

PENGARUH INSECURITY JOB, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI CV KEVIN PERKASA

Oleh:

Kevin Oktaviano Gustamin 182010200138

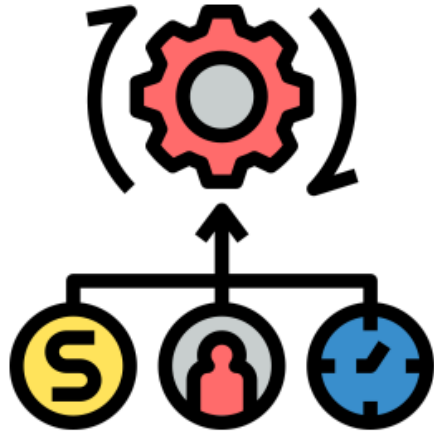
Dosen Pembimbing : Dr.Rifdah Abadiyah, SE., M.M., CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2024

Pendahuluan



Dalam setiap organisasi faktor masalah utama pada setiap kegiatan yang ada didalamnya yaitu manusia, kepuasan kerja karyawan haruslah dipenuhi oleh perusahaan demi terciptanya keseimbangan operasional perusahaan yang baik

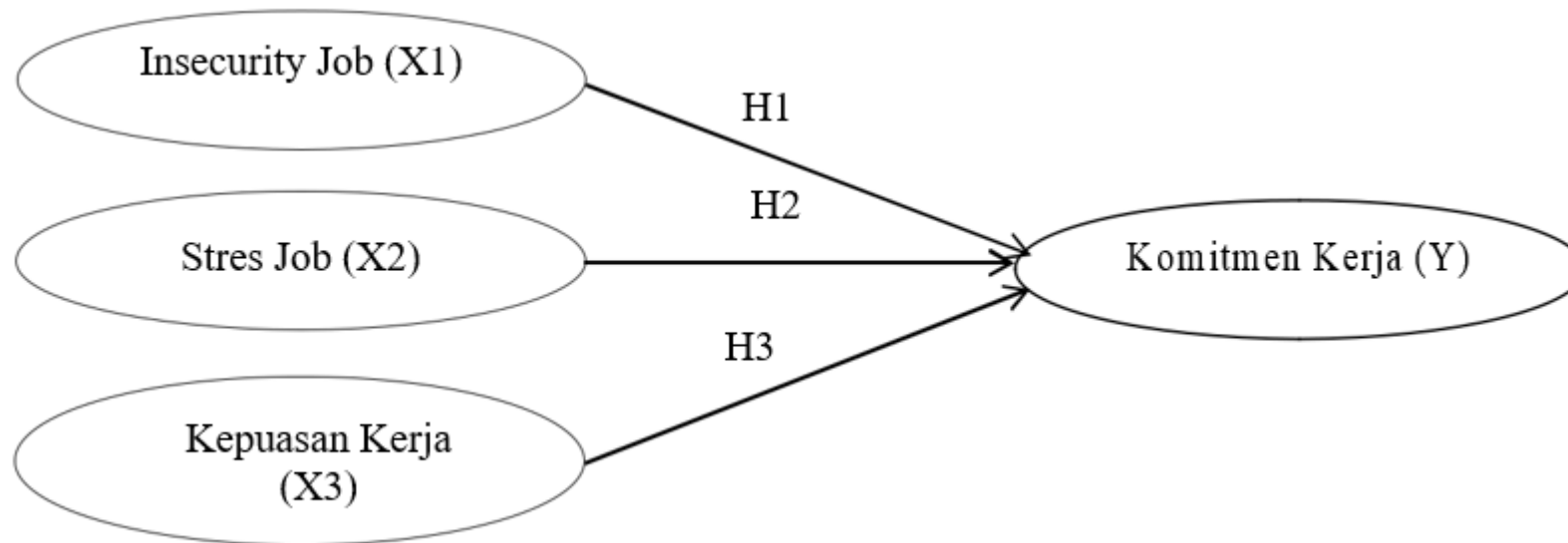
CV. Kevin Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam pemasaran tanah kavling dan perumahan perusahaan harus memperhatikan cara kerja karyawan pada saat mempromosikan property tersebut. Dengan begini perusahaan perlu meningkatkan kualitas pekerja dengan cara memperhatikan tingkat komitmen kerja karyawan. Dikarenakan jika komitmen kerja karyawan telah terpenuhi maka tujuan perusahaan tersebut dapat berkembang maju secara signifikan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



1. Apakah Insecurity job berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan?

Kerangka konseptual



Hipotesis

H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara Insecurity Job terhadap Komitmen Karyawan

H2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan

H3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Metode



Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuisisioner sebagai instrument pengumpul data



Populasi dan Sample dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja yang berjumlah 50 orang di CV Kevin Perkasa , sehingga Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling



Analisa data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan menggunakan regresi linier berganda, dan uji Hipotesis

Hasil

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	81	75%
Perempuan	43	25%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	34	43%
D3	1	20%
S1	15	37%
Status Pekerjaan		
Karyawan Tetap	17	22%
Pegawa Harian Lepas	33	78%
Jumlah	50	100%

Hasil

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,416	1,809		6,310	,000
Job Insecurity (X1)	,206	,065	,258	3,180	,002
Strees kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Kepuasan kerja (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity dan Komitmen karyawan Karyawan
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Strees kerja dan Komitmen karyawan Karyawan
3. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan Karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Komitmen karyawan secara parsial dipengaruhi oleh Job Insecurity, Strees kerja dan lingkungan kerja, dengan adanya Job Insecurity yang dimiliki setiap individu, ketika dihadapkan dengan tantangan maka dapat mengendalikan atau mengatasi sendiri dan dengan keputusan yang baik dan cermat. Job Insecurity sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Komitmen karyawan individu.; Strees kerja Karyawan Cv Real Estate mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya Strees kerja dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Kepuasan kerja Karyawan Cv Real Estate dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik

Referensi

- [1] K. Ardana, Ni wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed., vol. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [2] V. M. Ling, N. K. Sing, M. L. Voon, M. C. Lo, K. S. Ngui, and N. B. Ayob, “The influence of leadership styles on employees’ job satisfaction in public sector organizations in Malaysia,” *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, vol. 2, no. 1, pp. 24–32, 2011, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/215628333>
- [3] Amin Widjaja Tunggal, *Dasar-dasar Manajemen Kewirausahaan (Entrepreneurial Management)*, Edisi Revisi. Jakarta: Harvarindo, 2021.
- [4] Mangkunegara, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 1, Sep. 2018.
- [5] V. R. & S. N. Devi, “Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness,” *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, vol. 1, no. 7, 2012.
- [6] D. Guest, “Human Resource Management And Industrial Relations’,” *Journal Of Management Studies*, vol. 24, 2012.
- [7] Bass, Bearnard M, and Ronald E Riggio, *Transformational Leadership Second Edition*, Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- [8] P. S. E. Fitri Juni Puspasari, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta,” *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [9] Alfian and Yuda, “Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan),” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2018.
- [10] Hasibuan and Malayu S.P, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [11] R. A. H. Riswanda Imawan Firdaus, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim,” *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, vol. 2, no. 2, pp. 146–155, 2022.

SEKIAN TERIMA KASIH

UMSIDA

DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI

