

Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Kerja pada Karyawan Kontrak Perusahaan *Digital Marketing* di Yogyakarta

⁽¹⁾Agung Sutrisno, ⁽²⁾Theresia Dewi Setyorini

⁽¹⁾Agung Sutrisno, Universitas Proklamasi 45

⁽²⁾ Theresia Dewi Setyorini, Universitas Proklamasi 45

Email: agungsutrisno632@gmail.com

ABSTRACT

Contract employees are workers who have limited certainty regarding employment status and job continuity. This condition may lead to feelings of Job Insecurity, which potentially affect employees' level of work commitment. This study aims to examine the relationship between Job Insecurity and work commitment among contract employees in digital marketing companies in Yogyakarta. The population of this study consisted of contract employees working in digital marketing companies in Yogyakarta. The research sample included 139 employees selected using a simple random sampling technique. Data were collected using two instruments, namely the Job Insecurity Scale and the Work Commitment Scale. The data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. The results showed a significant negative relationship between Job Insecurity and work commitment ($r = -0.715$; $p = 0.000$). The coefficient of determination (r^2) of 51.1% indicates that Job Insecurity contributes 51.1% to work commitment. These findings suggest that the higher the level of Job Insecurity experienced by contract employees, the lower their work commitment, and vice versa. Based on these findings, companies are expected to minimize Job Insecurity through clear and supportive employment policies in order to enhance the work commitment of contract employees.

Keywords: Job Insecurity, Work commitment, Contract Employees

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 sejak 2020 berdampak besar pada stabilitas ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Efisiensi perusahaan melalui pembatasan rekrutmen dan PHK menyebabkan lebih dari 50.000 pekerja terdampak sejak awal 2021 (KSPI, 2021). Kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga menurunkan komitmen dan kepercayaan karyawan yang tetap bekerja, serta meningkatkan beban kerja, stres, dan ketidakpastian, terutama pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak lebih rentan karena masa kerja terbatas dan bergantung pada perpanjangan kontrak. Dalam industri digital marketing yang berbasis target dan performa, tekanan kerja dan ketidakjelasan masa depan memperkuat persepsi *job insecurity*. Data internal perusahaan *digital marketing* di Yogyakarta menunjukkan keterlambatan rata-rata 22% per bulan dan turnover 5% per bulan, serta kecenderungan karyawan mencari pekerjaan lain dan bekerja sekadar memenuhi kewajiban, yang mengindikasikan rendahnya komitmen kerja.

Komitmen kerja merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, keterlibatan, dan keinginan mempertahankan keanggotaan. Tingginya komitmen berkaitan dengan peningkatan kinerja dan penurunan *turnover*, sedangkan rendahnya komitmen memicu perilaku menarik diri. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen adalah *job insecurity*, yaitu persepsi ancaman terhadap

keberlanjutan pekerjaan disertai rasa tidak berdaya. Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *job insecurity* dan komitmen organisasi, meskipun beberapa studi menemukan hubungan positif dalam kondisi tertentu sebagai respons adaptif. Namun, penelitian pada karyawan kontrak di industri *digital marketing*, khususnya di Yogyakarta, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus menguji hubungan *job insecurity* dan komitmen kerja pada karyawan kontrak di perusahaan *digital marketing* di Yogyakarta sebagai kontribusi empiris pada konteks industri berbasis *digital*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengolahan dan analisis data numerik menggunakan perhitungan statistik. Data dikumpulkan melalui alat ukur psikologis berupa skala yang disusun oleh peneliti, yaitu skala *job insecurity* dan skala komitmen kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT EDI yang berusia 18–40 tahun dan telah memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Jumlah populasi yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 205 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan pendekatan *probability sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 134 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua skala psikologi berbentuk skala Likert, masing-masing mengukur *job insecurity* dan komitmen kerja. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1996), sedangkan skala komitmen kerja mengacu pada dimensi yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008). Instrumen penelitian menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Uji validitas dilakukan melalui validitas isi (*professional judgement*), sedangkan reliabilitas diuji melalui uji coba instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel *job insecurity* dan komitmen kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah sampel penelitian sebanyak 139 responden masih di bawah 2000 (Ghozali, 2016). Uji normalitas melalui perangkat lunak statistik SPSS 25. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16456098
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.040
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data *output SPSS*, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda, karena model regresi yang baik harus menunjukkan hubungan linear antara kedua variabel. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas		
Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X)	0.000	Hubungan Linier
Komitmen Kerja (Y)	0.000	Hubungan Linier

