

Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo

Silfi Qowiyu Dianingtias¹, Sri Hartono², Dwi Warni Wahyuningsih³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo,
Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia
silfiqowiyu@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of Job Insecurity, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Employees of Gondorukem and Turpentine Factory (PGT) Sukun, Pulung District, Ponorogo Regency. The research method used is quantitative research. The sample in this study used a nonprobability sampling method, namely by using the entire population of 55 employees. The data collection technique in this study was to distribute questionnaires to PGT Sukun employees. The data in this study were processed using the SPSS version 26 application which obtained the results that partially job insecurity has no effect on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Simultaneously job insecurity, organizational culture, and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment of employees of the Gondorukem and Turpentine Factory (PGT), Sukun Pulung District, Ponorogo Regency.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan keseluruhan dari populasi sejumlah 55 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PGT Sukun. Data pada penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang memperoleh hasil bahwa secara parsial job insecurity tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara simultan job insecurity, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

Kata kunci: Job Insecurity, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Copyright (c) 2024 Silfi Qowiyu Dianingtias, Sri Hartono, Dwi Warni Wahyuningsih

Corresponding author: Silfi Qowiyu Dianingtias

Email Address: silfiqowiyu@gmail.com (Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Ponorogo, Jawa Timur)

Received 5 July 2024, Accepted 10 July 2024, Published 20 July 2024

PENDAHULUAN

Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo berdiri pada 15 Juli 1976. Pabrik ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah naungan Perum Perhutani. Perum Perhutani bergerak di bidang pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hutan kayu dan non kayu yang tersebar di Indonesia. Pabrik ini didirikan untuk menganeekaragaman hasil hutan sehingga diperoleh hasil dan nilai tambah yang optimum. Selain itu pabrik tersebut didirikan untuk memenuhi permintaan pasar akan gondorukem dan terpentin yang semakin meningkat dan juga untuk meningkatkan pembangunan di bidang pemanfaatan hasil hutan

non kayu. Gondorukem merupakan residu atau sisa dari hasil destilasi getah pinus yang berupa padatan berwarna kuning jernih sampai kuning tua yang biasanya digunakan sebagai bahan utama kosmetik, cat, semir sepatu, sabun, isolasi, ban, dll. Sedangkan terpentin merupakan produk olahan getah pinus dari hasil destilasi yang digunakan sebagai bahan baku pelarut cat, bahan baku parfum, disinfektan, dan campuran kimia lainnya.

Dalam pengolahan getah pinus menjadi gondorukem dan terpentin, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Pada dasarnya, hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling membantu tercapainya suatu tujuan, yaitu sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan ini, pengembangan atau pengelolaan SDM harus dilakukan, yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan mereka (Susan, 2019). Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan seiring dengan perkembangan zaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional dan bertanggung jawab, disamping itu karyawan harus memiliki *attitude* yang baik karena tercapainya tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi (Faisal & Dewi, 2019). Komitmen Organisasional adalah tingkat dimana seorang karyawan bersedia untuk memertahankan keanggotaannya karena ketertarikan dan keterkaitan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Singh & Onahring, 2019). Perusahaan harus melakukan banyak upaya agar menjadikan karyawan berkomitmen pada perusahaan, karena jalannya perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak nilai yang positif kepada organisasi (Suyanto & Ie, 2021). Inti dari komitmen tidak hanya berupa kesediaan seorang karyawan untuk bertahan lama di perusahaan, tetapi lebih dari itu, karyawan ingin melakukan yang terbaik bahkan bersedia loyal kepada perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi dapat menurun karena disebabkan oleh karyawan yang merasakan *Job Insecurity* yang tinggi, mereka akan merasa terancam karirnya, takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kehilangan potensi dirinya. Sehingga, meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan atau tempat kerjanya, menjadi tidak percaya terhadap perusahaan tersebut dan pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) adalah kondisi dimana karyawan merasakan tekanan terkait dengan ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan mereka yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang mereka miliki terhadap pekerjaan mereka dan kenyataan yang mereka alami (Nurleni et al.,

2020). Perasaan tidak aman inilah yang dapat memicu terjadinya konsekuensi yang lebih buruk seperti penurunan kualitas pegawai, berkurangnya kepuasan kerja, kinerja tidak maksimal, dan dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasional.

