

KOMITMEN ORGANISASI DI MASA PANDEMI COVID-19: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*

Nasha Acacia Almira^{*1}, Dadang Karya Bakti¹, Fenny Saptiani¹

¹Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

*Surel korespondensi: nasha.acacia.almira@gmail.com

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic affects the work environment and creates job insecurity for employees that simultaneously decreases employee commitment to the organization due to work environments changes and reductions of employee numbers in several companies. This study aimed to ascertain the effect of work environment and job insecurity on organizational commitment during the Covid-19 epidemic with the quantitative method and explanatory research. The sampling technique used is the purposive sampling method. The data collection instrument was a questionnaire with a Likert scale sent to 58 respondents who work at Lotte Grosir Lampung. Multiple linear regression analysis was used in conjunction with the SPSS 20 program to conduct the study. The findings indicate that the workplace has a positive effect on organizational commitment. Job insecurity, on the other hand, has no effect on organizational commitment. Additionally, the variables of work environment and job insecurity both have an effect on organizational commitment simultaneously.

Keyword: *Work Environment, Job Insecurity, Organizational Commitment, Covid-19*

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap perubahan lingkungan kerja, dan menimbulkan *job insecurity*, karena terjadinya pengurangan karyawan di beberapa perusahaan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada masa pandemi Covid-19 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke 58 responden karyawan Lotte grosir Lampung, dengan menggunakan skala *likert*. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut, variabel lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, Covid-19

PENDAHULUAN

Sejak akhir 2019, ditemukan virus dengan penyebaran yang sangat cepat yaitu virus corona (Covid-19). Covid-19 ditemukan di Wuhan, China dan sampai menyebar ke beberapa negara. Pandemi Covid-19 merupakan tantangan besar, dimana memengaruhi semua industri di seluruh dunia, baik dalam aspek teknis maupun fisik, dan dengan dampak sosiopsikologis yang belum pernah terlihat sebelumnya (Carnevale & Hatak, 2020). Penyebaran Covid-19 sampai ke Indonesia di awal tahun 2020, dimana banyak industri merasakan dampak dari pandemi Covid-19.

Salah satu sektor yang merasakan efek atau dampak dari pandemi Covid-19 yaitu sektor bisnis retail. Efek atau dampak tersebut menyebabkan adanya penurunan atas permintaan pasar, diberlakukannya PPKM, dan juga biaya pengeluaran tetap yang harus dibayar oleh perusahaan (kontan.co.id). Dampak dari pandemi Covid-19 juga menyasar pada ketenagakerjaan di Indonesia. Kementerian ketenagakerjaan mencatat 1,94 juta pekerja yang berasal dari 114.340 perusahaan mengalami PHK dan dirumahkan. Kondisi tersebut dapat mengurangi komitmen pada karyawan, dan memengaruhi kinerja suatu organisasi.

Komitmen organisasi menjadi dimensi perilaku yang penting dalam menilai keinginan karyawan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Sapitri & Suryalena, 2016). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya merupakan orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasinya, sehingga berkeinginan untuk mempertahankan dan melakukan pekerjaan dengan baik (Ghorbanpour et al., 2014). Memiliki komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan peduli terhadap keberlangsungan organisasi dan melakukan upaya dalam membuat organisasi ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada karyawan antara lain, yaitu lingkungan kerja (Ahakwa et al., 2021), dan job insecurity (Gunawan & Ardana, 2020). Faktor lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, sehingga lingkungan kerja pada organisasi memiliki makna penting terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Ilham, 2019).

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga memudahkan karyawan untuk mencapai target kerja dengan hasil optimal, serta komitmen akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif (Subagyo, 2014). Pada masa pandemi ini, lingkungan kerja pada organisasi mengalami perubahan seperti, beberapa perusahaan sudah menerapkan bekerja dari rumah atau disebut work from home (WFH). Namun, ada beberapa perusahaan tetap mempekerjakan karyawannya di tempat kerja atau work from office (WFO).

