO	.859	.103	8.314	***	par_10	Valid
KO12	<--- KO	1.030	.144	7.171	***	par_11	Valid
KO13	<--- KO	.902	.107	8.437	***	par_12	Valid
KK1	<--- KK	1.000					
KK2	<--- KK	.922	.107	8.640	***	par_13	Valid
KK3	<--- KK	1.012	.130	7.762	***	par_14	Valid
KK4	<--- KK	.788	.095	8.309	***	par_15	Valid
KK5	<--- KK	.790	.122	6.462	***	par_16	Valid
KK6	<--- KK	.743	.108	6.849	***	par_17	Valid
KK7	<--- KK	1.141	.130	8.790	***	par_18	Valid
KK8	<--- KK	1.054	.161	6.541	***	par_19	Valid
KK9	<--- KK	1.079	.126	8.536	***	par_20	Valid
KK10	<--- KK	.642	.090	7.132	***	par_21	Valid
KK11	<--- KK	.993	.099	10.050	***	par_22	Valid
KK12	<--- KK	1.116	.107	10.400	***	par_23	Valid
KK13	<--- KK	.972	.104	9.317	***	par_24	Valid
KK14	<--- KK	.735	.099	7.457	***	par_25	Valid
KK15	<--- KK	1.158	.126	9.198	***	par_26	Valid
KK16	<--- KK	.905	.112	8.050	***	par_27	Valid
KK17	<--- KK	.928	.149	6.237	***	par_28	Valid
KK18	<--- KK	.639	.097	6.561	***	par_29	Valid
KAK1	<--- KAK	1.000					
KAK2	<--- KAK	1.151	.136	8.489	***	par_30	Valid
KAK3	<--- KAK	.885	.130	6.795	***	par_31	Valid
KAK4	<--- KAK	.521	.114	4.579	***	par_32	Valid
KAK5	<--- KAK	1.038	.137	7.588	***	par_33	Valid

Tabel 1. memperlihatkan bahwa semua item memiliki kevalidan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel ketidakamanan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut (Uma Sekaran dalam Wening, 2005) bahwa suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* disajikan pada tabel berikut

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel
Ketidakamanan Kerja	0,907	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,725	Reliabel

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2. menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini andal (reliabel).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Software yang digunakan yaitu AMOS. Proses analisis data dan pengujian model penelitian akan menjelaskan tentang langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut

Hair *et. al* (1998) dalam Ghozali (2012). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

Pengembangan Model Berdasarkan Teori

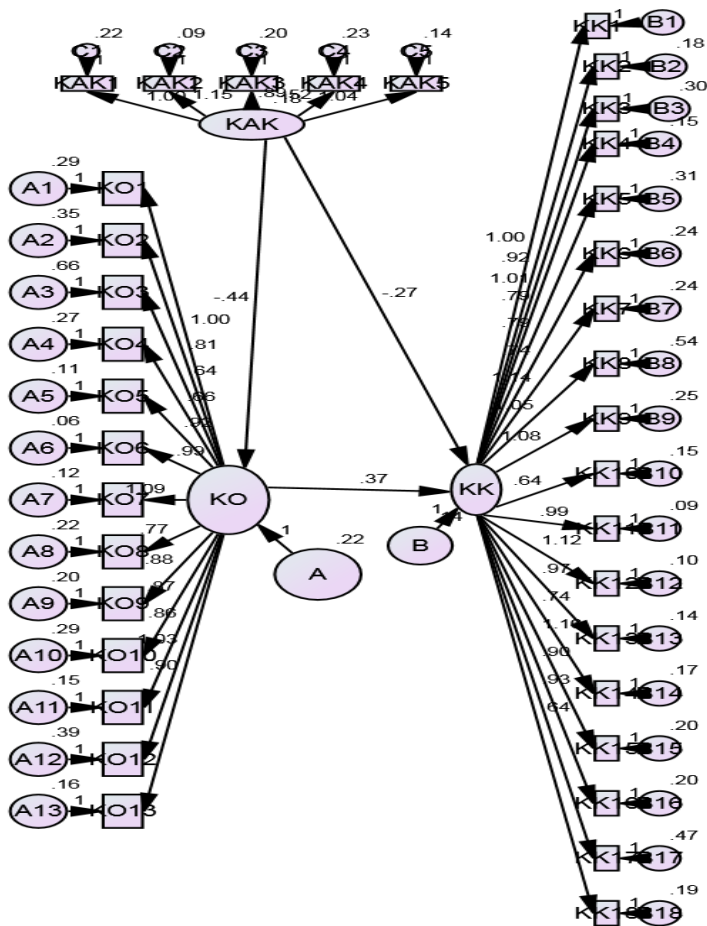
Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas telaah pustaka dan kerangka pemikiran sebagai mana telah dijelaskan dalam Bab II. Secara umum model tersebut terdiri atas 1 variabel eksogen yaitu , 1 Ketidakamanan Kerja variabel, mediasi yaitu komitmen organisasional, dan 1 variabel endogen yaitu kinerja karyawan.

Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi.

Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural. Persamaan struktural diajukan dalam model konseptual penelitian seperti pada gambar 4.2. adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Model Penelitian

Input Matrix dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood. Estimasi model telah terpenuhi dengan asumsi:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 148 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini telah sesuai dengan jumlah sampel yang disyaratkan dalam SEM yaitu 100-200.

b. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data menggunakan *z value* (*Critical Ratio* atau C.R pada output AMOS 21) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis ditentukan sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2012). Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					8.739	1.013

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa *multivariate* sudah berdistribusi normal dengan nilai C.r *kurtosis* 1,013. Menurut Hair *et al*, 1998 (dalam Ghozali, 2012) ukuran sampel yang besar akan mendekati distribusi normal pada data yang akan dianalisis.

c. Evaluasi *Outliers*

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Hair *et al.*, dalam Ghozali, 2012). Berikut merupakan identifikasi outlier :

Tabel 4.
Identifikasi Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
3	47.643	.004	.436
19	47.079	.018	.754
57	45.962	.019	.521
8	45.579	.024	.468
78	45.510	.036	.604

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Dari tabel 4. menunjukkan uji *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Dalam penelitian ini, variabel indikator yang digunakan sebanyak 36 item. Pada hasil yang diperoleh, tidak ada nilai ekstrem yang melebihi atau sama dengan nilai angka p2. Nilai p2 semua lebih besar ($>$) p1. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi outlier yang dapat diartikan bahwa data akan berdistribusi secara normal.

Identifikasi Model Struktural

Identifikasi model struktural dapat dilihat variabel counts dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan diestimasi. Output model dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.

Notes for Model

Result (Default model)

Minimum was achieved	
Chi-square	20.727
Degrees of freedom	131
Probability level	.087

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa output *notes for model* dengan jumlah sampel $N = 148$, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah 131, karena $131 > 0$ (df positif) dan kalimat "*minimum was achieved*", maka proses pengujian estimasi maksimum likelihood telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Menilai Kriteria *Goodness of fit*

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka diperlukan langkah dalam menilai kesesuaian *goodness of fit*. Hasil pengujian *goodness of fit* dari model persamaan struktural yang dilakukan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Pengujian Kelayakan Model Struktural

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>X²-chi-square</i>	≤ 67.50481	20,727	Baik
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,087	Baik
CMIN/DF	≤ 2.0	1,896	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,078	Baik
GFI	≥ 0.90	0,905	Baik
AGFI	≥ 0.80	0,976	Baik
TLI	≥ 0.90	0,983	Baik
CFI	≥ 0.90	0,963	Baik

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data dalam hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut ini:

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No.				Std.Estimate	S.E	C.R.	P	Hipotesis
1	Komitmen Organisasional	←	Ketidakamanan Kerja	-.437	.119	-3.678	***	Negatif signifikan
2	Kinerja Karyawan	←	Komitmen Organisasional	.368	.085	4.310	***	Positif signifikan
3	Kinerja Karyawan	←	Ketidakamanan Kerja	-.272	.099	-2.745	.006	Negatif signifikan

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Berdasarkan tabel 7. dapat dijelaskan pengaruh antar variabel, berikut ini:

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga H1 terdukung (signifikan) dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasional. Artinya, jika perawat memiliki ketidakamanan kerja yang ditunjukkan dengan rasa khawatir yang berlebihan akan keberlanjutan pekerjaannya dan tidak peduli terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi maka akan berpengaruh rendahnya komitmen organisasional dari karyawan tersebut. Sebaliknya, jika perawat kurang memiliki ketidakamanan kerja terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh meningkatnya komitmen organisasional tersebut. Hal ini terbukti dengan signifikannya pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional dalam penelitian ini.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0,05 sehingga H2 juga terdukung (signifikan) berarti bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika komitmen meningkat akan seiringan berjalan yang berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan sebaliknya adalah ketika komitmen pada perawat mengalami penurunan akan berakibat pula kepada kinerja yang akan menurun. Hal ini terbukti dengan signifikannya pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Angka p adalah 0,006. Angka ini menunjukkan angka dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05 sehingga hubungan ketidakamanan kerja dengan kinerja terdapat pengaruh negatif signifikan. Artinya, jika karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi maka akan berpengaruh rendahnya untuk melakukan pekerjaannya yang berakibat pada kinerja yang menurun. Sebaliknya, jika perawat kurang memiliki ketidakamanan kerja terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh tingginya pekerjaan yang dilakukan yang berakibat kinerja yang baik dari perawat tersebut. Hal ini terbukti dengan signifikannya pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Adapun pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8.
Standardized Direct Effects

