

TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* MELALUI
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE, MAKASSAR**

**disusun dan diajukan oleh
ANDI RIDWAN RIFQI FAHLEFI
A012212026**



kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
HASANUDDIN
MAKASSAR 2022**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* MELALUI
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE, MAKASSAR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada
Program Studi Magister Manajemen**

Disusun dan diajukan oleh

ANDI RIDWAN RIFQI FAHLEFI

A012212026

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR 2022**

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE, MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ANDI RIDWAN RIFQI FAHLEFI

A012212026

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar,

2022

Komisi Penasihat:

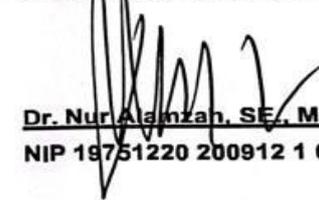
Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si.

NIP 19660622 199303 2 003

Pembimbing Pendamping



Dr. Nur Alamzah, SE., M.Si

NIP 19751220 200912 1 001

Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM

NIP 19680629 199403 1 002

ABSTRAK

ANDI RIDWAN RIFQI FAHLEFI. Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance, Makassar (dibimbing oleh Mahlia Muis dan Nur Alamzah)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional di PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar. Dengan menggunakan metode path analisis dan structural equation model, Dimana sample yang diperoleh berjumlah 66 karyawan ditemukan hasil, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Adira Finance Makassar. Job Insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Adira Finance kota Makassar Makassar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Makassar. Job Insecurity berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Makassar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Karyawan PT Adira Finance Makassar. Job Insecurity berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Karyawan PT Adira Finance Makassar.

Kata kunci: kepuasan kerja, *job insecurity*, komitmen organisasional, kinerja



ABSTRACT

ANDI RIDWAN RIFQI FAHLEFI. The Influence of Job Satisfaction and Job Insecurity Through Organizational Commitment on Employee Performance at PT Adira Dinamika Multi Finance, Makassar (supervised by Mahlia Muis and Nur Alamzah)

This research aims to find out how job satisfaction and job insecurity influence employee performance both directly and indirectly through organizational commitment at PT. Adira Dinamika Multifinance Makassar Branch.

By using the path analysis method and structural equation model, where the sample obtained was 66 employees, the results were found that Job Satisfaction had a positive and significant effect on the Organizational Commitment of PT Adira Finance Makassar Employees. Job Insecurity has a positive and insignificant effect on the Organizational Commitment of Employees of PT Adira Finance Makassar City Makassar. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Adira Finance Makassar. Job Insecurity has a negative and insignificant effect on the employee performance of PT Adira Finance Makassar. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT Adira Finance Makassar. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance through the Organizational Commitment of PT Adira Finance Makassar Employees. Job Insecurity has a positive but not significant effect on Employee Performance through the Organizational Commitment of PT Adira Finance Makassar Employees.

Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity, Organizational Commitment, Performance



DAFTAR ISI

TESIS	1
HALAMAN JUDUL	2
DAFTAR ISI	6
DAFTAR GAMBAR	8
BAB I	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	15
1.6 Sistematika Penulisan	15
BAB II	16
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	17
2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia	19
2.1.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia	20
2.1.2 Kepuasan Kerja	21
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja	21
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	22
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	24
2.1.3 <i>Job Insecurity</i>	25
2.1.3.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	25
2.1.3.2 Aspek <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.4 Komitmen Organisasional	32
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional	32
2.1.4.2 Jenis Komitmen Organisasional	33
2.1.5 Kinerja Karyawan	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan	35

2.1.5.4	Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2	Tinjauan Empiris	36
BAB III	43
3.1	Kerangka Konseptual.....	43
3.2	Hipotesis Penelitian	45
BAB IV	46
4.1	Rancangan Penelitian	46
4.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	47
4.3	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	47
4.4	Jenis Dan Sumber Data	47
4.5	Metode Pengumpulan Data	48
4.6	Instrumen Penelitian	49
4.7	Teknik Analisis Data	51
4.8	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	55
BAB V	57
HASIL PENELITIAN	57
5.1	Gambaran Umum Penelitian	57
5.1.1	Sejarah Singkat Objek Penelitian	57
5.2	Karakteristik Responden	58
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	61
5.4	Hasil Uji Data.....	64
5.4.1	Uji Validitas	64
5.4.2	Uji Realibilitas	65
5.4.3	Hasil Uji T (Parsial).....	65
5.4.4	F Square	67
BAB VI PEMBAHASAN	69
BAB VII	77
7.1	Kesimpulan	77
7.2	Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Model Jalur Path Analysis	52
Gambar 5.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Gambar 5.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	60
Gambar 5.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	60
Gambar 5.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Gambar 5.5 Structural Equation Model (Path Coefficient)	67
Gambar 5.6 Hasil Uji F Square.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi kompetisi di era global saat ini perusahaan senantiasa dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan yang terbaik dari sisi penyelenggaraan manajemennya maupun sumber daya manusianya untuk lebih profesional.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada (M. Hasibuan, 2012).

Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan (M. Hasibuan, 2012). Persoalannya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya manusia yang ada.

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dilakukan secara tepat waktu, tepat jumlah dan memenuhi kualitas sesuai dengan rencana bisnis perusahaan. Guna menghadapi tantangan dan persaingan bisnis, para pekerja wajib memosisikan diri menjadi sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, memiliki kemampuan belajar dan kemauan berubah. Selain itu peningkatan pengetahuan dan keterampilan pekerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari penerapan prinsip kehati-hatian serta pengelolaan risiko

secara terpadu. Sebagai aset paling berharga yang dimiliki, perusahaan wajib terus melakukan penyempurnaan di seluruh aspek yang meliputi perencanaan, pembinaan dan pengembangan pekerja, pendidikan dan pelatihan serta kesejahteraan pekerja untuk menunjang kinerja para karyawan dalam perusahaan.

Untuk mengetahui kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh (Barney & Hesterly, n.d. 2012), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Di sisi lain, *Job insecurity* adalah munculnya kekhawatiran mengenai kemandegan karir (*career plateau*). *Job insecurity* sendiri merupakan suatu ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. (Stiles & Kulvisaechana, 2003) memahami *job insecurity* sebagai suatu keadaan dimana karyawan dalam organisasi merasa tidak memiliki kekuasaan (*powerless*) untuk menjaga kondisi kerja yang diinginkan.

Menurut (Robbins et al., 2013), *Job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang. Hal ini bisa saja menciptakan kondisi dimana tingkat *turnover* di perusahaan menjadi tinggi, ini dapat menciptakan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan.

Dampak yang dapat ditimbulkan dari kepuasan kerja selalu beragam dan dapat berpengaruh pada perilaku individu, perilaku kelompok, dan juga perilaku organisasi. Pengaruh-pengaruh ini ada keterkaitan dengan komitmen organisasional individu di perusahaan.

Komitmen organisasional dapat pula ditafsirkan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dan kesadaran untuk melakukan upaya yang telah diperhitungkan bagi kepentingan organisasi.

Perwujudan kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. (Rivai, 2012)

mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian yang dihasilkan seseorang atau seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau pencapaian keberhasilan dari seorang dalam melakukan target dalam pekerjaannya.

Diberitakan CBS News, Rabu (28/9/2022) sebanyak 1.000 pekerja di restoran, bar, kedai kopi, dan lounge di bandara melakukan pemogokan sejak senin untuk menuntut kenaikan gaji. Mereka saat ini dibayar USD 17,05 (Rp 258 ribu) per jam selama 3 tahun, para pekerja di toko-toko bandara tidak mengalami kenaikan gaji. Padahal upah minimum bandara San Francisco adalah USD 19,15 per jam, menurut Undang-undang Kompensasi Minimum San Francisco. Aksi mogok kerja juga dilakukan oleh perawat sektor swasta terbesar dalam sejarah Amerika Serikat dimulai pada Senin (12/9/2022) waktu setempat. Pihak penyelenggara demo mengatakan bahwa sekitar aksi mogok dilakukan oleh sekitar 15.000 pekerja di rumah sakit daerah Minnesota dan Wisconsin. Dilansir kantor berita AFP, Selasa (13/9/2022), mogok kerja di Amerika Serikat kerap terjadi selama setahun terakhir. Para karyawan dilaporkan kelelahan karena bekerja selama pandemi COVID-19 dan harus berjuang menghadapi kenaikan harga-harga.