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2025

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Signifikansi linearity* sebesar $0.000 \leq 0.05$, yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Hubungan *Job Insecurity* (X) dengan Komitmen Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear dan memenuhi asumsi linieritas dalam mode regresi.

2. Uji Hipotesis

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y, serta seberapa kuat

hubungan tersebut berdasarkan nilai koefisien korelasi (r). Proses analisis pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

Correlations	Job Insecurity	Komitmen Kerja
Pearson Correlation	1	-0.715
Sig. (2-tailed)	-	0.000
N	139	139

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,715$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,001 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Job Insecurity* dan Komitmen Kerja pada karyawan kontrak di perusahaan *digital marketing*.

Nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,511$) Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Job Insecurity* memberikan kontribusi efektif sebesar 51,1% terhadap variasi *Komitmen Kerja*. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat *Komitmen Kerja* mereka, dan sebaliknya, semakin rendah *Job Insecurity*, semakin tinggi *Komitmen Kerja* karyawan.

DISKUSI

1. Pembahasan Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *job insecurity* dan komitmen kerja pada karyawan kontrak di perusahaan *digital marketing* di Yogyakarta. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, semakin rendah komitmen kerja terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity*, semakin tinggi komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam pekerjaan menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Dalam perspektif psikologis, *job insecurity* merujuk pada penilaian subjektif karyawan mengenai potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan serta elemen-elemen penting yang melekat pada pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Dua aspek utama yang menonjol dalam dinamika psikologis *job insecurity* adalah tingkat ancaman yang dirasakan dan pentingnya pekerjaan bagi individu. Ketika karyawan merasa pekerjaannya terancam, hal ini menimbulkan kecemasan, ketidakpastian, dan menurunnya rasa aman. Sebaliknya, semakin penting pekerjaan tersebut bagi individu, semakin kuat pula dampak psikologis dari ancaman tersebut. Situasi ini dapat mengganggu perkembangan komitmen kerja, terutama pada aspek *affective commitment* dan *normative commitment*, karena kedua dimensi tersebut berkaitan erat dengan kestabilan emosional dan persepsi individu terhadap jaminan keamanan pekerjaan (Meyer & Allen, 1997).

Job insecurity berfungsi sebagai *stressor* psikologis yang dapat menurunkan keterikatan emosional, loyalitas, dan motivasi karyawan, sehingga berpotensi melemahkan komitmen kerja. Ketika dikaitkan dengan subjek penelitian, yaitu karyawan kontrak pada perusahaan *digital marketing* di Yogyakarta, dinamika ini semakin relevan. Sektor *digital marketing* bersifat cepat berubah, berbasis proyek,

dan bergantung pada pembeli, sementara status kontrak membuat keberlanjutan pekerjaan semakin tidak pasti. Situasi ini meningkatkan kerentanan terhadap *job insecurity*. Hasil uji korelasi *Pearson* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan komitmen kerja dan komitmen kerja ($r = -0,715$; $p = 0,001$). Nilai determinasi $r^2 = 0,511$ menunjukkan bahwa 51,1% variasi komitmen kerja dipengaruhi *job insecurity*. Aspek ancaman yang dirasakan dan pentingnya pekerjaan menyumbang pengaruh terbesar terhadap penurunan komitmen kerja, mendukung teori bahwa ketidakpastian pekerjaan melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Dinamika sektor *digital marketing* di Yogyakarta, yang cenderung berbasis proyek, *fleksible*, dan cepat berubah, menimbulkan ketidakpastian tersendiri bagi karyawan kontrak. Mereka sering menghadapi tenggat waktu yang ketat, perubahan klien atau pekerjaan yang tiba-tiba, dan kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak. Dalam kondisi seperti ini, persepsi terhadap *job insecurity* dapat meningkat, memengaruhi motivasi, *oyaitas*, dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Namun, beberapa karyawan mungkin mengembangkan mekanisme penyesuaian (*coping mechanism*) adaptif, misalnya dengan meningkatkan kinerja atau keterampilan untuk menjaga posisi mereka, sehingga dampak negatif terhadap komitmen kerja bisa diminimalkan.

