

ANALISIS PENGARUH KEPERCAYAAN PADA JOB SECURITY TERHADAP TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI MOTIVASI INTRINSIK KARYAWAN DI PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA

Siti Hilmah

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) ALHIKMAH, Jakarta

Email: sitihilmah@alhikmahjkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak kepercayaan serta hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja, serta sejauh mana komitmen organisasi berperan di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, melibatkan 181 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keamanan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, di mana karyawan yang merasa pekerjaan mereka aman cenderung lebih termotivasi. Selain itu, hubungan antara job security dan motivasi juga berdampak pada tingkat komitmen organisasi, meskipun keterkaitannya tidak bersifat mutlak. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg dan Maslow dalam konteks motivasi kerja. Meski demikian, penting juga untuk mempertimbangkan adanya variabel lain yang mungkin mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan tingkat kepuasan, motivasi, dan komitmen karyawan guna meraih kesuksesan jangka panjang.

Kata Kunci: *Keamanan Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Motivasi Intrinsik.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of trust and how organizational commitment relates to work motivation, and organizational commitment at PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance. The method employed is quantitative, involving 181 employees as research samples. The research results indicate that job security has a positive correlation with work motivation, where employees who feel secure in their jobs tend to be more motivated. Furthermore, the relationship between job security and motivation also impacts the level of organizational commitment, although it is not absolute. These findings align with Herzberg and Maslow's theories in the context of work motivation. Nonetheless, it is also essential to consider other factors that can affect employee commitment levels. This study provides valuable insights for companies striving to enhance employee satisfaction, motivation, and commitment for long-term success.

Keywords: *Job Security, Organizational Commitment, Intrinsic Motivation.*

A. PENDAHULUAN

Globalisasi adalah fenomena yang menyatukan dunia dalam banyak hal, seperti teknologi, ekonomi, budaya, dan politik, sehingga menunjukkan bahwa perubahan atau persaingan disatu tempat dapat berdampak besar pada orang atau organisasi ditempat lain. Era globalisasi juga membawa tantangan baru dan peluang baru bagi bisnis dan organisasi, sehingga tidak bisa dipungkiri betapa pentingnya keterlibatan karyawan Winarno (2008).

Karyawan yang berkomitmen, memiliki peran yang sangat signifikan dalam kesuksesan perusahaan ditengah persaingan yang semakin sengit dan perubahan yang cepat. Mereka bukan hanya menjalankan tugas-tugas rutin, alih-alih menjadi mitra yang merasa terhubung dengan visi dan prinsip organisasi. Karyawan yang sangat berdedikasi cenderung berusaha semaksimal mungkin, bukan hanya melaksanakan pekerjaan mereka, melainkan juga membantu perusahaan untuk beradaptasi, berkembang, dan mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja yang senantiasa berubah, Pratikna (2015).

Komitmen karyawan sangat penting dalam lingkungan kerja, Ghoniyah (2011). Tingkat komitmen karyawan sangat memengaruhi lingkungan kerja, yang berfungsi sebagai tempat melakukan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mencapai tujuan organisasi. Sebagai awal, komitmen karyawan memberi mereka kekuatan untuk menghadapi tantangan. Jika karyawan merasa terlibat dengan tujuan dan prinsip organisasi, mereka lebih termotivasi untuk mengatasi tantangan dan hambatan. Hal ini membuat pekerjaan mereka menjadi berkomitmen untuk mencapai kesuksesan bersama organisasi daripada hanya mendapatkan uang. Selain itu, komitmen karyawan meningkatkan produktivitas. Karena mereka merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan termotivasi untuk memaksimalkan kemampuan mereka, karyawan cenderung lebih produktif dan produktif. Mereka juga meyakini bahwa setiap pekerjaan memiliki arti dan dampak yang lebih besar, yang membuat mereka berusaha mencapai hasil yang lebih baik. dan signifikan, Mighfar (2015).

Keterkaitan positif di antara para pekerja, manajemen, dan rekan kerja dibangun melalui komitmen lembaga atau perusahaan yang disebutkan dalam penelitian oleh Dewi dkk. (2016). Karyawan yang berdedikasi cenderung memiliki pandangan positif tentang lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya bisa menciptakan suasana kerja yang tenang. Karena mereka setuju dengan visi dan misi perusahaan, anggota tim bekerja lebih baik satu sama lain. Perlu ditekankan bahwa hubungan saling menguntungkan dibangun antara organisasi dan karyawannya. Karyawan ingin menerima pengakuan dan apresiasi atas kerja mereka, dan organisasi mengharapkan hasil komitmen mereka dalam bentuk produktivitas dan pencapaian tujuan. Maka, komitmen karyawan menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan kerja.