Terjadinya perubahan pada perusahaan dan penurunan skala sebagai dampak dari terjadinya Covid-19 akan meningkatkan persepsi karyawan tentang kehilangan pekerjaan. Berdasarkan persepsi tersebut dapat menimbulkan job insecurity yang dirasakan karyawan (Mauno et al., 2014). Job insecurity merupakan kondisi mental yang dialami seorang karyawan dengan rasa bingung dan kekhawatiran, yang disebabkan adanya perubahan pada lingkungan, sehingga dapat menimbulkan ancaman terhadap masa depan pekerjaan karyawan (Septiari & Ardana, 2016).

Menurut Shoss (2017), job insecurity dapat terjadi karena berbagai alasan, dari kekuatan ekonomi luas, seperti resesi atau kemerosotan industri, restrukturisasi organisasi, faktor interpersonal, atau alasan baik yang rasional maupun tidak rasional, seperti bekerja dalam kontrak jangka pendek atau ketakutan yang tidak didorong oleh fakta selain kerentanan disposisional.

Terdapat dampak yang ditimbulkan job insecurity bagi karyawan dan organisasi, yaitu dampak yang bersifat jangka pendek akan berdampak pada komitmen organisasi, seperti berkurangnya rasa percaya karyawan terhadap manajer. Sedangkan dampak dari job insecurity yang bersifat jangka panjang, akan berdampak pada kesehatan secara fisik maupun mental, kemampuan kerja dan meningkatkan intensitas niat pindah kerja pada karyawan (Sverke et al., 2002).

Apabila dikaitkan dengan lokus penelitian, kondisi di atas sejalan dengan apa yang terjadi di perusahaan Lotte Grosir Lampung. Sebagai perusahaan ritel yang menjual produk kebutuhan rumah tangga, maka sulit untuk menerapkan WFH bagi karyawannya di masa pandemi Covid-19. Dalam konteks studi yang dilakukan, berdasarkan survei awal, ditemukan rendahnya komitmen organisasi pada beberapa karyawan Lotte Grosir Lampung. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan ditandai dengan peningkatan jumlah ketidakhadiran pada hari kerja. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menyumbangkan stabilitas tenaga kerja terhadap organisasi (Nofriansyah, 2016). Terdapat beberapa karyawan Lotte Grosir Lampung yang terlambat pada saat

masuk bekerja, tidak absen, dan pulang lebih awal pada masa pandemi Covid-19. Terjadinya pandemi saat ini membuat banyak karyawan yang kurang disiplin, dikarenakan adanya perubahan jam kerja.

Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik di Lotte Grosir Lampung, selama masa pandemi Covid-19 mengikuti prosedur penerapan protokol kesehatan sebagai upaya pencegahan dan pengendalian penularan Covid-19, seperti tersedianya handsanitizer, tempat mencuci tangan, alat pengecek suhu dan diwajibkan memakai masker. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik, perusahaan Lotte Grosir Lampung menerapkan pembatasan sosial, yaitu membatasi interaksi antar karyawan pada saat bekerja. Selain itu, manajer membatasi jadwal pelaksanaan meeting.

Walaupun demikian, pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap penurunan konsumen di Lotte Grosir Lampung. Dalam menghadapi dampak tersebut, perusahaan melakukan upaya dalam meminimalisir pengeluaran, dan melakukan pengurangan karyawan agar perusahaan dapat bertahan di masa pandemi. Berdasarkan data yang didapatkan dari pihak HR Lotte Grosir Lampung, bahwa terjadinya pengurangan jumlah karyawan dari tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2018 terdapat 90 karyawan, tahun 2019 terdapat 84 karyawan, tahun 2020 terdapat 72 karyawan dan tahun 2021 berkurang menjadi 62 karyawan. Tindakan tersebut dilakukan manager untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi penurunan pendapatan selama masa pandemi Covid-19.