2. Pembahasan Berdasarkan Analisis Tambahan

Analisis hubungan per aspek menggunakan korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa pada *job insecurity*, aspek “tingkat ancaman yang dirasakan” dan “pentingnya keseluruhan pekerjaan” memiliki korelasi signifikan dengan komitmen kerja. Artinya, persepsi terhadap ancaman terhadap pekerjaan dan seberapa penting pekerjaan tersebut bagi karyawan sangat berperan dalam membentuk tingkat *job insecurity*. Pada komitmen kerja, aspek *affective commitment* dan *normative commitment* menunjukkan korelasi signifikan dengan *job insecurity*, menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan rasa kewajiban moral terhadap perusahaan terpengaruh oleh tingkat ketidakamanan kerja. Temuan ini selaras teori serta hasil penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa *job insecurity* berperan sebagai *stressor* psikologis yang dapat menurunkan motivasi, loyalitas, dan keterikatan karyawan (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan *job insecurity* antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini dapat dipahami melalui peran sosial dan ekspektasi gender dalam konteks pekerjaan. Laki-laki cenderung memikul tuntutan sosial sebagai pencari nafkah utama sehingga ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan lebih mudah memunculkan kecemasan dan rasa tidak aman. Temuan ini sesuai dengan penelitian Kismono dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih sensitif terhadap faktor instabilitas kerja karena tekanan peran ekonomi yang lebih besar.

Sementara itu, komitmen kerja tidak menunjukkan perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Pola ini sesuai dengan temuan Meyer dkk. (2002) yang menyatakan bahwa komitmen kerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasional (misalnya kejelasan peran, dukungan *supervisor*, dan nilai-nilai organisasi) daripada faktor biologis seperti jenis kelamin. Dengan demikian, meskipun perempuan menunjukkan rata-rata komitmen yang sedikit lebih tinggi, secara psikologis perbedaan tersebut tidak signifikan dan dapat dijelaskan oleh kesamaan kondisi organisasi yang dialami kedua kelompok.

b. Berdasarkan Usia

Karyawan usia muda cenderung menunjukkan *job insecurity* lebih tinggi karena mereka berada pada fase awal karier, di mana keterampilan, pengalaman, dan stabilitas posisi belum sepenuhnya terbentuk. Menurut De Witte (2005), karyawan muda seringkali memiliki rasa kontrol yang lebih rendah terhadap kondisi kerja serta masih dalam tahap adaptasi terhadap tuntutan dan dinamika

organisasi. Kondisi industri digital marketing yang cepat berubah dan berbasis proyek juga dapat memperbesar ketidakpastian yang dirasakan kelompok usia muda.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja tidak dapat dianalisis sebagai faktor pembeda dalam penelitian ini karena seluruh karyawan berada pada rentang masa kerja yang sama (1–5 tahun), sesuai usia perusahaan yang relatif baru. Secara psikologis, kondisi ini mencerminkan bahwa seluruh karyawan berada pada tahap perkembangan organisasi yang sama, sehingga persepsi mereka terhadap stabilitas kerja, dinamika perusahaan, dan harapan terhadap masa depan organisasi juga relatif seragam. Dalam konteks organisasi baru, persepsi *job insecurity* maupun komitmen kerja biasanya lebih ditentukan oleh tingkat kejelasan struktur kerja, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan, bukan oleh lama bekerja (Wati dkk., 2025).

d. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pendidikan bukan merupakan faktor yang berperan signifikan dalam menentukan tingkat *job insecurity*, melainkan aspek-aspek yang melekat pada pekerjaan itu sendiri yang lebih menentukan munculnya persepsi ketidakamanan kerja. De Witte (2005) menjelaskan bahwa dalam konteks pekerjaan yang tidak stabil terutama pada sektor berbasis proyek pendidikan tinggi tidak selalu memberikan perlindungan psikologis terhadap ancaman kehilangan pekerjaan.