Berbagai faktor, seperti budaya organisasi, tingkat kepuasan dalam pekerjaan, peluang untuk berkembang, visi organisasi, dan pengakuan atas hasil kerja, memengaruhi komitmen karyawan. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu mengelola dan meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen, yang bisa memiliki dampak positif terhadap hasil kerja. dan keberlanjutan perusahaan atau entitas bisnis, Brahmasari dkk. (2008). Selain itu motivasi dan kinerja sangat terkait. Karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk meraih sasaran mereka dan berupaya dengan gigih untuk mencapainya, karyawan termotivasi dengan baik cenderung menunjukkan prestasi yang lebih superior di lingkungan kerja mereka. Sehingga meningkatkan hasil kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan, Akbar (2018).

Karyawan yang terdorong secara positif umumnya lebih efisien dalam pekerjaannya, fokus pada pencapaian hasil, dan memiliki ketekunan tinggi dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan visi mereka dengan lebih efisien. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor kunci untuk mencapai keunggulan kinerja dalam lingkungan kerja, Cahyani (2017). Motivasi adalah pendorong utama kinerja karyawan dalam lingkungan kerja, Dhermawan dkk. (2012). Karyawan yang termotivasi cenderung mencapai prestasi lebih tinggi, memiliki tujuan yang jelas, meningkatkan kemampuan mereka, dan menciptakan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, motivasi adalah aspek krusial dalam menghasilkan kinerja yang unggul di seluruh organisasi.

Komitmen dan motivasi adalah dua faktor yang berhubungan erat dan saling berpengaruh dalam membentuk dinamika tim yang efektif, Arrozaaq (2016). Komitmen

dalam lingkungan tim mengacu pada keterikatan anggota tim terhadap tujuan, nilai, dan visi bersama. Karyawan yang berkomitmen terhadap tim akan merasa bahwa usaha mereka memiliki dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan tim. Mereka lebih cenderung berinvestasi dalam kolaborasi dan upaya kolektif karena merasa bahwa kesuksesan tim juga merupakan bagian dari kesuksesan mereka sendiri. Di sisi lain, motivasi merupakan faktor yang memengaruhi tingkat energi dan semangat individu dalam berkontribusi pada tim. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi secara maksimal. Dorongan ini tidak hanya menghasilkan kinerja individu yang lebih baik, tetapi juga berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan.

Hubungan antara komitmen dan motivasi sangat relevan dalam lingkungan tim Febrianto (2021). Karyawan yang merasa komitmen terhadap tim cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Mereka melihat keberhasilan tim sebagai tujuan bersama yang layak diperjuangkan. Di sisi lain, motivasi individu dapat memperkuat komitmen tim secara keseluruhan. Ketika anggota tim merasa terinspirasi, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara aktif, menyumbangkan ide-ide kreatif, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan tim. Komitmen dan motivasi dalam lingkungan tim juga dapat memperkuat hubungan interpersonal. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap tim dan merasa termotivasi cenderung memiliki interaksi yang lebih positif dengan rekan kerja. Mereka bekerja sama secara lebih efektif, mendukung satu sama lain, dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih kooperatif.