Ketidakpuasan para karyawan ini bisa saja menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, misalnya; adanya aksi mogok kerja, mangkirnya karyawan, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya dan semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan. Seperti apa yang ditulis oleh Edwin B. Flippo dalam bukunya Manajemen Personalia jilid 2 (2013) merinci mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Kepuasan kerja pada karyawan akan menciptakan komitmen organisasional pada diri karyawan, dan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat (Rivai, 2012) yang menyatakan bahwa "manajer

disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi kinerja lebih tinggi.” Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian (Setiyarti & Mulyanto, 2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance. Sebagai anak perusahaan Bank Danamon, Adira Finance menjadi bagian dari MUFG Group yang merupakan salah satu bank terbesar di dunia. Adira Finance telah menjadi perusahaan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani beragam merek dan produk. Di tahun 2017 Adira Finance menghadirkan platform e-commerce pembiayaan multiguna jasa dicipilaja.com, marketplace jual beli kendaraan momobil.id, dan diikuti momotor.id pada tahun 2018. Pada November 2021, Adira Finance meluncurkan versi terbaru yaitu aplikasi Adiraku 2.0 yang dirancang untuk memberikan kemudahan layanan konsumen secara digital dan memberikan pengalaman bertransaksi secara real time dengan mudah, aman dan nyaman. Hingga 30 Juni 2022, Adira Finance mengoperasikan 461 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung sekitar 17 ribu karyawan, untuk melayani 1,8 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola mencapai Rp 41,1 triliun.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Makassar yang mengatakan bahwa karyawan merasa tertekan karena banyaknya tekanan pencapaian target. Hal tersebut mengakibatkan karyawan menunjukkan sikap acuh tak acuh dan tidak antusias terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya.

Ditambah pula mengenai fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan. Selain berdampak bagi perusahaan, juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan membuat karyawan yang masih bertahan mengambil sikap kembali mengenai pekerjaannya lalu memutuskan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan.

Peneliti juga melakukan beberapa wawancara dengan konsumen Adira Finance, dan beberapa konsumen menyayangkan pelayanan yang tidak terlalu memuaskan bagi mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance, Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Adira Finance Makassar?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Adira Finance Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Adira Finance Makassar?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Adira Finance Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi yang diakibatkan kepuasan kerja, *job insecurity* melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar.

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Adira Finance Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional karyawan di Adira Finance Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Makassar.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Adira Finance Makassar.
7. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Adira Finance Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi penelitian sejenis sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan sebagai wadah pengaplikasian teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

1.4.3 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya untuk menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Adira Dinamika Multifinance, Tbk, Kantor Wilayah Makassar. Karyawan yang dimaksud disini merupakan responden yang membantu penulis dalam penelitiannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan ini. Selain itu, di bab ini juga dijelaskan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data serta dijelaskan mengenai metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengolahan data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya; menurut (M. Hasibuan, 2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

penyalahgunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan, (Rivai, 2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri yang nantinya akan ada dampaknya bila sumber daya manusia terus menerus dilestarikan dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

(Anwar, 2009) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (M. Hasibuan, 2011) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan pengorganisasian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mampu bekerja sama dan secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan

dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dan menciptakan keinginan yang akan diperoleh oleh seseorang.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. Pengintegrasian meliputi motivasi, kepuasan dan kepemimpinan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepadainternal dan eksternal konsistensi.

j. **Kedisiplinan**

Merupakan fungsi manajemen sumber daya yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan, keinginan, atau kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Karena konsekuensi yang diterima karyawannya dari perusahaan yang kebijakannya sudah ditetapkan dari awal bekerja.

2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sekelompok pekerja yang secara formal dibentuk oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien untuk kebaikan tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memainkan berbagai peranan penting dan efektif tidaknya dalam memainkan peranan bergantungpada efektifitas pemimpinnya, penetapan sumber daya manusia, dan bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Menghubungkan sumber daya manusia dengan bisnis merupakan permainan paling baru yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dan mungkin akan menjadi penting. (M. S. . Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa peranlain yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi dan interpretasi mengenai permasalahan yang terkait dengan masalah sumber daya manusia, seperti ketentuan upah, jamsostek, penilaian kinerja, dan lain-lain.
2. Memenuhi tanggung jawab akan bisnis perusahaan dalam membina hubungan pelanggan dan terbuka untuk memberi pelayanan bagi orang lain.
3. Berperan sebagai pemantau setiap implementasi kebijakan-kebijakan personalia secara benar dan konsistensi.

4. Berperan sebagai motivator yang mencakup pengembangan dan penelitian inovatif terhadap masalah-masalah SDM.
5. Berperan untuk melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi, struktur, proses, budaya, dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat.

2.1.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sutrisno, 2019) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang dapat dan memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan yang mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya. Dalam bukunya, (S. P. Robbins, 2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Sunarsih, 2018) adalah keadaan emosional yang menenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Richard, Robert, dan Gordon dalam (Setiyarti & Mulyanto, 2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Mereka melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja yang merupakan konsep penting bagi perusahaan dan pimpinan.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam (Sajangbati, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan Untuk Maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dari peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja.