Kondisi tersebut menimbulkan job insecurity pada karyawan. Sejalan dengan observasi yang telah dilakukan terhadap karyawan Lotte Grosir Lampung, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan merasa terancam terhadap jenjang karir dan keberlangsungan pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan melakukan pengadaan terkait tenaga kerja dengan sistem magang dan pekerja kontrak. Selain itu juga, perusahaan mengalami dampak dari pandemi Covid-19, sehingga mengharuskan perusahaan untuk mengadakan pengurangan karyawan. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen karyawan. Unit analisis studi terletak pada perilaku individu, dengan variabel lingkungan kerja sebagai bagian dari desain kerja. Variabel *job insecurity* terletak pada persepsi dan perilaku, berkaitan dengan proses berpikir dan pengamatan, yang berdampak pada komitmen organisasi sebagai *outcomes*.

Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan atribut umum yang ditemukan di sekitar lingkungan tempat kerja, metode dalam bekerja, serta mengatur pekerjaan baik secara pribadi maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Pada penelitian ini, lingkungan kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terdapat beberapa dukungan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Hanasya, 2016; Rumoning, 2018; Ahakwa, et al., 2021). Dengan demikian, dapat disusun hipotesis pertama yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung

Selanjutnya, *job insecurity* merupakan keadaan ketidakmampuan karyawan dalam mempertahankan pekerjaan idealnya dalam organisasi, serta adanya ancaman terhadap pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan merasa tegang, muncul kecemasan, kekhawatiran, stres, dan rasa ketidakpastian terhadap pekerjaannya (Hellgren *et al.*, 1999). *Job insecurity* pada penelitian ini diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi (Ezra, *et al.*, 2019; Gunawan & Ardana, 2020). Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung

Komitmen organisasi adalah kondisi yang terdapat dalam diri karyawan dengan menetapkan identitas terhadap organisasinya dan pencapaian tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Pada penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normatif commitment*). Terdapat dukungan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi (Arsuta & Mashyuni, 2021). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Lotte Grosir Lampung. Sampel pada penelitian ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*, dengan karakteristik sampel yaitu karyawan Lotte Grosir Lampung pada level 1-3 yang berjumlah 58 karyawan. Karakteristik sampel pada level tersebut sejalan dengan pendapat dari Dwiyanti & Abdilla (2018), yakni karyawan yang berada pada level rendah lebih rentan mengalami *job insecurity* dan sulit dalam meningkatkan komitmen organisasi. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form*, dengan penggunaan skala *likert*. Adapun teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Secara deskriptif, karakteristik responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki (55,4%), dengan rentang usia 21-30 tahun (89,7%). Mayoritas pendidikan terakhir setingkat sarjana (S1) sebesar 43,1%, dan mayoritas merupakan karyawan kontrak (56,9%). Mayoritas responden merupakan karyawan dari divisi *Key Account* dan *Management* (17,2%), dengan masa kerja lebih dari 3 tahun (53,4%).

Sementara itu, secara deskriptif, skala jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, memiliki rata-rata sebesar 4,24. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa responden menilai lingkungan kerja dengan kategori sangat baik pada masa pandemi Covid-19. Indikator dengan nilai di atas rata-rata terletak pada indikator lingkungan kerja fisik. Indikator tersebut meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas yang memadai, penerapan protokol kesehatan di tempat kerja. Indikator dengan nilai di bawah rata-rata terdapat pada indikator lingkungan kerja non fisik, yang meliputi hubungan dengan atasan, komunikasi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan baik, serta adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar rekan kerja.

