

The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Commitment in CV Kevin Perkasa **[Pengaruh Insecurity Job Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di CV Kevin Perkasa]**

Kevin Oktaviano Gustamin¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*,2)} (10pt)

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyse the partial effect of job insecurity, job stress and job satisfaction on employee commitment. This type of research is quantitative research with a population of 50 employees of CV Kevin Perkasa. This study uses a sampling technique, namely total sampling technique with a total of 50 respondents. The data analysis technique used is primary data obtained from questionnaires distributed, while secondary data comes from articles, journals, and books that are references for this research. Based on the results of the study, it was found that Job Insecurity has a positive and significant influence on employee commitment of CV Kevin Perkasa employees. Job stress has a positive and significant influence on employee commitment of CV Kevin Perkasa employees. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee Commitment of CV Kevin Perkasa. In addition, in this context Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction simultaneously also proved to have a significant influence on employee commitment of CV Kevin Perkasa employees.*

Keywords - *Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Commitment*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial insecurity job, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan CV. Kevin Perkasa yaitu sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuisioner yang di sebarakan, sedangkan data sekunder bersumber dari artikel, jurnal, dan buku yang menjadi refrensi penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan CV Kevin Perkasa. Strees kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan CV Kevin Perkasa. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan CV Kevin Perkasa. Selain itu, dalam konteks ini Job Insecurity, Strees kerja dan Kepuasan kerja secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen karyawan di CV Kevin Perkasa.*

Kata Kunci - *Insecurity Job, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi faktor masalah utama pada setiap kegiatan yang ada didalamnya yaitu manusia. Sumberdaya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut di era globalisasi ini menuntut sebuah perusahaan agar tetap dapat beroperasi dengan baik juga produktif diperlukan usaha bagi perusahaan untuk dapat memenuhi kepuasan pekerja guna mendukung kinerja yang baik dari karyawannya [1].

Di Indonesia sendiri terdapat kasus dimana 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dimana hal tersebut adalah hasil dari survey yang dilakukan oleh jobstreet.com yang merupakan website penyedia lowongan pekerjaan yang cukup terkemuka di Indonesia, menyatakan jika sebanyak 17.623 orang yang mengikuti survey di bulan Oktober 2021 mengungkapkan jika 60% diantaranya merasa tidak puas dikarenakan tidak adanya balas jasa yang adil atas usaha yang dilakukan untuk perusahaannya, lalu sebanyak 54% tidak puas karena mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau penyesuaian bidang penempatan kerja, selaian itu terdapat 85% tidak puas akibat work life yang tidak balance dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai, hingga adanya ketidakpuasan yang disebabkan karena adanya sikap pimpinan atau atasan yang kurang baik maupun suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman sebanyak 53%. Dari survey tersebut menunjukkan realita jika memang kepuasan kerja karyawan haruslah dipenuhi oleh perusahaan demi terciptanya keseimbangan operasional perusahaan yang baik [2].

Job insecurity adalah perasaan tidak aman mengenai keberlanjutan pekerjaan yang berdampak pada kondisi psikologis seseorang, seperti stres, kebingungan, kegelisahan, dan ketidakpastian mengenai pekerjaan yang dihadapi

akibat ancaman situasi pekerjaan. Keadaan ini berdampak pada komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja sendiri merupakan kepuasan seseorang yang merujuk kepada reaksi emosional pada setiap individu terhadap pekerjaannya [3]. Selain itu kepuasan kerja adalah tindakan seseorang dan perasaan senang terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh prestasi kerja [4]. Dapat dikatakan jika kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang ditunjukkan dengan tindakan seseorang pada peningkatan prestasi kerjanya, sehingga perusahaan dalam pemenuhannya memerlukan beberapa poin utama indikator yang dapat membantu memudahkan penilaian apakah pemenuhan kepuasan tersebut telah terpenuhi atau tidak, yakni dengan adanya balas jasa yang adil, penempatan karyawan, beban kerja, suasana lingkungan kerja, juga sikap pemimpin. Adapun dalam beberapa variabel X yang digunakan dalam penelitian ini juga merupakan hasil dari kesimpulan secara general yang masih berkaitan dengan indikator penilai pada variabel kepuasan kerja maupun alasan penyebab ketidakpuasan karyawan pada contoh kasus survey yang dilakukan oleh jobstreet.com. Colquitt LePine & Wesson berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah upaya yang dilakukan untuk mengingatkan seseorang mengenai keanggotaannya dalam suatu organisasi tertentu [5].

Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari kurang lebih adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif [6]

Penelitian ini mengambil objek di Ruko Puri Indah RK 32 Sidoarjo terdapat perusahaan yang bernama CV. Kevin Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam pemasaran tanah kavling dan perumahan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang bidang property tentu banyak sekali pesaing dalam bidang property tersebut. Untuk bersaing antar perusahaan, perusahaan mementingkan tingkat kualitas sebuah marketing baik secara offline maupun online dengan tujuan agar property yang dipasarkan lebih diminati dan bisa dipahami oleh user tersebut. Maka dari itu 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..