4. Perusahaan dan Manajemen

Jika perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, maka karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen.

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan, masyarakat dengan keterampilan tertentu sukar, dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek Sosial

Dalam Pekerjaannya Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor penting, karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di perusahaan tersebut terpenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap karyawan. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan perumahan.

2.1.2.4 Dampak dari Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat memiliki berbagai dampak positif di perusahaan, termasuk: Robbins (2003) dalam penelitian (Rumpak, 2016) yang meliputi indikator sebagai berikut :

1. Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan output dan kinerja keseluruhan perusahaan.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan dan Produk: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memberikan pelayanan yang berkualitas dan menghasilkan produk yang berkualitas. Mereka mungkin lebih bersemangat untuk memberikan perhatian ekstra kepada detail dan memastikan bahwa pelanggan atau konsumen mendapatkan pengalaman yang positif.
3. Peningkatan Retensi Karyawan: Karyawan yang puas cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang pada gilirannya mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi yang terkait dengan kepergian karyawan.
4. Reduksi Absensi dan Kehadiran yang Tidak Teratur: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan kehadiran yang lebih teratur. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk hadir dan bekerja secara konsisten karena merasa terikat dan terlibat dengan pekerjaan mereka.
5. Peningkatan Inovasi dan Kreativitas: Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk berpikir kreatif dan memberikan kontribusi pada inovasi di tempat kerja. Mereka mungkin lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih berani untuk mengambil risiko yang dikendalikan demi meningkatkan proses atau produk perusahaan.
6. Peningkatan Citra Perusahaan: Perusahaan yang dikenal memiliki karyawan yang puas cenderung memiliki citra yang lebih baik di mata masyarakat, calon karyawan, dan mitra bisnis. Hal ini dapat membantu dalam menarik bakat baru, membangun reputasi yang kuat, dan memperkuat hubungan dengan

pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan sering berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

2.1.3 Job Insecurity

2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity

(Robbins et al., 2013) mengemukakan bahwa *Job insecurity* (ketidakmanan kerja) adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus tidak menyenangkan.

Job insecurity dihasilkan dari ancaman terhadap kontinuitas atau keberlangsungan kerja seseorang. *Job insecurity* berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasidengan menurunnya job satisfaction.

Job insecurity adalah cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar.

Berikut beberapa definisi *Job insecurity* menurut para ahli :

1. Smithson dan Lewis (2000) dalam (Rumpak, 2016), *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance).
2. Salmon dan Heery (2000) dalam Bryson dan Harvey (2002,) dalam (Pusparani, 2021) karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*Job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa

diramalkan.

3. Munandar (2001) dalam (Kamase et al., 2020), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dari pekerjaan.
4. Sverke dan Hellgren (2002) dalam (Pusparani, 2021), *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
5. Halungunan (2015) (Pusparani, 2021), *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja.
6. Wening (2005) (Pusparani, 2021), *job insecurity* adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam.
7. Ermawan (2007) (Pusparani, 2021), *job insecurity* adalah bentuk kegelisahan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.
8. Hanafiah (2014) (Pusparani, 2021), *job insecurity* adalah perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

2.1.3.2 Aspek Job Insecurity

Terdapat beberapa aspek dalam ketidakamanan kerja atau *job insecurity* menurut (Stiles & Kulvisaechana, 2003) diantaranya :

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat. Seseorang yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunandan pendidikan.
2. Rasa tidak berdaya. Rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Sementara aspek-aspek dari ketidakamanan dalam bekerja atau *job insecurity* menurut (Stiles & Kulvisaechana, 2003) di antaranya,

1. Ketakutan pekerja yang dipandang sebagai kelanjutan dari peran pekerja. Peran pekerja akan mengalami ketidakamanan dalam bekerja karena kerancuan peran atau tugas dari perusahaan atau perubahan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan karena adanya krisis dalam perusahaan atau organisasi.
2. Kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi. Kondisi fisik dan perekonomian perusahaan sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja karena dengan kondisi perekonomian perusahaan sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja karena dengan kondisi perekonomian perusahaan yang buruk dan banyaknya pengurangan pekerja yang terjadi pada perusahaan akan menimbulkan ketidaknyamanan atau ketidakamanan dalam bekerja.
3. Pekerja dalam study lay off. Pekerja yang berada dalam masa study lay off atau dalam proses penyelidikan atas kesalahan dalam bekerja yang apabila terbukti bersalah akan berakhir pada lay off atau pemecatan.

