

# PERAN KOMPETENSI DAN JOB INSECURITY SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA DEALER PT. TIRTO AGUNG MOTOR SIDOARJO

Oleh:

Manis Fauziyah (192010200020)

Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo merupakan perusahaan penyedia layanan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan otomotif berbagai macam merek motor HONDA. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo, ditemukan indikasi keberhasilan yang mengukur kompetensi dan job insecurity sebagai upaya peningkatan kinerja melalui komitmen organisasi PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo, hal ini dapat dibuktikan dengan semakin berkompeten karyawan dalam bekerja dan semakin rendahnya job insecurity yang dirasakan maka dapat meningkatkan kinerja serta semakin berkomitmen terhadap perusahaan.

Fenomena yang ditemukan penulis mengenai tiap variabel yang berkaitan di PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo terdapat permasalahan terhadap data penjualan yang masih belum mencapai target bahkan masih dibawah target perusahaan.



# Pendahuluan

Data penjualan PT. Tirto Agung Sidoarjo Tahun 2022

No	Bulan	Target Penjualan	Ketercapaian Target	Presentase ketercapaian
1	Januari	225	145	65%
2	Februari	235	110	46 %
3	Maret	245	100	40 %
4	April	250	125	50 %
5	Mei	235	110	46 %
6	Juni	225	120	54 %
7	Juli	245	125	51 %
8	Agustus	280	110	40 %
9	September	285	135	47 %
10	Oktober	195	125	64 %
11	November	225	130	58 %

Dalam satu tahun terakhir (2022), data penjualan mengalami fluktuasi jumlah penjualan yang naik turun, terlihat bahwa presentase ketercapaian penjualan belum pernah mencapai target. Dan rata - rata hanya 50 % target yang tercapai. Dari presentase ketercapaian target yang kurang ini menunjukkan adanya kinerja dari karyawan PT. Tirto Agung Motor Sidoarjo yang belum maksimal.

Capaian target perusahaan yang belum maksimal ini memungkinkan karyawan belum berkompeten dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, ketidakamanan kerja (Job Insecurity) seperti masih diberlakukannya sistem kontrak kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menimbulkan kecemasan tentang masa depan kerja mereka tidak bisa berkembang.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
4. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ?

# Metode

- ❑ penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- ❑ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo yang berjumlah 100 karyawan.
- ❑ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. dan difokuskan pada karyawan bagian sales lapangan, admin, kasir dan bengkel.
- ❑ Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket (kuesioenr) yang ditujukan pada karyawan PT. Tirta Agung Motor

## ❑ Teknik Analisis Data :

- Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.
- Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji jalur (path analysis)
- Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS Statistics versi 16.0

# Indikator Variabel

- Arti penting pekerjaan
- Tingkat ancaman aspek pekerjaan
- Jaminan untuk tetap di perusahaan
- Ketidakberdayaan

- Perasaan memiliki (bangga)
- Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan
- Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena alasan finansial
- Tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan karena rasa tanggung jawab



- Pengetahuan
- Pemahaman
- Keterampilan
- Kemampuan

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu
- Kemampuan kerja sama

# Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas terhadap indikator variabel Kompetensi, Job Insecurity, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai total correlation  $R_{Hitung}$  untuk item pernyataan kuesioner lebih besar dari  $R_{Tabel}$  pada penelitian ini dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,1966, sehingga dapat dinyatakan valid.

Variabel	Indikator Variabel	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,661	0,1966	Valid
	X1.1.1	0,837	0,1966	Valid
	X1.2	0,839	0,1966	Valid
	X1.2.1	0,854	0,1966	Valid
	X1.3	0,846	0,1966	Valid
	X1.4	0,870	0,1966	Valid
Job Insecurity	X2.1	0,261	0,1966	Valid
	X2.2	0,880	0,1966	Valid
	X2.3	0,797	0,1966	Valid
	X2.4	0,873	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,797	0,1966	Valid
	Y.2	0,823	0,1966	Valid
	Y.3	0,852	0,1966	Valid
	Y.4	0,804	0,1966	Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,373	0,1966	Valid
	Z.2	0,743	0,1966	Valid
	Z.3	0,659	0,1966	Valid
	Z.4	0,767	0,1966	Valid

# Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,756	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.



# Uji T (PARSIAL)

- **Hipotesis 1 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.120	5.237		1.742	.085
	Kompetensi	.322	.178	.179	1.803	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis uji t (parsial) menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dan diperoleh nilai t hitung  $1.803 >$  nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H0 ditolak, dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima** .