Hubungan antara komitmen organisasi dan keamanan kerja adalah aspek penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Murty, 2012). Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan mendukung tujuan, nilai-nilai, dan visi di tempat kerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung merasa sebagai anggota tim dan bertanggung jawab untuk menyediakan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman sangat bergantung pada tingkat komitmen organisasi. Karyawan yang setia pada organisasi lebih aktif dalam menjaga keamanan, karena mereka meyakini bahwa mengutamakan keselamatan adalah kewajiban yang harus dipikul bersama, bukan hanya oleh individu., untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas risiko. Selain itu, hubungan antara komitmen organisasi dan keamanan kerja juga melibatkan perilaku aman (Mahda, 2021). Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung mematuhi prosedur keselamatan dan menjaga perilaku yang aman dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka tidak hanya melihat keamanan kerja sebagai tanggung jawab pribadi, tetapi juga sebagai bagian integral dari mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menekankan aspek-aspek dari teori Probst (2002) yang menyoroti pentingnya keamanan kerja dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Dalam konteks PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance Jakarta, keamanan pekerjaan saat ini dan di masa depan sangat bergantung pada kepastian pekerjaan saat ini dan stabilitas tugas pekerjaan. Jika isi pekerjaan merosot, dampaknya terhadap penghasilan individu bisa signifikan, dan hal ini dapat memicu perasaan ketidakamanan. Dalam perusahaan ini, yang beroperasi dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor, fluktuasi mata uang dan restrukturisasi organisasi telah berdampak pada penurunan komitmen organisasi dan keamanan kerja. Terdapat kekhawatiran di kalangan karyawan tentang kemungkinan PHK atau perubahan yang tidak diinginkan, sehingga motivasi kerja menurun. Hal ini juga terkait dengan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dalam lingkungan di mana promosi berkurang, mutasi, dan pengunduran diri lebih umum daripada kenaikan jabatan, karyawan cenderung merasa terancam, yang dapat mengakibatkan absensi, keterlambatan, dan penurunan fokus dalam pekerjaan mereka. Semua ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

B. METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan mencakup dua hipotesis: satu tentang dampak motivasi kerja pada komitmen organisasi karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance yang berlokasi di Jakarta, dan satu tentang dampak Menggabungkan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi hubungan antara job security dan komitmen organisasi. Variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, dan job security. Definisi operasional variabel dijelaskan secara rinci, dan populasi terdiri dari karyawan level staff (340 orang) dengan sampel sebanyak 181 karyawan yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert, dan instrumen penelitian mencakup tiga skala. Validitas dan reliabilitas diuji, Kemudian, data akan dianalisis menggunakan metode regresi dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini difokuskan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance (WOM Finance), perusahaan terkemuka di Indonesia dalam pembiayaan sepeda motor. WOM Finance memiliki sejarah yang berkelanjutan dan telah mengubah namanya beberapa kali seiring perkembangannya. Perusahaan ini memberikan layanan pembiayaan untuk merek-merek ternama seperti Honda, Yamaha, dan Suzuki. Menjadi perusahaan publik dan menjalin kolaborasi strategis yang kuat adalah pencapaian utama mereka. WOM Finance telah menerima berbagai penghargaan bergengsi sebagai bukti komitmennya untuk mendukung pembelian sepeda motor bagi masyarakat. Perusahaan ini juga berkonsentrasi pada pengembangan teknologi informasi dan bermaksud menjadi salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terbaik di Indonesia dengan tata kelola perusahaan yang baik.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh job security terhadap motivasi kerja (sub struktur 1) yang menganalisis hubungan antara job security (kepercayaan terhadap keamanan pekerjaan) dan motivasi kerja menjelaskan bahwa persamaan struktural yang diberikan adalah $Y1 = 0.542 X + \epsilon 1$. Dalam persamaan ini, Y1 adalah variabel motivasi kerja, sedangkan X adalah variabel job security, dan $\epsilon 1$ adalah kesalahan dalam pengukuran. Berdasarkan interpretasi hubungan Job Security dengan Motivasi Kerja dapat dijelaskan, koefisien regresi antara job security (X) dan motivasi kerja (Y1) adalah 0.542. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara job security dan motivasi kerja. Dengan kata lain, ketika tingkat kepercayaan karyawan terhadap keamanan pekerjaan mereka meningkat, motivasi kerja mereka juga cenderung meningkat. Nilai koefisien ini (0.542) menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat. Berkaitan dengan besarnya pengaruh job security terhadap motivasi kerja menunjukkan, angka R^2 adalah 0.294. Angka ini mengindikasikan bahwa job security berkontribusi sebesar 29.4% terhadap variabilitas atau variasi dalam motivasi kerja. Artinya, sekitar 29.4% dari perubahan dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam tingkat job security. Sisanya, sekitar 70.6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Koefisien Residu (Residual Coefficient), hasil penelitian menunjukkan koefisien residu, yang diberikan sebagai $1 - R^2$, adalah 0.706. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 70.6% dari variasi dalam motivasi kerja tidak dapat dijelaskan oleh *job security* dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terkait dengan sub struktur 2, yang menganalisis hubungan antara job security (kepercayaan terhadap keamanan pekerjaan), motivasi kerja, dan tingkat komitmen organisasi. Mari kita uraikan hasil penelitian menunjukkan Persamaan Struktural Sub Struktur 2. Dalam sub struktur 2, terdapat persamaan struktural yang diberikan sebagai berikut: $Y2 = 0.162 X + 0.327 Y1 + \epsilon 2$. Dalam persamaan ini, Y2 adalah variabel tingkat komitmen organisasi, X adalah variabel job security, Y1 adalah variabel motivasi kerja, dan $\epsilon 2$ adalah kesalahan dalam pengukuran.

