

**Peran Job Insecurity dalam Memediasi Perceived Organizational Support
terhadap Organizational Commitment
(Studi Empiris terhadap Karyawan PKWT
di Industri F&B di Yogyakarta)**

Veri Widodo¹, I Wayan Tio Lagosa², Ihwan Gupala³
Universitas Siber Muhammadiyah¹, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta^{2,3}
Email: Veriwidodo@sibermu.ac.id, wayan.feb22@mail.umy.ac.id
Ihwan.gupala.feb22@mail.umy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap organizational commitment dengan job insecurity sebagai variabel mediasi pada karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di industri makanan dan minuman (Food and Beverage/F&B) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarluaskan kepada 116 karyawan PKWT industri F&B di Yogyakarta. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SPSS-AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job insecurity serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment. Namun, job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment dan tidak berperan sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi memiliki peran yang lebih dominan dan langsung dalam membentuk komitmen organisasi karyawan PKWT dibandingkan persepsi ketidakamanan kerja.

Kata Kunci: perceived organizational support, job insecurity, organizational commitment, karyawan PKWT, industri F&B.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of perceived organizational support on organizational commitment with job insecurity as a mediating variable among employees with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) in the food and beverage (F&B) industry in the Special Region of Yogyakarta. This study uses a quantitative approach with an explanatory design. Primary data were collected thru an online questionnaire distributed to 116 PKWT employees in the F&B industry in Yogyakarta. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SPSS-AMOS software. The research results indicate that perceived organizational support has a negative and significant effect on job insecurity and a positive and significant effect on organizational commitment. However, job insecurity does not have a significant effect on organizational commitment and does not act as a mediating variable. These findings affirm that organizational support plays a more dominant and direct role in shaping the organizational commitment of PKWT employees compared to the perception of job insecurity.

Keywords: perceived organizational support, job insecurity, organizational commitment, PKWT employee, F&B industry.

PENDAHULUAN

Industri F&B merupakan sektor jasa yang menuntut konsistensi layanan dan respons cepat terhadap perubahan permintaan, sehingga stabilitas serta kualitas perilaku kerja karyawan menjadi prasyarat daya saing. Dalam kondisi tersebut, organisasi perlu membangun hubungan kerja yang tidak hanya transaksional, melainkan juga suportif agar karyawan menunjukkan keterikatan dan komitmen. Salah satu konstruk yang menjelaskan kualitas relasi ini adalah *perceived organizational support* (POS), yakni keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986).

Secara teoretis, *social exchange theory* menjelaskan bahwa dukungan organisasi memicu respons timbal balik berupa sikap positif terhadap organisasi, termasuk komitmen (Cropanzano & Mitchell, 2005). Komitmen organisasi sendiri menggambarkan ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi; konseptualisasi klasik menempatkannya dalam dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 1991).

Namun, relasi POS–komitmen berpotensi dipengaruhi karakteristik ketenagakerjaan. Pada industri F&B, penggunaan PKWT lazim diterapkan untuk fleksibilitas operasional. Konteks ini dapat meningkatkan *job insecurity*, yaitu persepsi ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan (Greenhalgh

& Rosenblatt, 1984). Sejumlah studi melaporkan POS berasosiasi negatif dengan *job insecurity* (Bohle et al., 2018) dan *job insecurity* berpotensi menurunkan sikap positif karyawan terhadap organisasi (Saadeh et al., 2019).

Meski demikian, bukti empiris mengenai peran mediasi *job insecurity* pada hubungan POS–komitmen masih beragam, terlebih pada karyawan PKWT sektor F&B dalam konteks lokal Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh POS terhadap komitmen organisasi dengan *job insecurity* sebagai variabel mediasi pada karyawan PKWT industri F&B di Daerah Istimewa Yogyakarta.

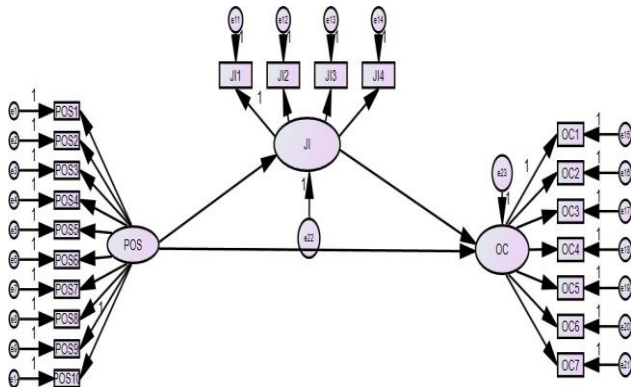
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam model konseptual. Populasi penelitian adalah karyawan PKWT pada industri F&B di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian berjumlah 116 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Konstruk POS, *job insecurity*, dan komitmen organisasi diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari literatur, dengan penyesuaian konteks responden. Wawancara dilakukan secara terbatas sebagai pelengkap untuk memahami konteks kerja PKWT pada industri F&B.