Turunnya komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Menurut Nadhiroh (2019) Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga, budaya organisasi berperan sebagai pengawas bagi para karyawan, baik dalam hal kerjasama maupun prinsip-prinsip yang menjadi dasar bagi semua anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi yang mempunyai nilai-nilai unggul yang ditanamkan secara masif kepada para pegawainya akan menjadi teladan bagi para pegawainya dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dalam kondisi seperti ini, budaya organisasi dapat memicu dan memacu komitmen karyawan terhadap organisasi (Yanti & Dahlan, 2018). Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen secara signifikan. Apabila karyawan merasa cocok dengan nilai atau norma perusahaan, mereka akan memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dengan cara melibatkan serta mempertahankan keanggotaannya.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor turunnya komitmen organisasional, ketika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya pada suatu perusahaan, maka akan terjadi penurunan terhadap komitmen organisasional. Menurut Thiagaraj & Thangaswamy (2017) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pengalaman kerja tertentu. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan atau salah satu aspeknya, mereka cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan rajin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memicu pertumbuhan loyalitas dan motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal pada organisasi, yang semuanya merupakan unsur kunci dari komitmen karyawan terhadap organisasi (Yanti & Dahlan, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan dinamis, sehingga memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan baik organisasi maupun karyawan secara keseluruhan dan akan membentuk serta meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. PGT memiliki karyawan yang berklasifikasi baik, untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka akan didasari dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan akan berkomitmen tinggi pada perusahaan jika tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mereka rendah. Pada PGT ini terdapat karyawan yang mencapai usia pensiun, dan mereka merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya yang menyebabkan tingkat *job insecurity* mereka tinggi sehingga dapat menurunkan komitmen organisasi. PGT menerapkan budaya organisasi yang baik dan disiplin, namun beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada di sana terutama karyawan yang masih tergolong muda, mereka sulit beradaptasi dengan rekan kerjanya karena pengaruh usia. Ketidakpuasan kerja timbul dari karyawan yang belum terbiasa dengan kebisingan mesin dan udara yang pengap, dimana hal tersebut akan mengganggu aktivitas karyawan

dan akan menurunkan komitmen organisasional. Penelitian ini dipilih berdasarkan fenomena dan *research gap* terkait *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sabardini et al. (2022) *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada seluruh karyawan perusahaan produk perawatan kecantikan CV Magic Skin Yogyakarta. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah & Huda (2023) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Behaestex Pandaan. Pada variabel budaya organisasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Daslim et al. (2023) menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2023) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa Sidoarjo Jawa Timur. Pada variabel Kepuasan kerja menurut penelitian Hapipuddin et al. (2023) kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru di SMA Negeri 2 Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto & Ie (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo”**.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menerapkan strategi asosiatif. Sugiyono (2022) menjelaskan pendekatan kuantitatif adalah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari *Job Insecurity* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional (Y). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* melalui pendekatan sampling jenuh. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 55 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden dan alat ukur pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. Data hasil kuesioner dianalisis menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN DISKUSI

Data jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan masa kerja responden ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	52	94,5%
2	Perempuan	3	5,5%
No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 20	1	1,82%
2	21-25	7	12,73%
3	26-30	10	18,18%
4	31-35	7	12,73%
5	36-40	3	5,45%
6	41-45	9	16,36%
7	46-50	6	10,91%
8	≥ 50	12	21,82%
No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMP/Sederajat	0	0,00%
2	SMA/Sederajat	35	58,18%
3	D3	6	16,36%
4	S1	14	25,45%
5	S2	0	0,00%
No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase (%)
1	<i>Outsourcing</i> /kontrak	3	5,5%
2	Karyawan Tetap	52	94,5%
No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	5	9,09%
2	1-5 Tahun	17	30,91%
3	6-10 Tahun	12	21,82%
4	> 10 Tahun	21	38,18%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari data ini, terlihat distribusi yang cukup merata dari berbagai karakter seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan masa kerja responden. Ini memberikan landasan yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian yang dilakukan. Aplikasi SPSS versi 26 digunakan untuk mengolah hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Uji Validitas