- **Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	25.361		
	Job Insecurity	-.383	.060	-.542	-6.377	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan diperoleh nilai t hitung  $-6.377 >$  nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H0 ditolak, dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “ Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

# Uji T (PARSIAL)

- Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.793	4.145		4.293	.000
	Kompetensi	.039	.141	.028	1.679	.008
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Dan diperoleh nilai t hitung  $1.679 >$  nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga H0 ditolak, dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi” **diterima**.

- Hipotesis 4 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.092	.797		16.422	.000
	Job Insecurity	.230	.045	.599	7.402	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan diperoleh nilai t hitung  $7.402 >$  nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. Sehingga H0 ditolak, dan Ha di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “ Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ” **diterima**.

# Uji T (PARSIAL)

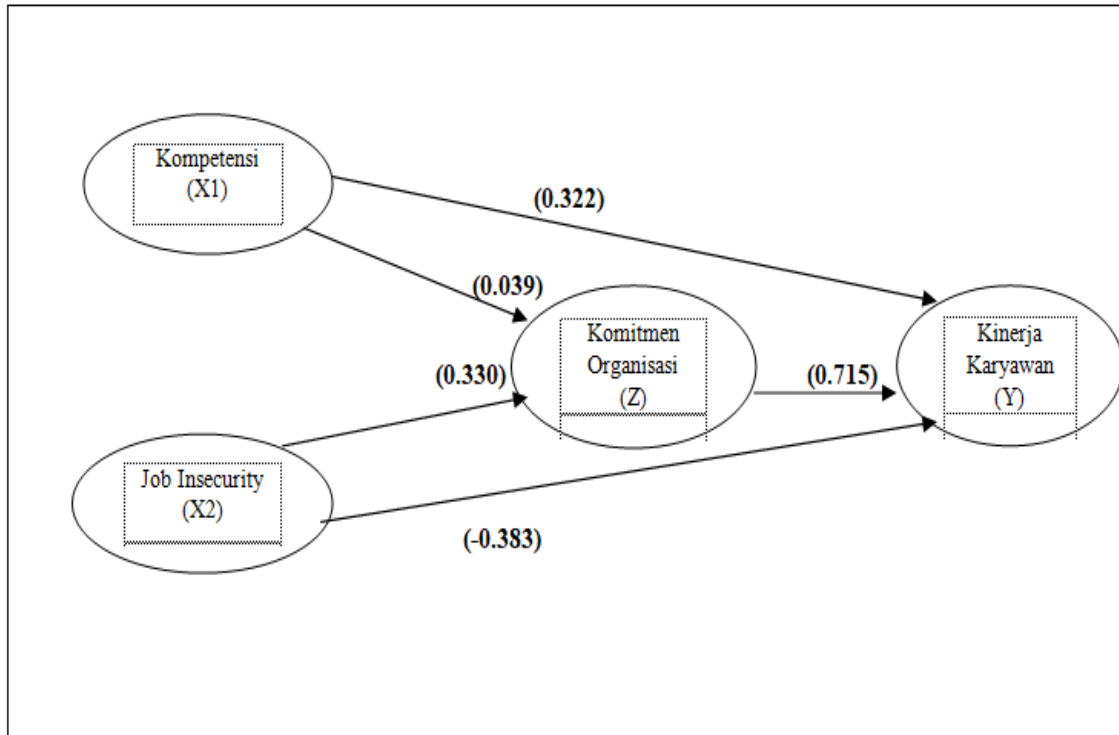
- **Hipotesis 5 : Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.108	2.045		15.702	.000
	Komitmen Organisasi	.715	.108	.557	6.638	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan diperoleh nilai t hitung  $6.638 >$  nilai t tabel yaitu diperoleh sebesar 1,661. sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima.**

# Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

## Hasil Analisis Jalur / Path Analysis



besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya di jelaskan pada tabel

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Efek Total
X1→Y	(0.322)	0	(0.322)
X2→Y	(-0.383)	0	(-0.383)
X1→Z	(0.039)	0	(0.039)
X2→Z	(0.230)	0	(0.230)
Z→Y	(0.715)	0	(0.715)
X1→Z→Y	0	0.230	0.269
X2→Z→Y	0	-0.273	-0.043

pengaruh langsung didapatkan dari nilai koefisien beta (variabel X terhadap Z), Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian antara nilai koefisien beta dari nilai variabel (X terhadap Y dengan nilai koefisien beta dari nilai variabel Z terhadap Y).

# Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kompetensi (X1) → Komitmen Organisasi (Z)	(0.039)		(0.039)
Kompetensi (X1) → Kinerja Karyawan (Y) → Komitmen Organisasional (Z)		$(0.322) \times (0.715) = 0.230$	$+(0.230) = 0.269$

hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung lebih besar ( $0.039 < 0.230$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ke enam yang berbunyi “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi” **diterima**.

# Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Job Insecurity (X2) → Komitmen Organisasi (Z)	(0.230)		(0.230) + (-0.273) = -0.043
Job Insecurity (X2) → Kinerja Karyawan (Y) → Komitmen Organisasional (Z)		$(-0.383) \times (0.715) = -0.273$	

hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh langsung job insecurity (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung lebih besar ( $0.230 < 0.273$ ). Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sehingga, hipotesis ke tujuh yang berbunyi “Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi” **diterima.**

# PEMBAHASAN

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa Karyawan dengan keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, mampu mencapai tujuan penjualan, memuaskan pelanggan, dan memberikan pelayanan yang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan, meningkatkan akurasi tugas, dan memberikan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

## **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa, job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Tingkat job insecurity yang lebih tinggi menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden dengan nilai terendah yaitu merasa khawatir terhadap perkembangan karir mereka di masa depan. Nilai yang rendah ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. studi empiris yang terjadi adanya mayoritas Karyawan berstatus kontrak cenderung merasa tidak aman dan kurang memiliki kendali atas karir mereka, yang dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam mengatasi dampak negatif job insecurity, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, komunikasi yang jelas, peningkatan kesejahteraan melalui pelatihan dan pengembangan, serta memberikan jaminan karir sebagai insentif bagi karyawan yang berkinerja baik.

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Hasil dari jawaban responden menunjukkan hubungan positif antara keterampilan yang dibutuhkan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan keterampilan yang sesuai merasa kompeten, berhasil, dan memiliki peluang pengembangan karir, yang semuanya berkontribusi pada komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting dalam pekerjaan, mempengaruhi kemampuan karyawan, dan perusahaan cenderung mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi baik dengan imbalan yang sesuai. Hubungan yang seimbang ini mendorong komitmen karyawan terhadap perusahaan.

# PEMBAHASAN

## **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa, Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Meskipun job insecurity umumnya dianggap sebagai pengaruh negatif yang dapat mengurangi komitmen terhadap perusahaan. Namun ada beberapa alasan yang menjadikan job insecurity berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang paling banyak diperoleh dari indikator arti penting pekerjaan dalam pernyataan sangat penting bagi saya, untuk memiliki pekerjaan yang dapat membantu dalam menunjang karir dimasa depan dan alasan tingginya dapat dikaitkan dengan karakteristik responden didominasi mayoritas karyawan berstatus kontrak dengan masa kerja selama 3 tahun dan usia kisaran 26 - 28 tahun, mereka tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Fakta bahwa usia muda dan masa kerja yang singkat tidak menghalangi motivasi mereka untuk mengembangkan karir, bahkan ketika mereka berstatus kontrak. Meskipun ada ketidakpastian pekerjaan, hal ini tidak langsung mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Mereka tetap menunjukkan sikap profesional dan komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik. Sikap ini membantu mereka mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan tanggung jawab atas kesuksesan perusahaan. Penelitian juga mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa terancam kehilangan pekerjaan justru lebih aktif dan berkomitmen pada perusahaan untuk tetap bertahan.

## **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, berhubungan dengan tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan. Sedangkan hasil jawaban responden terhadap kinerja diperoleh pernyataan tertinggi adalah kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja juga berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, mengindikasikan bahwa kerjasama yang baik dapat meningkatkan kontribusi karyawan pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Kesimpulannya, komitmen organisasi yang kuat di PT. Tirta Agung Motor Sidoarjo telah berhasil diterapkan dengan baik, memberikan bukti empiris tentang pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan komitmen yang tinggi, baik terhadap organisasi maupun diri sendiri, karyawan dapat mengalami peningkatan kinerja baik secara individu maupun bersama-sama dengan organisasi.



# PEMBAHASAN

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur path, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. artinya komitmen organisasi dapat memediasi antara kompetensi dengan kinerja karyawan. hasil ini dibuktikan dengan perolehan pengaruh secara tidak langsung positif lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi dapat memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui mediator kompetensi. Dalam hal ini karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi pula, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik.

## **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur path, diketahui bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. artinya komitmen organisasi dapat memediasi antara job insecurity dengan kinerja karyawan. hasil ini dibuktikan dengan perolehan pengaruh secara tidak langsung negatif lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung. Hal ini bahwa job insecurity memiliki dampak kurang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, apabila mengalami job insecure tinggi, kinerja mereka cenderung menurun, tetapi pengaruh langsungnya tidak begitu kuat. Namun, pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi dengan dampak yang lebih besar. Ketika karyawan mengalami ketidakamanan kerja, hal ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Dengan memahami bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi, perusahaan bisa berupaya mengurangi ketidakamanan kerja dan memperkuat komitmen karyawan melalui dukungan, pengakuan, dan jaminan pekerjaan yang lebih stabil