Analisis data dilakukan menggunakan SEM berbasis covariance melalui SPSS-AMOS untuk menguji model pengukuran dan model struktural, termasuk pengujian jalur mediasi. Evaluasi model meliputi uji reliabilitas dan validitas konstruk, serta kelayakan

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber : Data diolah

Gambar 1. Model Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini semua item pertanyaan menunjukkan validitas yang baik, ditunjukkan semua hasil menunjukkan kurang dari 0.05. Sedangkan untuk uji reliabilitas (SPSS) dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini ;

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa
1	<i>Perceived Support (POS)</i>	0.965
2	<i>Organization al Commitment (OC)</i>	0.614
3	<i>Job Insecurity (JI)</i>	0.908

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Perceived Organizational Support (POS) menunjukkan nilai alpha sebesar 0.965 dan Job Insecurity (JI) sebesar 0.908, yang keduanya termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen pada kedua variabel ini dinilai sangat konsisten dan andal dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, variabel Organizational Commitment (OC) memiliki nilai alpha sebesar 0.614, yang meskipun tergolong lebih rendah, namun masih memenuhi

standar minimum (>0.5) untuk dapat digunakan dalam penelitian eksploratori. Oleh karena itu, ketiga variabel tetap dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut, dengan catatan bahwa perbaikan pada item-item dalam skala OC dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan konsistensi internalnya. Untuk menganalisis variable perceived organizational support (POS), organizational commitment (OC), dan job insecurity (JI), serta perumusan hipotesis hasil dapat dilihat pada table berikut ini ;

Tabel 2. Hasil Penelitian

			Estimate	S.E	CR	Keterangan
JI	?	POS	-.451	.105	-4.280	Diterima
OC	?	JI	-.014	.014	-.970	Tidak Diterima
OC	?	POS	.305	.111	2.738	Diterima

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 2 hasil penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa perceived organizational support (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job insecurity ($\beta = -0.451$; $CR = -4.280$; $p < 0.001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja yang mereka alami. Hasil ini sejalan dengan Organizational Support Theory dan Social Exchange Theory, yang menegaskan bahwa perhatian dan penghargaan organisasi berfungsi sebagai sinyal komitmen organisasi kepada karyawan, sehingga mengurangi persepsi ancaman terhadap pekerjaan (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Temuan ini konsisten dengan penelitian Bohle et al. (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam menekan job insecurity, khususnya pada karyawan kontrak.

Selanjutnya, job insecurity tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment ($\beta = -0.014$; $CR = -0.970$; $p = 0.332$). Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak secara langsung memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dalam konteks penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PKWT di industri F&B cenderung memersepsikan ketidakpastian kerja sebagai kondisi yang melekat pada status pekerjaan mereka, sehingga tidak secara otomatis menurunkan komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan pandangan Shoss (2017) yang menyatakan bahwa dampak job insecurity terhadap sikap kerja bersifat kontekstual dan tidak

selalu langsung.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* dengan *job insecurity* sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di industri makanan dan minuman (F&B) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, diperoleh beberapa temuan utama.

Pertama, *perceived organizational support* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu menurunkan tingkat ketidakamanan kerja. Kedua, *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, yang mengindikasikan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan tidak secara langsung menentukan tingkat komitmen karyawan dalam konteks penelitian ini. Ketiga, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor kunci dalam membentuk komitmen organisasi karyawan PKWT di industri F&B, sementara *job insecurity* tidak berfungsi sebagai prediktor langsung komitmen organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen industri F&B di Daerah Istimewa Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan praktik dukungan organisasi, seperti pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan dalam pengambilan keputusan, serta penguatan peran atasan sebagai representasi organisasi. Upaya tersebut diharapkan tidak hanya menurunkan tingkat *job insecurity*, tetapi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational commitment*, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, atau kepemimpinan. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal atau perbandingan antara karyawan kontrak dan karyawan

tetap dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika komitmen organisasi dalam berbagai konteks ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147.
- Bashir, M. (2019). The impact of job satisfaction on organizational commitment among employees. *Journal of Management Research*, 11(2), 1–15.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1), 69–86.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2020). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management*, 1–22.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hngoi, N. P., et al. (2024). Perceived organizational support and employee outcomes: Evidence from service industries. *International Journal of Human Resource Management*, xx(x), xxx–xxx.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). The power of empowering leadership: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1–23.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2019). Job insecurity and discretionary behaviors: A social exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 1–13.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Saadeh, I. M., Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2019). Job insecurity and organizational commitment. *International Journal of Organizational*

MBA Journal:
Management, Business Administration, and Accounting Journal
e- ISSN: 3089-218X
Vol. 2 No. 1. Desember 2025
Analysis, 28(2), 360–380.

Shoss, M. K. (2017).

Job insecurity: An integrative review and agenda
for future research. *Journal of Management*,
43(6), 1911–1939.

