

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID 19 VARIAN OMICRON

(Studi Kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)

Mochamad Ainan, Syamsul Hadi, Yuniarto Rahmad Satatoe dan Nova Widjoyo Aryo
Wisanggeni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Semarang

Email : ainandafa02@gmail.com¹⁾; syamhd72@gmail.com²⁾; must.satatoe@gmail.com³⁾;
novawisanggeni1@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Pandemi Covid 19 sudah melanda Indonesia sejak bulan maret 2020, Pada awal 2021 muncul Varian baru yang disebut dengan varian Omicron, dengan tingkat penyebaran yang sangat cepat. Penyebaran Varian Omicron tersebut menyebabkan peningkatan *Job Insecurity*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja selama Pandemi Covid 19 Varian Omicron. 100 (Seratus) orang karyawan Hotel Patra Jasa menjadi responden dalam penelitian ini. Studi kasus digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan interview dengan bantuan kuesioner. Penelitian ini menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan selama Covid 19 Varian Omicron Job Insecurity meningkat. Untuk mengurangi peningkatan job insecurity, rekomendasi yang dapat dilakukan oleh manajemen Patra Jasa Convention Hotel yaitu perlu menerapkan Protokol Kesehatan yang baik sehingga Job Insecurity Karyawan Hotel Patra Jasa tidak menurun.

Kata Kunci : Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kinerja, Karyawan.

ABSTRACT

The Covid 19 pandemic has hit Indonesia since March 2020, in early 2021 a new variant appeared called the Omicron variant, with a very fast spread rate. The deployment of the Omicron Variant led to an increase in Job Insecurity. This study aims to determine the effect of job insecurity on organizational commitment and its implications for performance during the Omicron Variant Covid 19 Pandemic. 100 (one hundred) employees of Hotel Patra Jasa became respondents in this study. Case studies are used to answer the research objectives. Data collection was done by interview with the help of a questionnaire. This study uses path analysis. The results of the study show that during Covid 19 the Omicron Variant the perception of Job Insecurity increased. To reduce the increase in job insecurity, recommendations that can be made by Patra Jasa Convention Hotel management are the need to implement good health protocols so that the Job Insecurity of Patra Jasa Hotel employees does not decrease.

Keywords : Job Insecurity, Organizational Commitment, Performance, Worker

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Covid 19 pandemi varian omicron menyerang Indonesia dan pada puncaknya pada bulan Mei-Juni 2021, hal tersebut berdampak pada semua sektor di Indonesia. Sekolah masih dilaksanakan secara online, sebagian besar karyawan masih dilaksanakan secara BDR (Bekerja Dari Rumah). Varian omicron menyebabkan orang takut untuk bekerja, hal tersebut menyebabkan peningkatan Job Insecurity. Komitmen Organisasi sangat dipengaruhi oleh Job Insecurity. Job Insecurity adalah perasaan tidak nyaman di dalam pekerjaan. Kenaikan jumlah pasien covid 19 varian omicron menyebabkan peningkatan Job Insecurity karyawan, tidak terkecuali karyawan Hotel. Halungunan (2015) dan Juaningsih (2020) menyatakan bahwa selama Covid 19 Pandemi Job Insecurity meningkat dengan tajam, hal tersebut dikarenakan Karyawan takut bekerja dikarenakan takut terpapar Covid 19. Lebih lanjut Juaningsih (2020) menyatakan bahwa tingkat PHK Karyawan sangat meningkat selama pandemi Covid 19.

Bibi et al (2019) menyatakan komitmen organisasi akan terbentuk apabila terjadi kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut sesuai dengan pendapat (Brenyah, 2019; Ermawan, 2007, Gunawan dan Ardana, 2020). Peningkatan Job insecurity akan menyebabkan komitmen organisasi menurun. Penurunan Komitmen Organisasi terlihat dari banyaknya karyawan yang minta Work From Home (WFH) dikarenakan takut terpapar Covid 19 Varian Omicron. Markus dan Jatmiko (2017) menyatakan bahwa ada korelasi negatif antara job insecurity dan komitmen organisasi. Peningkatan Job Insecurity akan menyebabkan penurunan Komitmen Organisasi, hal tersebut disebabkan dengan Job Insecurity, komitmen untuk datang ke kantor menjadi berkurang, karena ketakutan tertular penyakit Covid 19. Bentuk komitmen yang baik kesadaran untuk masuk kantor dengan gembira karena perasaan nyaman datang ke kantor tanpa adanya rasa khawatir. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Luthans, 2005; Kalkayan dan Karmili, 2014; Puspitawati dan Riana 2014, dan Sari, 2018).