Interpretasi Hubungan *Job Security* dengan Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien regresi antara job security (X) dan tingkat komitmen organisasi (Y2) adalah 0.162. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara job security dan tingkat komitmen organisasi. Namun, hubungan ini ditemukan sebagai hubungan yang sangat lemah. Sedangkan interpretasi hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan Koefisien regresi antara motivasi kerja (Y1) dan tingkat komitmen organisasi (Y2) adalah 0.327.

Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan tingkat komitmen organisasi. Namun, seperti hubungan sebelumnya, hubungan ini juga lemah. Berkaitan dengan besarnya pengaruh secara simultan job security dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka R square (R²) adalah 0.191. Angka ini mengindikasikan bahwa pengaruh bersama-sama dari job security dan motivasi kerja terhadap tingkat komitmen organisasi adalah sekitar 19.1%. Sisanya, sekitar 80.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini membahas hubungan antara keamanan pekerjaan, motivasi untuk bekerja, dan tingkat komitmen organisasi di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance. Beberapa teori dan konsep dari berbagai ahli dapat digunakan untuk menganalisis temuan ini. Teori Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, yang diasosiasikan dengan ahli terkenal seperti Frederick Herzberg, Abraham Maslow, dan Edwin A. Locke, adalah salah satu teori yang relevan (Sunarso, 1992).

Hasil analisis teori Herzberg dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kejenuhan adalah elemen pekerjaan yang jika tidak dipenuhi dengan baik, dapat menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja. Namun, jika ada, faktor-faktor tersebut hanya menghindari ketidakpuasan, bukan memotivasi, Andriani & Widiawati (2017). Salah satu dari faktor-faktor ini adalah keamanan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara keamanan pekerjaan dan motivasi kerja; ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa keamanan pekerjaan yang memadai menghilangkan kecemasan dan kejenuhan yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan. Dalam hal ini, keamanan pekerjaan berperan sebagai faktor kejenuhan yang penting bagi karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka aman, mereka cenderung lebih puas, dan ini dapat menyebabkan lingkungan kerja yang lebih mendorong untuk bekerja.

Menurut teori Herzberg, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi adalah elemen pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, Andjarwati (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun keamanan pekerjaan berperan sebagai faktor kejenuhan, hubungan positif antara motivasi kerja dan faktor-faktor motivasi ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap keamanan pekerjaan juga dapat berdampak pada faktor-faktor motivasi intrinsik. Misalnya, ketika karyawan merasa pekerjaan mereka aman, mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, mendapatkan pengakuan, atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan teori Herzberg, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan pekerjaan, meskipun dapat menyebabkan kejenuhan, juga dapat memberikan manfaat dalam bentuk prestasi, pengakuan, serta elemen motivasi intrinsik lainnya. Hal ini menegaskan betapa pentingnya memastikan keamanan pekerjaan yang memadai dan menciptakan dasar yang stabil yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat.

Analisis penelitian ini mengaitkan teori kebutuhan Maslow. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan keamanan adalah tahap kedua setelah kebutuhan fisik. Job security berhubungan dengan kebutuhan ini, karena karyawan ingin merasa aman dan terjamin dalam pekerjaan mereka, Handayani, S., Haryono, S, dkk (2020). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan job security dapat meningkatkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan keamanan. Ketika kebutuhan keamanan terpenuhi, karyawan merasa

lebih stabil dan tidak khawatir tentang ketidakpastian pekerjaan, yang pada gilirannya menciptakan dasar yang kuat untuk motivasi intrinsik.

Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan Sosial. Setelah kebutuhan keamanan terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang positif.