Uji validitas terhadap empat variabel yang disebarakan pada 55 responden maka r tabel adalah 0,2656 dengan jumlah indikator sebanyak 24 butir pernyataan. Hasil uji validitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0,625	0,2656	Valid
	X1.2	0,666	0,2656	Valid
	X1.3	0,539	0,2656	Valid
	X1.4	0,607	0,2656	Valid

	X1.5	0,586	0,2656	Valid
	X1.6	0,660	0,2656	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,888	0,2656	Valid
	X2.2	0,856	0,2656	Valid
	X2.3	0,727	0,2656	Valid
	X2.4	0,849	0,2656	Valid
	X2.5	0,771	0,2656	Valid
	X2.6	0,793	0,2656	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,838	0,2656	Valid
	X3.2	0,852	0,2656	Valid
	X3.3	0,801	0,2656	Valid
	X3.4	0,810	0,2656	Valid
	X3.5	0,674	0,2656	Valid
	X1.6	0,809	0,2656	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y1.1	0,788	0,2656	Valid
	Y1.2	0,762	0,2656	Valid
	Y1.3	0,800	0,2656	Valid
	Y1.4	0,824	0,2656	Valid
	Y1.5	0,798	0,2656	Valid
	Y1.6	0,680	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel didapat dengan melihat tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) untuk α 0,05 dengan $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel, jadi $df = 55 - 2 = 53$. Dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari 53 dengan signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 0,2656. Maka dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding r tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sugiyono (2022) suatu penelitian dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 dan apabila nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 penelitian tersebut dianggap kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,652	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,896	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,881	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel di atas yaitu tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang

konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasional, dengan variabel bebas (independen) yaitu *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.200	3.228		3.160	.003
	JOB_INSECURITY	-.471	.165	-.327	-2.849	.006
	BUDAYA_ORGANISASI	.427	.138	.430	3.097	.003
	KEPUASAN_KERJA	.634	.138	.593	4.601	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASIONAL

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Persamaan analisis regresi linier berganda ditemukan dalam tabel 4, yang terdiri dari :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,200 + (-0,471) X_1 + 0,427 X_2 + 0,634 X_3 + e$$

Koefisien regresi masing-masing variabel ditunjukkan sebagai berikut berdasarkan persamaan regresi linier sebelumnya :

1. Nilai Konstanta (α) = 10,200

Nilai konstanta dalam analisis regresi linier berganda adalah 10,200 dan positif. Tanda positif ini memperlihatkan bahwa terdapat keterkaitan diantara variabel independen dan variabel dependen. Interpretasi dari nilai konstanta ini adalah bahwasannya apabila seluruh variabel independen mempunyai nilai nol atau tidak menghadapi pembaruan, kemudian variabel dependen hendak meningkat yakni 10,200 atau mengalami peningkatan sebesar nilai konstanta tersebut. Dengan demikian, hasil ini memperlihatkan bahwasannya variabel independen memiliki dampak positif terhadap variabel dependen, yakni komitmen organisasional.

2. Nilai Koefisien Regresi *Job Insecurity* (b_1) = -0,471

Nilai koefisien *job insecurity* sebesar (-0,471) yang bernilai negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang negatif diantara X1 terhadap komitmen organisasional (Y). Dalam hal ini, apabila variabel *job insecurity* bertambah satu satuan, kemungkinan akan terjadi penurunan komitmen organisasional yakni 0,471 atau sekitar 47,1%, sementara variabel independen lainnya yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja tetap konstan.

3. Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi (b_2) = 0,427

Budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,427 dan bernilai positif. Ini berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen

organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian responden terhadap budaya organisasi naik sebesar satu satuan nilai, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,427 atau sekitar 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki budaya organisasi yang baik, seperti norma-norma yang jelas, dukungan dari atasan, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kolaboratif, bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan.