Setiawan dan Hadianto (2008) menyatakan Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi. Utaminingsih (2014) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi yang telah terbentuk dengan baik akan menyebabkan peningkatan kinerja Karyawan. Selama pandemi Covid 19 Varian omicron menyebabkan komitmen organisasi menurun, hal tersebut diduga akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja selama Pandemi Covid 19 Varian Omicron.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron
2. Untuk Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron

2.Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Job Insecurity

Menurut Rowntree (2020) 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. Menurut Saylor (2004) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Job insecurity adalah ketidakamanan atau ketidak berdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini (Prodanova, dan Kocarev, 2021). *Job insecurity* adalah akibat dari keadaan mental karyawan karena merasa ambigu, bingung dan tidak aman tentang rasa memiliki terhadap organisasi dengan perubahan kondisi di lingkungan kerja yang mengancam (Luthans, 2005)

Aspek Job Insecurity

Menurut Ashford (1989) dan dalam Setiawan dan Hadianto (2008) aspek *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen, yaitu: (1) Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi karyawan mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. (2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti, kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang dimiliki, atau memperoleh kenaikan upah. (3) Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut misalnya seperti dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek; (4) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi kerja karyawan seperti dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain; (5) Perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.

Dampak Job Insecurity

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan diantaranya: (1) Ketidakpuasan dalam bekerja; (2) Gangguan psikologis, seperti adanya rasa tidak aman dalam bekerja ketika karyawan merasa tidak aman yang berkelanjutan akan memunculkan ketidak puasan dalam bekerja dan mengarah pada *turnover*; (3). Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerja; (4). Komitmen organisasi yang menurun. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja; (5) *Turnover* pada karyawan meningkat (Steers 2005).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Steers 2005).vKomitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Octafian dan Nugraheni, 2022). Dengan kata lain merupakan sikap yang

merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap memepertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Brenyah, 2019; Gunawan, 2020; Utaminingsih, 2014).

Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (2005) terdapat tiga aspek penting dalam komitmen organisasi: (1) Penerimaan nilai dan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan (internalisasi). Rasa percaya dan cara seorang karyawan menerima nilai-nilai dan tujuan yang telah dimiliki oleh perusahaan; (2) Keamanan untuk mengarahkan usaha kepada sebuah organisasi atau perusahaan (optimalisasi). Kemauan dan kesediaan karyawan untuk berusaha terlibat dan juga aktif dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya maupun kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan tersebut; (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap terlibat dengan organisasi (loyalitas).

Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Ashford (1989) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) Karakteristik pribadi individu. Berdasarkan demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja pada perusahaan. Berdasarkan disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki karyawan serta kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan dalam berafiliasi, dan persepsi karyawan terhadap kompetensinya sendiri; (2) Karakteristik organisasi. Struktur pada organisasi, kebijakan dari organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan tersebut; (3) Pengalaman selama berorganisasi. Kepuasan dan motivasi karyawan selama di dalam organisasi, peran dalam organisasi, dan hubungan karyawan dengan pimpinannya.

Dampak Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga organisasi akan menjadi diuntungkan selain itu karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai dalam organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus bertahan dalam organisasi (Juaningsih, 2020). Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan hanya semata-mata untuk kepentingan pribadinya (markus dan Jatmiko, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu dalam organisasi, Utaminingsih (2014) menyatakan Bagaimana kinerja karyawan dalam aktivitas kerja mereka secara langsung menentukan hasil perusahaan, sehingga sangat penting untuk mendorong kerja yang efisien (Wilson et al, 2020) Menurut Halungunan (2015), kinerja didefinisikan sebagai realisasi tugas yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan kualifikasi pribadinya dalam batas yang wajar.

Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisas terhadap Kinerja

Ketidakamanan atau ketidak berdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini disebut dengan *job insecurity* (Iriana, 2004). Menurut Setiawan dan Hadianto (2008) keadaan dimana seorang karyawan yang merasakan *job insecurity* dapat muncul karena memiliki aspek seperti seberapa pentingnya aspek kerja, tingkat ancaman yang akan dirasakan, ancaman terjadinya peristiwa yang negatif, dan tingkat kepentingan yang dirasakan. Marchington menjelaskan terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu salah satunya adalah rasa aman dalam bekerja (20). Apabila rasa aman bagi karyawan terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi dalam dirinya akan memacu semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya. Karyawan akan berkorban segala sesuatunya apabila lingkungan kerja terasa aman. Namun, apabila merasa tidak aman atau dalam hal ini munculnya perasaan *job insecurity* pada karyawan hal tersebut dapat membuat penurunan komitmen terhadap perusahaan.