2.1.3.3 Indikator *Job Insecurity*

Ketidakamanan dalam bekerja atau *job insecurity* memiliki beberapa indikator menurut (Stiles & Kulvisaechana, 2003) di antaranya :

1. Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak aman terhadap aspek kerjanya seperti peluang untuk promosi dan kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan.
2. Ancaman yang dirasakan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif yang akan mengancam pekerjaannya. Contohnya: diberhentikan sementara atau dipecat.

4. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif akan mempengaruhi keseluruhan kerja individu misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabanglain.
5. Ketidakberdayaan yang dimiliki individu karena hilangnya kontrol terhadap pekerjaannya.

Job insecurity diukur berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt dan Ashford, et al. dalam (Abid, 2022) di antaranya,

1. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu, dan
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

2.1.3.4 Faktor *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan dalam bekerja atau *job insecurity*, di antaranya,

1. Karakteristik demografis

Karakteristik demografis dapat meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2. Konflik peran (*role conflict*)

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi

peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

3. Perubahan organisasi (organizational change)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (downsizing), reorganisasi, teknologi baru, dan perubahan manajemen.

4. Locus of Control

Locus of control merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja yang locus of control internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya tenaga kerja locus of control eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.

5. Nilai pekerjaan

Nilai dari suatu pekerjaan dimaknai secara berbeda oleh masing-masing orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial. Namun pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu, dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* dalam diri pekerja tersebut.

Sementara menurut (Hariandja & Efendi, 2002), terdapat beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* di antaranya,

1. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi di antaranya,

- a. Lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.
- b. Overload. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Overload dibedakan menjadi dua yaitu overload secara kuantitatif dan secara kualitatif. Overload kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki, sedang overload secara kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
- c. Deprivational stress. Yaitu suatu kondisi pekerjaan yang sudah tidak menantang dan tidak mendatangkan motivasi bagi pekerjanya. Gejala yang tampak adalah keluhan-keluhan yang muncul dari karyawan.
- d. Pekerjaan berisiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di pertambangan minyak, listrik, dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

2. Konflik Peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas. Akibat dari konflik ini adalah menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan, menurunnya prestasi kerja, hingga keluarnya karyawan oleh keinginan mereka sendiri.

3. Pengembangan Karier. Ketidakjelasan sistem pengembangan karier, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi, seringkali menimbulkan suatu kecemasan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

4. Locus of Control, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupannya. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuan dirinya untuk mempengaruhi kejadian tersebut. Sebaliknya, individu dengan pandangan pusat pengendalian internal percaya bahwa dengan kemampuan mereka, mereka dapat mempengaruhi

lingkungannya. Pengendalian eksternal merasa bahwa ancaman keamanan pekerjaan mereka sangat tinggi, sebaliknya pengendalian internal merasa kurangnya masalah dalam keamanan pekerjaan mereka.

2.1.3.5 Dampak *Job Insecurity*

Terdapat beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari ketidakamanan dalam bekerja atau *jobinsecurity* menurut (Kasmir, 2016) di antaranya,

1. Stres. *Job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Suatu kondisi ketika karyawan merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaannya maka karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, sehingga membuat ia merasa aman akan pekerjaan barunya. Ini akan masuk akal bagi karyawan yang khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, kemudian mencari kesempatan karier yang lebih aman.
3. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. *Job insecurity* memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.
4. Kinerja yang rendah. Persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran Kinerja. Karyawan yang merasa terancam dengan keberlanjutan masa depan pekerjaan maka menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
5. Motivasi kerja. Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* menunjukkan individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah.

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan aspek yang semakin diperhitungkan sebagai variable penting dalam menjelaskan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, sebab akan berpengaruh terhadap kinerja (Ivancevich, 2008).

Yang dimaksud dengan komitmen organisasional menurut (Ivancevich, 2008) adalah “kekuatan identifikasi seseorang dengan terlibat di dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi”. Komitmen organisasi juga dapat ditafsirkan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dan posisi dalam sebuah organisasi.

Arnold et al, (Bartlett, 2001) dalam (Wiwik Yuswani, 2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi menunjukkan adanya “kekuatan rasa cinta individu terhadap organisasi tempat dia bekerja”. Komitmen organisasional terdiri dari elemen-elemen loyalitas pada organisasi, komitmen terhadap kelompok kerja, karir, dan pekerjaan.