4. Nilai Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b_3) = 0,634

Koefisien kepuasan kerja memiliki nilai yakni 0,634 dan memiliki nilai positif. Ini menunjukkan bahwasannya apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka dapat terjadi peningkatan komitmen organisasional sebesar 0,634 atau sekitar 63,4%. Dalam hal ini ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di dalam perusahaan, maka mereka memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan tidak akan meninggalkan perusahaan sehingga memberi keuntungan yang nyata untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Uji T

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau nilai p value (sig) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.200	3.228		3.160	.003
	JOB_INSECURITY	-.471	.165	-.327	-2.849	.006
	BUDAYA_ORGANISASI	.427	.138	.430	3.097	.003
	KEPUASAN_KERJA	.634	.138	.593	4.601	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASIONAL

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh negatif terhadap variabel dependen, yakni *job insecurity*. Lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai t hitung sebesar (-2,849) dan memiliki t tabel sebesar 2,008 yang diperoleh dari $df = n - k = 55 - 4 = 51$. Sehingga t hitung $(-2,849) < t$ tabel (2,008), maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel *job insecurity* (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y).
2. Pada variabel budaya organisasi diperoleh t hitung sebesar 3,097 dan memiliki t tabel sebesar 2,008. Sehingga t hitung $(3,097) > t$ tabel (2,008), maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan

H_{a2} diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel budaya organisasi (X₂) terhadap komitmen organisasional (Y).

3. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh t hitung sebesar 4,601 dan memiliki t tabel sebesar 2,008. Sehingga t hitung (4,601) > t tabel (2,008), maka dapat disimpulkan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja (X₃) terhadap komitmen organisasional (Y).

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan signifikan, sebaliknya apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 maka model regresi yang digunakan tidak signifikan (Ghozali, 2021). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.703	3	145.568	27.401	.000 ^b
	Residual	270.943	51	5.312		
	Total	707.636	54			
a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASIONAL						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, JOB_INSECURITY, BUDAYA_ORGANISASI						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Pada tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima dengan nilai F hitung sebesar 27,401 dan F tabel 2,786 yang diperoleh dari :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$$

Sehingga F hitung (27,401) > F tabel (2,786), serta nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independe terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.595	2.305
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, JOB_INSECURITY, BUDAYA_ORGANISASI				

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 7 di atas adalah 0,595 atau sekitar 59,5%. Artinya 59,5% komitmen organisasional pada karyawan PGT Sukun dipengaruhi oleh *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan 40,5% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Diskusi

1. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $-2,849 < 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karena memiliki nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi 0,006 lebih dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan walaupun karyawan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi ataupun rendah, karyawan PGT Sukun tetap mempertahankan posisinya di dalam organisasi dan mereka tetap berkomitmen serta tidak meninggalkan organisasinya.
2. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,097 > 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,003 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PGT Sukun baik sehingga meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara signifikan.
3. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4,601 > 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan dinamis, sehingga memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan baik organisasi maupun karyawan secara keseluruhan dan akan membentuk serta meningkatkan komitmen organisasional.
4. Dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh dengan nilai f hitung $> f$ tabel sebesar $27,401 > 2,786$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karena memiliki nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 59,5% komitmen organisasi karyawan PGT Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo secara simultan dipengaruhi oleh *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,5% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara simultan *job insecurity*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpetin (PGT) Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Terlebih dahulu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpetin (PGT) Sukun yang telah menjadi sampel pada penelitian ini. Kesiediaan karyawan PGT Sukun untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sangat peneliti hargai. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Saran dan masukan yang telah diberikan sangat berharga bagi kelancaran penelitian dan penyusunan artikel ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan.

REFERENSI

- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Hapipuddin, H., Siregar, Z. M. E., & Nasution, A. P. (2023). The Influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 3(5), 363–367. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i5.292>
- Jazilah, K. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja*. 11.
- Khasanah, K., & Huda, K. (2023). *PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN INTENTION TO LEAVE PADA PT. BEHAESTEX PANDAAN*.
- Nadhiroh, U. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING*

- PADA KOPERTA LANGGENG MULYO NGANCAR KEDIRI. *Develop*, 3(1), 61–77.
<https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1531>
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Sabardini, S. E., Wijono, D., & Fatimah, M. D. (2022). Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara Ketidakamanan Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 11(2), 239.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v11i2.904>
- Singh, Kh. D., & Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment—Construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 9(2).
- Suyanto, L. V., & Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 782. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). THEORETICAL CONCEPT OF JOB SATISFACTION - A STUDY. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2018). THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP BEHAVIOR, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80.
<https://doi.org/10.12775/JPM.2017.132>