Penurunan komitmen organisasi akan menyebabkan penurunan kinerja (Utaminingsih, 2005; Ermawan, 2007). Lebih lanjut Ermawan (2007) menyatakan bahwa keberhasilan capaian kinerja sangat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dari Karyawannya. Peningkatan Komitmen dapat dilakukan dengan suasana dan kenyamanan dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh negatif *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron
2. Diduga ada pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Convention Hotel saat Pandemi Covid 19 Varian Omicron

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif (Sanusi, 2011). Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hopotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dengan komitmen organisasi serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada karyawan saat pandemi covid-19 varian Omicron.



Gambar 1. Desain Penelitian

Subjek Penelitian

Total karyawan sebanyak 200 orang karyawan, namun dalam penelitian ini diambil 100 karyawan di salah satu hotel berbintang di Kota Semarang yaitu Patra Jasa Convention Hotel yang diambil dengan metode *purposive sampling* atau pemilihan sekelompok subyek orang

karyawan didasarkan dengan ciri-ciri tertentu yang memiliki hubungan yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui (23). Penelitian ini memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil nantinya sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat memecahkan permasalahan penelitian serta memberikan nilai yang lebih representatif sehingga menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang dipilih dalam penelitian ini yaitu: (1) Karyawan aktif; (2) Laki-laki dan Perempuan; (3) Bekerja dari kantor/ *work from office* (WFO).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dependent (X) dalam penelitian ini yaitu *job insecurity*, variabel independent (Y) pada penelitian ini adalah Job Performance, melalui variabel mediasi (Z) yaitu Komitmen Organisasi saat pandemi covid-19. Skala yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu dengan menggunakan skala komitmen organisasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk skala *likert*. Pilihan jawaban yang disediakan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala dinyatakan *reliable* apabila alfa lebih besar dari 0,60.

Prosedur Penelitian dan Metode Analisis Data

Prosedur dalam penelitian ini adalah yang pertama tahap persiapan dimulai dengan melakukan kajian terhadap fenomena yang sedang terjadi dan melakukan kajian teoritik mengenai variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi saat pandemi covid-19. Setelah mengkaji teori kemudian selanjutnya mengadaptasi instrumen skala penelitian yang selanjutnya akan disebarkan kepada responden dengan *google form* melalui media sosial dengan kriteria karyawan aktif, bekerja di perusahaan/ instansi pemerintahan, dan bekerja dari kantor saat pandemi covid-19. Tahap terakhir yaitu melakukan analisis data dengan path analisis, Setelah data hasil penelitian telah terkumpul langkah selanjutnya dilakukan pengkodean data atau *data*. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciens*) Statistic 26

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Seperti ditunjukkan dalam Tabel 1. Jumlah Karyawan Patra Jasa Convention Hotel yang menjadi responden sebanyak 100 orang karyawan, 70% merupakan wanita dan 30% merupakan pria, dengan mayoritas karyawan berumur 21-30 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Hotel Patra Jasa

No	Items	Jumlah
1	Jenis Kelamin	
	Laki laki	30
	Wanita	70
2	Umur	
	18-20	5
	21-30	40
	31-40	30
	>40	25

Tabel 1 menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan Patra Jasa Convention Hotel merupakan wanita dan pada umur 21-30, hal tersebut merupakan strategi dari manajemen hotel untuk dapat meningkatkan jumlah pengunjung serta pelayanan yang baik pada tamu hotel. Hal ini sesuai dengan dengan Utaminingsih (2014) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi perlu ditingkatkan dengan adanya peningkatan Sumber Daya Manusia yang baik.

Pengaruh Job insecurity pada Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini model penelitian menggunakan path analisis yaitu pada 100 orang karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Hasil Regresi yaitu Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi menunjukka korelasi negatif, artinya semakin tinggi Job insecurity akan menurunkan komitmen organisasi. Untuk bisa menjamin hal tersebut maka perlu pengurangan dari Job insecurity. Covid 19 pandemi menyebabkan karyawan takut untuk bekerja dengan baik, keadaan ini yang disebut Job insecurity. Kondisi inilah yang menyebabkan akhirnya komitmen organisasi menurun dengan tajam, manajemen PT. Patra Jasa perlu untuk meningkatkan prokes kesehatan yang tepat untuk mengurangi Job insecurity. Korelasi negatif ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wilson et al (2020) yang menyatakan ada korelasi negatif antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi.

Tabel 2. Hasil analisis Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.198	2.72595

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.140	1	189.140	25.453	.000 ^a
	Residual	728.220	98	7.431		
	Total	917.360	99			

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.666	2.247		4.301	.000
	Job Insecurity	-.503	.100	-.454	5.045	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Puspitawati dan riana (2014) menyatakan bahwa Job Insecurity dapat terjadi apabila ada kejadian luar biasa. Pandemi Covid 19 varian omicron menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, hal inilah yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi. Penurunan komitmen organisasi yang berlangsung lama akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan. Nilai persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 9,66 - 0,503 X$, yang artinya ketika Job Insecurity naik 1 unit maka, Komitmen Organisasi akan menurun 0,503 unit. Hal ini sependapat dengan Juaningsih (2020) yang juga menemukan korelasi negatif antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja

Hasil analisis regresi 2 menunjukkan bahwa dikarenakan komitmen organisasi menurun yang disebabkan karena job insecurity karena adanya Covid 19 maka hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa menurun. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Ainan et al (2018) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang bersifat positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam kondisi normal, namun pada saat pandemi Covid 19 varian omicron hal tersebut berlaku sebaliknya.