Komitmen menurut Kreitner dan Knicki (2012) dalam (Fadhil & Ashoer, 2020a) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Schermerhorn, Hund, Osborn, dan Uhl-Bien (2012) dalam (Nurfajrin & Fatihah, 2021) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota

Herscovith dan Meyer (2001) dalam (Barney & Hesterly, 2020.), secara umum mengartikan komitmen sebagai dorongan (pola pikir) yang mengikat individu untuk melakukan sesuatu (action) sesuai dengan satu atau beberapa target. Pola pikir tersebut berupa keinginan yang terkait dengan emosi, identifikasi keuntungan yang didapatkan individu bila tetap berada dalam organisasi dan kewajiban.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Becker, 1993). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Adalah penting untuk diketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika pekerja sendiri

memutuskan untuk keluar, sedang turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan. Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Ruzzier et al., 2007)

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007) dalam (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: a). Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi. b). Perasaan terlibat dalam organisasi dan c). Perasaan loyal pada organisasi.

Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi Wibowo dalam (Rumpak, 2016).

2.1.4.2 Jenis Komitmen Organisasional

Pada dasarnya, komitmen organisasional dibagi dalam tiga construct oleh Meyer & Allen (Bartlett, 2001) dalam (Fadhil & Ashoer, 2020) yaitu :

Komitmen Afektif (*affective commitment*) yang merujuk pada kasih sayang secara psikologi terhadap organisasi yang sifatnya emosional. Komitmen jenis ini muncul karena keinginan yang artinya komitmen dipandang sebagai sebuah sikap dan usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Jadi intinya komitmen afektif menunjukkan perasaan positif mengenai keterlibatan individu terhadap pekerjaan dan organisasinya yang didasari oleh keinginan sendiri.

Komitmen kontinuen (*continuance commitment*) yang merujuk pada biaya yang mungkin muncul apabila individu meninggalkan organisasi, seperti kehilangan gaji, tunjangan ataupun insentif kerja. Komitmen ini muncul karena kebutuhan dan memandang komitmen sebagai suatu perilaku yang terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi, dan dengan alasan tersebut organisasi tidak ditinggalkan karena akan merugikan individu tersebut. Komitmen kontinuen disebabkan adanya kewajiban yang biasa dan dapat dipenuhi oleh organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan bertahan dalam organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Komitmen normative (*normative commitment*) yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen ini merujuk pada persepsi

kewajiban untuk bertahan dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai personal individu. Jadi komitmen ini muncul karena memang “sudah seharusnya”.

Pada prinsipnya, ketiga konstruk komitmen organisasional ini pada dasarnya berpandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan individu dan organisasi.

Karyawan dengan tingkat komitmen affective mempunyai keinginan dan memiliki motivasi untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Komitmen continuance merupakan komitmen dari karyawan untuk menghindari kerugian yang lebih lanjut apabila karyawan tidak mengikuti komitmen bersama dari karyawan lainnya. Khusus untuk komitmen continuance, komitmen tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya (Meyer and Allen dalam (Fajriansyah et al., 2022)). Terdapat hal yang menarik lainnya, ketika semakin besar komitmen continuance seseorang, maka orang tersebut akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik. Tingkatan selanjutnya dari komitmen adalah komitmen normative. Komitmen ini akan tergantung seberapa jauh internalisasi norma dari perusahaan kepada karyawan agar mereka mau bertindak sesuai dengan kemauan dan tujuan perusahaan. Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan (Meyer and Allen dalam (Fajriansyah et al., 2022)).

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya karyawan sudah melalui tahapan manajemen kinerja yang baik dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Karena manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan langsung dengan atasannya.

Menurut (Fadhil & Ashoer, 2020b), kinerja adalah apa yang dihasilkan

oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan, menurut Mohamad (Wibowo, 2016a) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki potensi diatas rata-rata apalagi *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi perusahaan (Rivai, 2009). Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat analisa dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner dalam (Wibowo, 2010) untuk mencapai atau menilai kinerja ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerja, karena kualitas merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepuasan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktifitas yang diselesaikan dari target yang ditentukan.

3. Waktu

Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu kerja yang efektif.

4. Kerjasama

Kerjasama antar pimpinan dan karyawan dalam bekerja merupakan suatu elemen yang penting, karena kerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab akan mencapai hasil kerja yang baik.

2.2 Tinjauan Empiris

Berikut ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. (Permata, 2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intevening di PT Subaindo Cahaya Polintraco, Surabaya.