Pada variabel *job insecurity*, skala jawaban responden rata-rata sebesar 4,09. Dapat diartikan bahwa jawaban responden berada pada kategori baik berkenaan dengan *job insecurity* di masa pandemi Covid-19. Indikator dengan nilai di atas rata-rata yaitu pada indikator *job insecurity* kualitatif yang meliputi adanya peluang kerja, perusahaan dapat menyediakan pekerjaan yang menarik di masa yang akan datang, rasa percaya terhadap keahlian yang dimiliki akan dibutuhkan perusahaan di masa yang akan datang, serta perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya. Sedangkan indikator yang berada di bawah rata-rata, yakni indikator *job insecurity* kuantitatif, yang meliputi perasaan khawatir jika dikeluarkan dari perusahaan, adanya resiko jika

meninggalkan perusahaan pada masa pandemi, dan rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan pada masa pandemi.

Pada variabel komitmen organisasi, skala jawaban responden memiliki rata-rata sebesar 4,10. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden memiliki komitmen yang sangat baik. Indikator dengan nilai di atas rata-rata berada pada indikator komitmen afektif. Indikator tersebut meliputi perasaan bahagia bekerja di perusahaan pada masa pandemi, mendukung peraturan yang berlaku di perusahaan, rasa peduli terhadap masalah yang ada di perusahaan pada masa pandemi, dan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan pada masa pandemi. Indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata berada pada indikator komitmen berkelanjutan. Indikator tersebut meliputi sulit meninggalkan perusahaan karena khawatir tidak ada kesempatan kerja di tempat lain, merasa rugi jika meninggalkan perusahaan pada masa pandemi, dan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan lebih tinggi dari perusahaan saat ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi berdistribusi secara normal atau hampir normal (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel *kolmogorov-smirnov* data yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Pada tabel 1, menunjukkan signifikansi sebesar $0,105 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,92713854
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105

a. Test distribution is Normal.

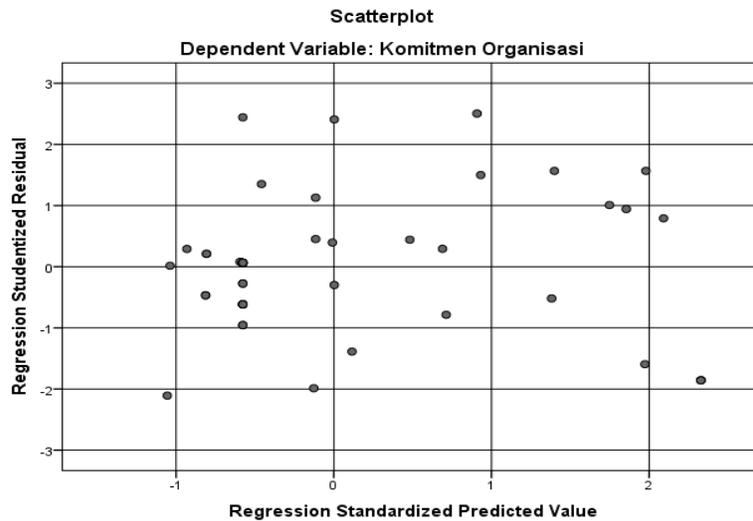
b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menemukan adanya perbedaan *variance* dalam model regresi dari *residual* semua pengamatan (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Hasil menunjukkan titik-titik yang menyebar dan tidak adanya pola tertentu, sehingga penelitian ini homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas (lihat gambar 1).

3. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang dimiliki variabel independen. Untuk mendeteksi hal ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini, nilai *Tolerance* dan VIF setiap variabel tidak menunjukkan adanya korelasi (lihat tabel 2), sehingga dapat dikatakan dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,655	,504		3,287	,002		
	Lingkungan Kerja	,392	,121	,414	3,233	,002	,797	1,254
	Job Insecurity	,162	,106	,195	1,526	,133	,797	1,254

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya hubungan antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen, serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	1,655	,504	
Lingkungan Kerja	,392	,121	,414
Job Insecurity	,162	,106	,195

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *constant* yaitu 1,655, nilai X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,392, dan nilai X2 (*job insecurity*) sebesar 0,162. Dari nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$y = 1,655 + 0,392 X_1 + 0,162 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,655, yang berarti jika lingkungan kerja (X1) dan *job insecurity* (x2) bernilai 0 atau tidak ada, maka besarnya komitmen (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 1,655. Koefisien regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,392. Dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti, jika terdapat kenaikan 1 dari variabel lingkungan kerja, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,392, dengan asumsi variabel lainnya diakui sebagai konstan atau tetap.