Tabel 3. Analisis Regresi 2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.014	1	537.014	58.998	.000 ^a
	Residual	892.026	98	9.102		
	Total	1429.040	99			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.014	1	537.014	58.998	.000 ^a
	Residual	892.026	98	9.102		
	Total	1429.040	99			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.646	2.106		26.428	.000
	Komitmen Organisasi	-.765	.100	-.613	-7.681	.000

a. Dependent Variable: Performance

Kondisi komitmen organisasi yang menurun menyebabkan performance menurun, target-target yang diberikan oleh pimpinan Hotel Patra Jasa menjadi tidak tercapai. Pada penelitian ini karena terjadi korelasi negatif antara peningkatan komitmen organisasi menyebabkan Kinerja Karyawan di Patra Jasa Convention Hotel menurun selama pandemi Covid 19 varian omicron, hasil penelitian sejalan dengan Markus dan Jatmiko (2017) menemukan hasil penelitian yang hampir sama, yaitu untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan maka yang perlu ditingkatkan adalah komitmen organisasi, peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja Karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi, penurunan komitmen Organisasi yang terjadi berdampak pada penurunan kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ermawan (2007) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi sangat mempengaruhi Kinerja, ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan Kinerja, semakin tinggi nilai komitmen organisasi akan menyebabkan kinerja juga semakin tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada karyawan Hotel Patra Jasa Semarang, menunjukkan adanya korelasi negatif antara Job insecurity dengan komitmen organisasi, Peningkatan job insecurity selama pandemi Covid 19 akan menyebabkan komitmen organisasi menurun, sehingga dalam kondisi pandemi Covid 19 varian omicron peningkatan komitmen organisasi menyebabkan kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

1. Halungunan H. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Universitas Negeri Semarang; 2015.

2. Juaningsih IN. Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*. 2020;4(1).
3. Bibi A, Khalid MA, Hussain A. Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *Int J Educ Manag*. 2019;33(5):848–59.
4. Wilson, J. M; Lee, J; Fitzgerald, H. N; Oosterhoff, B; Sevi, B; Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. 2020;
5. Iriana PLW; IL. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *KOMPAK*. 2004;5(11):284–96.
6. Gunawan, I. K. A. P; Ardana IK. Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manaj*. 2020;9(5):1858–78.
7. Octafian R, Nugraheni KS. COVID-19: Analisis Job Insecurity dan Job Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Hotel di Semarang. *J Ilmiah, Manaj Sumber Daya Mns*. 2022;5(2):429–38.
8. Rowntree D. *Educational Technology in Curriculum Development (2nd Ed)*. Great Britain: Harper and Row Publishers;
9. Saylor MC. Increased Stress Due to JobInsecurity. *Ask The Internet Therapist.com*. 2004.
10. Markus, V. J; Jatmika D. Hubungan Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. KX. *J Psikol Ulayat*. 2017;4(1).
11. Ashford S. Content,causes,and consequences of job insecurity:A theory-based measure dnd Substantive test. *Acad Manag J*. 1989;32:803–29.
12. Setiawan, R; Hadianto B. *Job Insecurity Dalam Organisasi*. Bandung: Universitas Kristen Maranatha; 2008.
13. Utamaningsih A. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.; 2014.
14. Luthans F. *Perilaku Organisasi*. New York: McGraw-Hill, Inc.; 2005.
15. Steers RM. *Efektivitas organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga; 2005.
16. Brenyah R. Organizational Support for Career Development and Its Influence on Employee Commitment in the Ghana Police Service. *Arts Soc Sci J*. 2019;10(4):450.
17. Sari RP. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. PPU*. Universitas Sumatera Utara; 2018.
18. Prodanova J, Kocarev L. Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technol Soc [Internet]*. 2021;66(April):101672. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
19. Kalkavan S, Katrinli A. The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Soc Behav Sci*. 2014;150:1137–47.
20. Ermawan D. *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2007.
21. Puspitawati, N. M. D; Riana IG. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *J Manaj Strateg Bisnis dan Kewirausahaan*. 2014;8(1):68–80.
22. Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif. Pemaparan Metodenelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Alfabeta; 2017.
23. Sanusi A. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat; 2011.