Berdasarkan perhitungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada penelitian ini, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. Karena karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco merasa puas dengan gaji, pekerjaan, promosi jabatan, pekerjaan umum, pengawasan, rekan kerja telah sesuai dengan apa yang karyawan inginkan ataupun butuhkan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Karena kepuasan kerja dapat membentuk komitmen organisasi yang baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik untuk keuntungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara penuh dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung memiliki arti yang positif dan signifikan.

2. (Riana et al., 2020) **Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention To Leave*.**

Penelitian dilakukan di Bank Indonesia, Denpasar, Bali. Hasil uji pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap intention to leave melalui kepuasan kerja didapatkan nilai uji sobel sebesar $Z = 2,512$. Berdasarkan hasil uji Sobel ($Z = 2,512$), nilai tersebut lebih besar dari 1,96, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara job insecurity dengan intention to leave. Hasil ini memberikan informasi bahwa secara tidak langsung job insecurity berpengaruh terhadap intention to leave melalui kepuasan kerja. Namun demikian, karena pengaruh job insecurity terhadap intention to leave tidak signifikan dapat diartikan bahwa peran kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam menurunkan intention to leave ketika pegawai merasakan job insecurity. Oleh karena itu, memperhatikan hal-hal yang dapat membuat pegawai merasa puas, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, reward, peluang promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan dengan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh atasan harus menjadi perhatian manajemen.

3. (Mulia & Supartha, 2018) **Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.**

Penelitian yang dilakukan pada karyawan Puri Dewa Bharata Hotel & Villa Legian, Bali, menunjukkan hasil analisis deskriptif yang disajikan menunjukkan skor rata-rata komitmen organisasional sebesar 2,67 yang berarti karyawan Puri Dewa Bharata Hotel & Villa memiliki komitmen yang biasa saja terhadap organisasi. Sedangkan dari 5 indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* terdapat 2 indikator yang nilainya berada di atas rata-rata yakni 3,93. 2 variabel *job insecurity* tersebut adalah indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan dan indikator tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Hal tersebut disebabkan karena karyawan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja karyawan seperti dipecat atau dipindahkan ke unit lain karena kondisi Hotel saat ini sedang sepi. Apalagi dengan situasi di Bali yang sedang mengalami erupsi Gunung Agung yang membuat jumlah wisatawan datang ke Bali berkurang, sehingga menyebabkan hampir seluruh hotel yang ada di Bali khususnya Puri Dewa Bharata Hotel & Villas Legian Kuta mengalami penurunan omset penjualan kamar dan mengurangi jumlah pegawai.

4. (Saputri et al., 2020) **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention Karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk, Samarinda.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap stress kerja, kinerja dan turnover intention. Sampel penelitian adalah karyawan sales Unit Mikro Cluster 1 dan 2 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk area Samarinda. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan job Insecurity terhadap stress kerja dan turnover intention, serta adanya pengaruh negatif dan signifikan job Insecurity, stress kerja dan turnover intention terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di unit Mikro PT Bank Mandiri area Samarinda adalah, meskipun Karyawan Sales mempunyai peran sebagai ujung tombak perusahaan namun terdapat ketidak pastian akan karir mereka di unit mikro, hal ini dikarenakan status mereka yang masih sebagai pekerja kontrak (outsorce). Status outsource ini tentunya berdampak secara signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi insecure (job insecurity) yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi. Setiap saat para pekerja dibayangi oleh kecemasan bahwa mereka mungkin dipindahkan ke wilayah lain, jabatannya ditransfer, terpaksa berhenti atau diminta untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Ketidakamanan bekerja yang timbul diduga dapat mengakibatkan stress kerja, karena job insecurity akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika terjadi penurunan job insecurity dalam persepsi para pegawai, maka akan terjadi juga penurunan tingkat stress kerja pada psikologi masing-masing. Begitu pula sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan beberapa karyawan sales mikro yang merasa tidak aman, cemas, stress, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlanjutan status kerjanya di waktu mendatang yang berkenaan dengan stabilitas pekerjaan, perkembangan karier, maupun turunnya penghasilan. Belum lagi rasa stress yang muncul karena adanya target pencapaian yang terus meningkat disetiap bulannya.