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	-.370	.000	.000
Kinerja Karyawan	-.256	.408	.000

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Tabel 9.
Standardized Indirect Effects

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	-.151	.000	.000

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Tabel 10.
Standardized Total Effects

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasional	-.370	.000	.000
Kinerja Karyawan	-.407	.408	.000

Sumber : Data Primer di olah (2016)

Dalam penelitian ini, untuk melihat apakah ada pengaruh komitmen organisasional di antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dengan nilai *standardized indirect effects*. Jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan variabel independen dan dependen. Melihat hasil tabel 8.

dan 9. menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung ketidakamanan kerja lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung komitmen organisasional sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) berbunyi: “ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga **H1 diterima (signifikan)**. Komitmen Organisasional menurut Colquitt, LePine, dan Wesoson (2009) dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2014) bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Dengan demikian, ketidakamanan kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap rendahnya komitmen organisasional perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga variabel ketidakamanan kerja menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya khususnya karyawan perawat. Hal ini dapat terjadi karena perawat secara emosional berpartisipasi aktif, berkontribusi penuh terkait dengan pekerjaannya serta memihak terhadap pekerjaan yang mereka lakukan bahkan mereka bersedia dan rela apapun yang terjadi pada organisasinya tersebut mereka akan tetap bertahan untuk bekerja di rumah sakit tersebut. Namun ketika adanya terjadi rasa tidak aman pada diri perawat

menyebabkan rasa komitmen pada perawat akan menjadi berkurang. Dari hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa sebagai karyawan tetap atau khususnya pada perawat tetap juga bisa mengalami rasa tidak aman dan mengakibatkan atau berdampak kepada komitmennya walaupun rasa tidak aman tersebut tidak mengakibatkan perawat takut untuk di keluarkan dari pekerjaannya.

Hipotesis kedua (H2) berbunyi : “Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sehingga **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Cristina and Maren (2010) dalam Agung (2012) bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Berdasarkan penelitian ini, fenomena tersebut dapat terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, bahwa perawat yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap orang-orang di lingkungan organisasinya dan pasien yang ada di rumah sakit tersebut atau perawat merasa terlibat dalam organisasi sehingga para perawat melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan mempunyai rasa komitmen terhadap organisasinya yang menyebabkan kinerja yang dimiliki semakin tinggi dan menghasilkan perawat yang profesional dan berjalannya visi dan misi dari rumah sakit tersebut.

Hipotesis ketiga (H3) berbunyi : “ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. ini merupakan hal yang sesuai dengan hasil penelitian dari Wong *et al.* (2005) dalam Anton (2012) yang mengatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sesuai dengan penelitian

Staufenbiel & Konig (2009) dalam Anton (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa **Hipotesis ketiga diterima (signifikan)**. Dari hasil data penelitian di atas bahwa karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sedangkan karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang semakin tinggi sehingga ketika perawat memiliki ancaman pada dirinya menyebabkan kinerja dari perawat akan menurun dan sebaliknya ketika perawat merasa aman dan tidak ada masalah yang mengkhawatirkan pekerjaannya maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin naik dan baik. Sejalan dengan ini, meskipun secara kuantitas para perawat dapat memenuhi target yang diberikan oleh pihak rumah sakit namun terjadi penurunan kinerja karyawan secara kualitas.

Hipotesis keempat (H4) berbunyi : “Komitmen organisasional memediasi hubungan ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai pengaruh langsung ketidakamanan kerja lebih kecil dari nilai tidak langsung kinerja karyawan, sehingga **H4 terdukung (signifikan)** dan dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan variabel ketidakamanan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini sesuai hasil penelitian dari Staufenbiel & Konig (2009) dalam Anton (2012) bahwa ketidakamanan kerja menyebabkan penurunan dalam kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Dengan demikian, ketika ketidakamanan kerja semakin tinggi maka kinerja akan semakin

menurun yang akan diikuti penurunan komitmen organisasional walaupun secara tidak langsung karena pada fenomena di penelitian ini bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh adanya rasa tidak aman pada diri perawat dan akan berpengaruh kepada komitmen secara tidak langsung atau tidak pada saat kinerja turun komitmen juga turun, namun seiringan berjalannya kinerja menurun akan berdampak kepada komitmen perawat yang juga akan semakin menurun. Dari hasil data penelitian di atas bahwa perawat memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi atau hasil signifikan terhadap kinerja karyawan yang rendah di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dan perawat yang memiliki komitmen organisasional terhadap kinerja memiliki hasil yang signifikan sehingga komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini bersangkutan dengan subyek yang memiliki status kepegawaian tetap ternyata mempunyai rasa yang hampir sama dengan subyek yang memiliki status kepegawaian tidak tetap, mereka merasa bahwa rasa tidak aman yang terjadi pada mereka akan mempengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini yang menyebabkan penurunan kualitas terhadap perawat, adanya rasa takut untuk tidak adanya promosi jabatan, tidak bisanya berkarir, kemudian takut dengan perubahan lingkungan yang terjadi pada organisasinya namun mereka tidak sampai takut akan dikeluarkan dari organisasinya karena mereka merasa aman dengan status kepegawaian mereka yang tetap.