Koefisien regresi linear berganda pada variabel *job insecurity* (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,162, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Sehingga, setiap adanya kenaikan nilai 1 dari variabel *job insecurity* (X2), maka nilai komitmen organisasi akan terjadi kenaikan sebesar 0,162, dengan asumsi variabel lainnya diakui sebagai konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini nilai t_{tabel} ditentukan dengan menggunakan $t(\alpha/2; df (n-k-1))$, maka $\alpha=5\%$, $t_{tabel} = \frac{5\%}{2}$; $(58-3-1) = t 0,025$; $df (54) = 2,004$. Dasar dalam pengambilan keputusan uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1,655	,504		3,287	,002

Lingkungan Kerja	,392	,121	,414	3,233	,002
Job Insecurity	,162	,106	,195	1,526	,133

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja yaitu 3,233 dan nilai signifikansi yaitu 0,002. Selanjutnya, nilai t-hitung variabel *job insecurity* yaitu 1,526, dan nilai signifikansi nya yaitu 0,133. Berdasarkan dari perhitungan uji t, maka pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, yaitu $3,233 > 2,004$, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka, keputusan yang diambil yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga, disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung dengan nilai koefisien 41,4.

Pada variabel *job insecurity* menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu $1,526 < 2,004$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,133 > 0,05$. Maka, keputusan yang diambil yaitu H_a ditolak dan H_o diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung dengan nilai koefisien sebesar 19,5.

2. Uji F

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi. Pengaruh tersebut nilai yang dimiliki signifikansi pada $\alpha=5\%$. Uji ini memiliki ketentuan apabila nilai signifikan $< 0,10$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Berikut hasil uji F:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,069	2	1,035	10,804	,000 ^b
	Residual	5,267	55	,096		
	Total	7,337	57			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Lingkungan Kerja

Pada tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$, yakni $10,804 > 3,18$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka keputusan yang diambil yaitu H_o3 ditolak dan H_a3 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,531. Hal ini berdasar pedoman interpretasi nilai r, menunjukkan tingkat hubungan antara komitmen organisasi dengan dua variabel (lingkungan kerja dan *job insecurity*) adalah sedang. Pada penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,282 atau 28,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yang terjadi sebesar 28,2%, sedangkan untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,256	,3094690

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

DISKUSI

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien 41,4. Hal tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang menilai tinggi pada indikator lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hal tersebut, karyawan Lotte Grosir Lampung menganggap bahwa lingkungan kerja yang bersifat fisik di perusahaan sudah baik dalam mendukung pekerjaan selama pandemi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Hanaysha, 2016; Danish *et al.*, 2013; Ahakwa *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa secara parsial variabel *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Data ini didukung oleh hasil statistik deskriptif dengan nilai rendah pada indikator *job insecurity* kualitatif, yakni pada item mengenai adanya peluang kerja yang baik di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang adanya peluang untuk berkembang di perusahaan. Dilihat dari karakteristik responden yang mayoritas merupakan karyawan dengan status kontrak. Status tersebut membuat karyawan lebih merasakan adanya ketidakpastian terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan *job insecurity* (Dwiyanti & Abdilla, 2018). Penelitian dari Rigotti *et al* (2009) juga menyatakan bahwa karyawan kontrak lebih banyak merasakan *job insecurity* daripada karyawan tetap.