Dalam penelitian ini dapat ditarik konklusi bahwa model pengaruh Job Insecurity terhadap Stress Kerja bernilai sebesar 0.5046, yang dapat ditafsirkan bahwa variabilitas konstruk stress kerja yang dapat diterangkan oleh variabilitas konstruk Job Insecurity yakni senilai 50.46% sementara sisanya senilai 49.54% diterangkan oleh variabel lain selain dalam studi ini. Model pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention memberikan nilai sebesar

0.3793, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruktur turnover intention yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Job Insecurity adalah sebesar 37.93% sedangkan sisanya sebesar 62.07% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Model pengaruh Job Insecurity , stress kerja dan turnover intention terhadap kinerja memberikan nilai sebesar 0.5273, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Job Insecurity , stress kerja dan turnover intention adalah sebesar 52.75%, sedangkan sisanya sebesar 47.25 dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

5. (Sutanto & Ratna, 2015) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri atas komitmen organisasional (X), karakteristik individual (Z) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Bintang Abadi Puri Perkasa. Jumlah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Bintang Abadi Puri Perkasa adalah sebanyak 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Nilai rata-rata komitmen organisasional sebesar 4,0498. Nilai ini berada dalam rentang 3,668 – 5,000, sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasional karyawan adalah tinggi. Sesuai dengan pendapat Robbins and Judge (2008:124) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa keberpihakan karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa terhadap tujuan perusahaan dan keinginan karyawan untuk mempertahankan statusnya sebagai karyawan adalah tinggi. Komitmen organisasional karyawan termasuk dalam kategori tinggi karena karyawan mempunyai kemauan untuk tetap bertahan di perusahaan yang disebabkan karena dorongan kebutuhan yang harus dipenuhi dari gaji hasil bekerja di perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa simpulan dan saran terkait dengan permasalahan antara lain: (1) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) komitmen organisasional yang berpengaruh pada karakteristik individual yaitu

usia dan status perkawinan, sementara itu jenis kelamin dan pengalaman kerja tidak berpengaruh. (3) Karakteristik individual yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah status perkawinan, sementara itu jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

6. (Sari et al., 2020) Pengaruh Job Security Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pada Perawat (PPNPN) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris adanya pengaruh antara job security terhadap komitmen afektif organisasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Kesdim Samarinda. Penelitian melibatkan perawat (PPNPN) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer yang berjumlah 112 orang. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu job security dan skala Afectif Commitment Organization. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SMARTPLS 22 for windows. Berdasarkan hasil analisa kruskal wallis test diketahui bahwa job security berpengaruh positif terhadap komitmen afectif organization dengan nilai r hitung sebesar 0,036 hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikan < dari pada 0,05 yang disimpulkan terdapat pengaruh antara job security dan komitmen afectif organization di Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda.

Berdasarkan hasil uji kruskal wallis test jumlah pengaruh yang diberikan variabel job security terhadap varibel komitmen afektif organisasi adalah sebesar 72%, dalam hal ini komitmen afektif organisasi dipengaruhi oleh job security. Seorang perawat yang mempunyai keamanan kerja yang tinggi, juga akan mempunyai komitmen afektif yang tinggi pula dan memiliki kedekatan emosional pada rumah sakit tempatnya bekerja, menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap rumah sakit dibandingkan dengan perawat yang memiliki komitmen afektif yang rendah.

7. (Kholidin et all, 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Moedal Kota Semarang Cabang Timur Tinggi kota Semarang

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dalam angket untuk variable komitmen organisasi, variable job insecurity, dan variable kinerja karyawan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel dan besaran signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas menyatakan bahwa

seluruh variable dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel dan memiliki keandalan yang baik sehingga dapat digunakan analisis selanjutnya. Hasil uji normalitas menyatakan bahwa distribusi normal, karena berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov pada Exact Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal sehingga dapat diolah selanjutnya. Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa besar tolerance pada komitmen organisasi dan job insecurity adalah sebesar 0,774 yang mana berarti tolerance $> 0,10$. Lalu pada perhitungan VIF pada variabel komitmen organisasi dan job insecurity adalah 1,292 yang berarti bahwa $VIF < 10$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem multikolinieritas pada variabel komitmen organisasi dan job insecurity. Para responden cenderung memberikan skor 4 – 5 (pada keterangan setuju dan sangat setuju) pada pernyataan-pernyataan variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Cabang Timur sangat tinggi.

8. (Nurleni et al., 2020) Pengaruh Job Insecurity dan Job Security Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Doosan Jaya Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan hasil penelitian, job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Doosan Jaya 3 Kabupaten Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling yang termasuk dalam propotional sampling dengan menyebarkan 100 kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Doosan Jaya 3 di Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji simultan job insecurity dan job satisfaction memperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($F_{tabel} = 2,36$). Simpulan, job insecurity dan job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

9. (Rohman, 2018) Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa: terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh dari job insecurity terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, terdapat pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention, Terdapat pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional, terdapat pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional.

10. (Ridho & Abd Rasyid, 2018) Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, terakhir komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.