Sebaliknya, pendidikan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pemahaman yang lebih matang mengenai rencana karier, nilai profesionalisme, dan pentingnya kontribusi jangka panjang terhadap organisasi. Pernyataan ini didukung oleh temuan Chughtai & Zafar (2006) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berbanding lurus dengan orientasi karier dan internalisasi nilai loyalitas kerja. Dalam konteks *digital marketing*, karyawan berpendidikan tinggi mungkin merasa lebih percaya diri dalam memaknai pekerjaan mereka, sehingga lebih mudah membangun komitmen terhadap organisasi.

Namun penelitian ini memiliki kelemahan yaitu, sampel yang digunakan terbatas di satu perusahaan *digital marketing* di Yogyakarta sehingga generalisasi hasil ke sektor atau wilayah lain menjadi terbatas. Kedua, data dikumpulkan melalui instrumen *self-report*, sehingga terdapat kemungkinan munculnya bias persepsi atau jawaban yang diinginkan responden. Ketiga, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* tidak memungkinkan penentuan hubungan sebab-akibat secara langsung antara *job insecurity* dan komitmen kerja. Keempat, variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi komitmen kerja, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kelima, pengukuran per aspek *job insecurity* dan komitmen kerja dilakukan pada satu waktu, sehingga perubahan persepsi seiring waktu tidak dapat dipantau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan komitmen kerja pada karyawan kontrak. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan kerja berhubungan dengan penurunan komitmen kerja karyawan. Hal ini menjadi indikasi bahwa rasa ketidakamanan terhadap pekerjaan dapat menurunkan keterikatan, loyalitas, dan kemauan karyawan untuk bertahan dan memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan.

Niai koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 51,1% menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,1% terhadap komitmen kerja. Hasil olah data tambahan menunjukkan bahwa aspek “tingkat ancaman yang dirasakan karyawan” memberikan sumbangan sebesar (22%), kemudian diikuti oleh “pentingnya keseluruhan pekerjaan” (19,5%), menandakan bahwa persepsi terhadap ancaman pekerjaan menjadi faktor utama dalam menurunnya komitmen kerja. Analisis demografi juga mengungkap pola yang menarik, yaitu karyawan muda cenderung merasakan ketidakamanan kerja yang relatif lebih besar dibandingkan pada karyawan dengan usia yang lebih senior, selain itu tingkat pendidikan memengaruhi komitmen kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan.

Dengan demikian, masih terdapat 48,9% pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti dalam studi ini, misalnya dukungan organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau faktor personal seperti motivasi dan regulasi diri. Temuan ini menekankan bahwa perusahaan perlu memerhatikan persepsi keamanan kerja, khususnya bagi karyawan muda, untuk menjaga dan meningkatkan komitmen kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM Research*, 11(1), 39–64.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Job insecurity: Toward conceptual clarity. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. xx–xx). Wiley-Blackwell.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1981). *Handbook in research and evaluation*. EdITS Publishers.
- Kismono, G., dkk. (2013). Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Kontan.co.id. (2021, August 24). *KSPI sebut ada 50.000 buruh terkena PHK sejak awal 2021*. <https://nasional.kontan.co.id/news/kspi-sebut-ada-50000-buruh-terkena-phk-sejak-awal-2021>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 91–113.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Prentice Hall.

Wati, dkk. (2025). Pengaruh faktor organisasi terhadap komitmen kerja pada perusahaan rintisan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.