Hasil temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya, yakni Sverke *et al* (2006), bahwa *job insecurity* didasarkan pada persepsi individu dan interpretasi terhadap lingkungan kerjanya, sehingga *job insecurity* yang dirasakan setiap individu berbeda-beda walaupun berada di suatu kondisi kerja yang sama. Karyawan tetap lebih berkomitmen karena memiliki rasa aman dengan pekerjaannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasar hasil uji hipotesis yang dilakukan pada uji F, terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Lotte Grosir Lampung di masa pandemi Covid-19. Hal tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang menilai tinggi pada variabel lingkungan kerja (X1) dengan item mengenai “penerapan protokol kesehatan di perusahaan pada masa pandemi Covid-19”, variabel *job insecurity* (X2) dengan item “perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya” dan variabel komitmen organisasi (Y) dengan item mengenai “rasa peduli terhadap masalah yang terjadi di perusahaan saat ini”.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Lotte Grosir Lampung setuju bahwa dalam meningkatkan komitmen organisasi perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan pada saat bekerja di masa pandemi Covid-19. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan saat bekerja di masa pandemi, diminimalisir dengan adanya penerapan protokol kesehatan yang memadai, dan adanya jaminan kesehatan bagi karyawannya. Permasalahan yang muncul selama pandemi, tidak hanya menjadi masalah perusahaan, tapi juga seluruh karyawan, karena berkaitan dengan keberlangsungan kerja mereka. Sehingga, karyawan menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan di masa pandemi ini, sebagai wujud komitmen terhadap perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsuta & Mashyuni (2021) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi. Berarti semakin baik lingkungan kerja pada organisasi dan karyawan yang tidak mengalami *job insecurity*, maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap menjadi anggota diperusahaan.

PENUTUP

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak pada *job insecurity*. Walaupun demikian, secara simultan kedua variabel berpengaruh pada komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen yang terbentuk lebih mengarah pada keberadaan lingkungan kerja yang mendukung pada rasa aman dan nyaman, khususnya selama pandemi covid-19. Aspek pencahayaan pada ruang kerja, ventilasi, kebersihan, fasilitas yang memadai, serta penerapan protokol kesehatan, menjadi aspek yang dinilai penting keberadaannya oleh karyawan. Perlu ada kepastian terhadap peluang karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan, sehingga mengurangi *job insecurity* pada karyawan berstatus kontrak yang mayoritas bekerja di perusahaan.

Mengingat kontribusi variabel independen yang terjadi hanya sebesar 28,2 persen, sehingga perlu ada pengembangan lebih lanjut untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Keterbatasan pada jumlah sampel dapat mempengaruhi hasil penelitian ini, sehingga untuk penelitian yang akan datang, dapat mempertimbangkan jumlah sampel yang proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. 2021. The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099-2110.
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 501-512.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. 2020. Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. 2013. Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312-317.
- Databoks. 2021. Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja (Februari 2021). Diakses pada (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/05/191-juta-penduduk-usia-kerja-terdampak-covid-19-pada-februari-2021>). [13/08/2021:11.20 WIB].

- Dwiyanti, R., & Abdilla, S. K. 2018. The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment in Impermanent Temporary Employees of an Indonesian Company. *Expert Journal of Business and Management*, 6(1), 40-48.
- Ghorbanpour, Zahra. 2014. Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Journal of Contemporary Research in Business*. Islamic Azad University.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1858-1878.
- Hanaysha, J. 2016. Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Ilham, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. 2014. Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: findings at the individual and work department levels. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 23 (3), 381-393.
- Nofriansyah, F. 2016. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal Psikologi*. 1-9.
- Rigotti, T., De Cuyper, N., De Witte, H., Korek, S., & Mohr, G. 2009. Employment prospects of temporary and permanent workers: Associations with well-being and work related attitudes. *Journal of Everyday Activity*, 2(1), 22-35.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. 2016. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Septiari, K., & Ardana, K. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turn over Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Shoss, M. K. 2017. Job insecurity: An Integrative Review and Agenda For Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Subagyo, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 10(1).
- Sverke, M., J. Hellgren., & K. Naswall. 2002. No security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3): 242-264.