Peningkatan motivasi kerja yang terkait dengan job security dapat mengarah pada peningkatan interaksi sosial dan kerjasama di tempat kerja, karena karyawan merasa lebih aman dan percaya diri, Tebay, V. (2021). Hasil penelitian menunjukkan, peningkatan job security yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan prestasi dan pengakuan dalam hierarki Maslow. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka aman, mereka mungkin lebih termotivasi untuk mencapai prestasi dan meraih pengakuan dari atasannya atau rekan kerja. Kecaman ini dapat membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut teori kebutuhan Maslow memberikan pandangan yang kuat tentang bagaimana peningkatan job security dapat berdampak pada pemenuhan berbagai kebutuhan dalam hierarki, dari keamanan hingga prestasi dan pengakuan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori Komitmen Organisasi Edwin A. Locke. Menurut teori Locke, individu akan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi jika mereka merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka, Rene & Wahyuni (2018). Dalam konteks hasil penelitian ini, job security dan motivasi kerja mungkin berperan sebagai faktor yang memengaruhi bagaimana individu menilai sejalan atau tidaknya nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan nilai-nilai pribadi mereka. Job security berperan penting dalam menciptakan perasaan aman di antara karyawan. Jika individu merasa bahwa pekerjaan mereka aman, mereka mungkin lebih cenderung berinvestasi secara emosional dan komitmen dalam organisasi. Dalam konteks Locke, ini berarti job security dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sejalan atau tidaknya nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi individu, Putra (2022).

Motivasi kerja juga dapat berperan penting dalam komitmen organisasi. Individu yang termotivasi mungkin lebih cenderung untuk berkontribusi dengan baik dan merasa terikat dengan organisasi. Dalam teori Locke, motivasi ini dapat dilihat sebagai refleksi dari sejalanannya tujuan pribadi (misalnya, mencapai prestasi atau pengakuan) dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, Teori Komitmen Organisasi oleh Locke memberikan pemahaman yang baik tentang bagaimana individu mengevaluasi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi berdasarkan sejalan atau tidaknya nilai-nilai, tujuan, dan identifikasi pribadi dengan organisasi tersebut, Devi (2009). Dalam konteks penelitian Anda, ini dapat membantu menjelaskan mengapa job security dan motivasi kerja, meskipun lemah terhubung, dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara keamanan pekerjaan (kepercayaan terhadap keamanan pekerjaan) dan keinginan karyawan untuk bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaan mereka aman, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan didukung oleh keamanan pekerjaan, menurut teori Herzberg dan Maslow. Selain itu, meskipun keamanan pekerjaan dan motivasi untuk bekerja memiliki korelasi yang lemah terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Teori komitmen organisasi Edwin A. Locke membantu menjelaskan bahwa sejalan atau tidaknya nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan

nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Meskipun hubungan ini tidak sempurna, pemahaman ini penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya menjaga keamanan pekerjaan yang memadai dan menciptakan tempat kerja yang mendorong semangat dan kepuasan karyawan. Job security berguna untuk prestasi, mengakui, dan memenuhi kebutuhan Maslow. Meskipun job security dan motivasi kerja berperan dalam membentuk komitmen organisasi, masih ada faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini yang juga memiliki dampak pada tingkat komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan komitmen karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai keterkaitan antara job security, motivasi kerja, dan komitmen organisasi di PT Wahana Ottomitra Multiartha Finance. Hasil temuan ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan tingkat kepuasan, motivasi, serta komitmen karyawan. Hal ini pada akhirnya berpotensi memberikan kontribusi pada pencapaian kesuksesan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01).
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Arrozaaq, D. L. C. (2016). *Collaborative Governance (Studi tentang Kolaborasi antar Stakeholders dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan di Kabupaten Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1), 160800.
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, dan

- Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598-609.
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja pada Perusahaan Jasa Kontruksi melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 44-53.
- Mahda, C. (2021). Hubungan Antara Komitmen Manajemen dan Keterlibatan Subkontraktor Dengan Perilaku Keselamatan pada Pekerja Proyek PLN Pusmanpro PST JATENG I. *Jurnal Medika Utama*, 3(01 Oktober), 1411-1416.
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 9(2), 259-282.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Pratikna, R. N. (2015). Leader-Member Exchange sebagai Pemoderator dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Persepsi tentang Rasa Keadilan Organisasional: Studi Literatur. *Bina Ekonomi*, 19(2), 105-114.
- Putra, I. G. A. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan KSP Pasar Kumbasari* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Sunarso, B. (1992). *Perilaku Organisasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Winarno, B. (2008). *Globalisasi: Peluang atau Ancaman bagi Indonesia*. Jakarta: Erlangga.