

Peran Grit Sebagai Moderator Dalam Hubungan Antara Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi = The Role of Grit as a Moderator in Relationship between Job Insecurity and Organizational Commitment

Medisa Faradina Tania, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20507025&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat korelasi antara job insecurity dan komitmen organisasi secara keseluruhan maupun pada tingkat dimensi, serta melihat peran moderasi grit terhadap hubungan antara job insecurity dengan komitmen organisasi, khususnya dalam menghadapi masa pandemic yang berdampak pada banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja. Partisipan Penelitian ini berjumlah 200 karyawan yang diperoleh secara online dengan menggunakan convenience sampling. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dan alat ukur yang digunakan adalah Organizational Commitment Questionnaire (1990), Job Insecurity Measurement (2013), dan The Grit Scale (2009). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi dan uji moderasi terhadap variabel penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa job insecurity tidak berkorelasi dengan komitmen organisasi, dimensi marginalization insecurity berkorelasi secara negatif signifikan dengan dimensi komitmen kontinuan, dan grit tidak memoderasi hubungan antara job insecurity dan komitmen organisasi. Dalam situasi pandemik saat ini tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak berhubungan dengan job insecurity. Meskipun karyawan memiliki job insecurity tinggi, namun dengan tidak tersedianya alternatif lainnya seperti pekerjaan baru, maka setiap karyawan akan berusaha untuk menunjukkan komitmennya terhadap organisasi dengan harapan akan dipertahankan oleh organisasi, dan grit dari masing-masing karyawan tidak memiliki peran karena karyawan berusaha untuk menunjukkan perilaku bertahan dalam menghadapi situasi krisis.

<hr>

<i>ABSTRACT</i>

The aim of this study is to look at the correlation between job insecurity and organizational commitment as a whole and the dimension level, as well as see the role of grit moderation on the relationship between job insecurity with organizational commitment, especially in dealing with a pandemic that affects the number of cases of layoffs. Participants in this research are 200 employees obtained online using convenience sampling. This research is quantitative, and the measuring instruments used are Organizational Commitment Questionnaire (1990), Job Insecurity Measurement (2013), and The Grit Scale (2009). Data processing was performed using correlation tests and moderation tests on the research variables. The results of the study concluded that job insecurity did not correlate with organizational commitment, the dimension of marginalization insecurity was significantly negatively correlated with the dimensions of commitment continuance, and grit did not moderate the relationship between job insecurity and organizational commitment. In the current pandemic situation, high or low organizational commitment is not related to job insecurity. Even though employees have high job insecurity, but with the absence of other alternatives such as new jobs, each employee will try to show their commitment to the organization in the hope that it will be maintained by the organization, and the grit of each employee has no role because employees are trying to show behavior survive in the face of a crisis situation.</i>