Saran

Dalam perkembangannya, penanganan dampak ketidakamanan kerja dapat menjadi sumber informasi bagi *employer* dan *employee*, di dalam memahami serta menjalankan hubungan ketenagakerjaan di antara mereka. Bagi *employer*, penanganan dampak ketidakamanan kerja dapat memberikan informasi yang diharapkan dapat menggugah organisasi agar lebih proaktif dalam memperbaharui dan mencari alternatif terbaik untuk menjaga keharmonisan hubungan ketenagakerjaan yang ada dalam jangka panjang. Bagi *employee*, kesadaran akan pentingnya sikap kerja dalam hubungan ketenagakerjaan juga didasari oleh kenyataan bahwa mereka memiliki kepekaan yang tinggi terhadap masa depan pekerjaannya

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, sehingga kedua variabel tersebut belum cukup untuk mengukur variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menyangkut perawat tetap sebagai subyeknya, untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan subyek agar dapat mengerti sampai mana rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh pegawai khususnya pegawai tetap.
3. Penggunaan variabel ketidakamanan kerja yang merupakan sebuah konstruk multidimensi, akan dapat memunculkan perbedaan persepsi disetiap masing-masing responden yang akan mempengaruhi hasil dari kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adli Pasha Azhari, 2015, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil DPPKA DIY)", Skripsi S1 pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : tidak diterbitkan.
- Aswad, Choirul Nur, Desember 2013, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember", *UNEJ Digital Repository*, diakses pada tanggal 22 Juni 2015, dari <http://repository.unej.ac.id/handle/>.
- Ghozali, Imam., 2012, *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, & R Konopaske., 2009, *Organization (Behavior, Structure, Processes) Thirteenth Edition*, Singapore: McGraw-Hill Education.
- Hanafiah, Mohammad., 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*, Vol.1 No.3, hal 303-312.
- Handayani, Dwi Lusi & Hariyanti, 2011, "Komitmen Organisasi merupakan Variabel Intervening Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi empirik di RSUD Sukoharjo)", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol.2 No.2.
- Hasthojn., 2012, "Job Insecurity pada Karyawan Kontrak / Outsourcing", diakses pada tanggal 22 Juni 2015, dari <http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/job-insecurity-pada-karyawan-kontrak.html>.
- Hutagaol, Anton Christian., 2012, "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediating", *Universitas Ahmad Dahlan, Optimum : jurnal ekonomi dan bisnis*, Vol.2 No.1, hal 23-31.
- Kurniyati, Nany Noor., 2013, "Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, tahun XXIII No.2, hal 38-50.
- Lucy Elsandi, 2015, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", Skripsi S1 pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : tidak diterbitkan.
- Oemboe Pangat, Andy Putranda., 2013, "Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap

Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, XXIII, No.2.

Okky Anugrah Pratama, 2015, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Sma N Di Kabupaten Rejang Lebong Bengkulu)", Skripsi S1 pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : tidak diterbitkan.

Priansa, Donni Juni., 2014, "*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Bandung, Alfabeta, cv.

Prihantoro, Agung., 2012, "Peningkatan Kinerja Sumber Data Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen", *Value Added*, Vol.8 No.2, diakses pada tanggal 15 Oktober 2014, <http://jurnal.unimus.ac.id>.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. 2014, *Sejarah, Visi & Misi*, diakses pada tanggal 30 November 2015, <http://www.rspkujogja.com/>.

Sugiyono, 20012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Utami, Intiyas & Bonusseani, Nur Endah Sumiwi., 2009, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol.6 No.1, hal 117-139.

Wening, Nur., 2005, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor", *KINERJA*, Vol.9 No.2, hal 135-147.

Widodo, 2009, "Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Orientasi Belajar", diakses pada tanggal 20 Agustus 2015, dari jurnal.ump.ac.id/index.php/EKONOMI.

Widodo, Rohadi., 2010, "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing", diakses pada tanggal 27 Juni 2015, dari http://eprints.undip.ac.id/23812/1/Rohadi_Widodo.pdf.

Wijaya, Andree., 2012, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", diakses pada tanggal 25 September 2015, jurnal.widyamanggala.ac.id/index.php/wmkeb/article/download/10/7.

Yasadiputra, Komang Aris., 2014, "Pengaruh Organizational Justice serta Job Insecurity terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8 No.1.

Zurnali Cut, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan", *Unpad Press*, Bandung.