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuisisioner untuk menjejelaskam keterkaitan job insecurity ,strees kerja,kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependent . penelitian ini berlokasi di CV. Kevin Perkasa di Sidoarjo dengan pengumpulan dan di mulai bulan desember 2023 . Sample dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja yang berjumlah 50 orang di CV, Kevin Perkasa merupakan populasi penelitian ini ,dengan menggunakan pengambilan sample total sampling , data primer yang diperoleh dari kuisisioner yang di sebarakan , sedangkan data sekunder bersumber dari artikel,jurnal dan buku buku yang menjadi refrensi penelitian ini

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain Uji Instrumen ada 2 yaitu : (Uji Validitas, dan Uji Realibilitas), kemudian Uji Asumsi Klasik ada 3 yaitu : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas , Uji Heteroskedastisitas , Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis ada 2 yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F) .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	81	75%
Perempuan	43	25%
Jumlah	124	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 81 orang yang menghasilkan presentase sebesar 75%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 43 orang dengan presentase sebesar 25%. Sementara itu, untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SMA/SMK	34	43%
D3	1	20%
S1	15	37%
Jumlah	124	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 34 orang yang menghasilkan presentase sebesar 43%. Selain itu terdapat responden berpendidikan D3 berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 20%, untuk responden berpendidikan S1 berjumlah 15 orang dengan presentase sebesar 37%. Selain itu, untuk karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Responden	Presentase
Karyawan Tetap	17	22%
Pegawa Harian Lepas	33	78%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Karyawan harian lepas dengan jumlah sebanyak 33 orang yang menghasilkan presentase sebesar 78%. Sedangkan responden Karyawan tetap berjumlah 17 orang dengan presentase sebesar 22%.

Analisa Statistik

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak [35]. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,822	0,176	Valid
	X1.2	0,587	0,176	Valid
	X1.3	0,613	0,176	Valid
	X1.4	0,687	0,176	Valid
Strees kerja (X2)	X2.1	0,803	0,176	Valid
	X2.2	0,709	0,176	Valid
	X2.3	0,739	0,176	Valid
	X2.4	0,760	0,176	Valid
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
	X3.4	0,786	0,176	Valid
Komitmen karyawan (Y)	Y1	0,823	0,176	Valid
	Y2	0,656	0,176	Valid
	Y3	0,716	0,176	Valid
	Y4	0,673	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari data yang terdapat pada tabel 4, semua item pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,176) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran dari suatu alat pengukur tetap terjaga ketika digunakan oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda, atau digunakan oleh individu yang berbeda pada waktu yang sama atau waktu yang berbeda [36]. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel yang konsisten dan dapat diandalkan [37]. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Strees kerja (X2)	0,914	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,921	0,60	Reliabel
Komitmen karyawan (Y)	0,887	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memvalidasi apakah asumsi-asumsi yang telah ditetapkan terpenuhi, sehingga dapat menghasilkan koefisien yang tidak boleh bias [36], berikut adalah metode-metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Job Insecurity (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Strees kerja (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan kerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, diketahui dari Job Insecurity (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,447 dan nilai VIF sebesar 2,236. Strees kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,425 dan nilai VIF sebesar 2,354. Kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,362 dan nilai VIF sebesar 2,765. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 26 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Job Insecurity (X1)	,796	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Strees kerja (X2)	,454	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (X3)	,748	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Job Insecurity (X1) adalah 0,796 (>0,05), nilai signifikansi untuk Strees kerja (X2) adalah 0,454 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk Kepuasan kerja (X3) adalah 0,748 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Job Insecurity (X1), Strees kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen karyawan Karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,416 + 0,206X_1 + 0,296X_2 + 0,267X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,416 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja diabaikan, maka nilai Komitmen karyawan Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 11,416.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Job Insecurity (X1) adalah positif, yaitu 0,206. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Job Insecurity (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Komitmen karyawan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,206.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Strees kerja (X2) adalah positif, yaitu 0,296. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Strees kerja (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Komitmen karyawan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,296.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,267. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka Komitmen karyawan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis. Uji t menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dalam penjelasannya. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} sebesar 1,979 dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 10. Hasil Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	11,416	1,809		6,310
1 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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Job Insecurity adalah 3,180. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,180 > 1,979$), dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity dan Komitmen karyawan.

3. Pengaruh Strees kerja Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Strees kerja adalah 4,451. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,451 > 1,979$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Strees kerja dan Komitmen karyawan .

4. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Dari tabel 10 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja adalah 3,690. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,979. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,690 > 1,979$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan .

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 26 for Windows:

Tabel 11. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 ^b
1 Residual	670,458	46	7,796		
Total	2644,056	49			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 11, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 84,385$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,68$, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan (H_0) ditolak atau (H_a) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Job Insecurity (X1), Strees kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,738	2,792

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 12, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,746. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap Komitmen karyawan Karyawan , sedangkan 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

a. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Karena Job Insecurity memiliki peran penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Job Insecurity , maka Komitmen karyawan Karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [7] yang menyatakan bahwa Job Insecurity kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Dan tidak sejalan dengan penelitian [8]; [9] yang menyatakan bahwa Job Insecurity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan .

Job Insecurity dibangun oleh indikator menurut [10], antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [11], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator sikap (*attitude*), hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan sikap Karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

Studi empiris menunjukkan bahwa Job Insecurity Karyawan CV Kevin Perkasa sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung Komitmen karyawan pekerjaan. 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. Berdasarkan uraian yang dipaparkan, menunjukkan adanya pengaruh antara Job Insecurity dengan Komitmen karyawan. Karyawan dengan Job Insecurity yang tinggi akan mempunyai Komitmen karyawan yang tinggi.

b. Pengaruh Strees kerja Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Strees kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Karena Strees kerja perlu dibentuk untuk mendisiplinkan Karyawan dengan dilakukan secara konsisten dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi Strees kerja , maka Komitmen karyawan Karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [12] yang menyatakan bahwa Strees kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Dan tidak sejalan dengan penelitian [13] yang menyatakan bahwa Strees kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan .

Strees kerja dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [15], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan Karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa Strees kerja Karyawan CV Kevin Perkasa 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

c. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Karena motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan Karyawan demi meraih prestasi yang berkaitan dengan antusiasme atau semangat dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hal tersebut membuktikan semakin tinggi lingkungan kerja, maka Komitmen karyawan Karyawan juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [1]; [16] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Dan tidak sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan .

Kepuasan kerja dibangun oleh indikator menurut [18], antara lain: tanggung jawab, memiliki pertimbangan dalam pemilihan tugas, keinginan dalam mendapatkan hasil yang baik, kreatif dan inovatif, dan waktu dalam menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [19], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden paling banyak setuju pada pernyataan Karyawan memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya.

Studi empiris menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Karyawan CV Kevin Perkasa dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan Komitmen karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengarahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

d. Pengaruh Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen karyawan Karyawan karena masing-masing variabel Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan.

Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [20], antara lain: kualitas kerja, ketetapan kerja dan kemandirian dapat tercermin dalam dalam tiga variabel yang diteliti. Pada variabel Job Insecurity beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Komitmen karyawan yaitu indikator sikap (*attitude*), apabila sikap Karyawan dalam bekerja selalu mematuhi aturan norma yang berlaku maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Pada variabel Strees kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Komitmen karyawan yaitu indikator disiplin, apabila Karyawan memiliki kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ketika bekerja maka akan meningkatkan ketetapan kerja dan kualitas kerja Karyawan . Dan pada variabel Kepuasan kerja beberapa indikator diantaranya yang mempengaruhi Komitmen karyawan yaitu indikator tanggung jawab, Karyawan

memiliki pertanggung jawaban penuh akan tugasnya adalah cerminan dari Komitmen karyawan Karyawan yang memiliki kemandirian. Hal tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan Komitmen karyawan Karyawan yang baik dan optimal.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen karyawan 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 Kevin Perkasa 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 Kevin Perkasa dapat dipahami sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik, kemudian Komitmen karyawan Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh Job Insecurity, Strees kerja dan lingkungan kerja. Jadi untuk meningkatkan Komitmen karyawan Karyawan CV Kevin Perkasa diperlukan Job Insecurity, Strees kerja dan lingkungan kerja. Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu Strees kerja terhadap Komitmen karyawan Karyawan CV Kevin Perkasa..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Karyawan CV Kevin Perkasa yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua serta dosen pembimbing dan dosen penguji yang sudah membantu saya dalam mengerjakan tugas akhir yang saya buat ini.

REFERENSI

- [1] M. Mustari, "Teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen pendidikan." Sunan Gunung Djati Publishing, 2023.
- [2] L. K. C. Dewi, S. Widagdo, L. K. B. Martini, and I. B. R. Suardana, "Pengaruh Digital Marketing Dan Customer Relationship Marketing Terhadap Keputusan Wisatawan Dengan Brand Image Sebagai Variabel Mediasi," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, vol. 6, no. 2, pp. 243–270, 2022.
- [3] F. Ramadayanti, "Peran brand awereness terhadap keputusan pembelian produk," *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 111–116, 2019.
- [4] S. Paludi and S. Nurchorimah, "Pengaruh kualitas produk dan citra merek terhadap kepuasan pelanggan melalui keputusan pembelian sebagai intervening," *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 144–160, 2021.
- [5] L. Budihardja and T. Sitinjak, "Pengaruh Identitas Merek, Citra Merek, Dan Kepercayaan Merek Terhadap Loyalitas Pada Konsumen Sepatu Nike Di Jakarta," *Jurnal Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 1–8, 2022.
- [6] A. F. Bahari and J. Basalamah, "Analisis Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Customer Relationship Management Serta Dampaknya pada Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar.," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 11–21, 2019.
- [7] R. Haribowo, H. Tannady, M. Yusuf, G. W. Wardhana, and S. Syamsurizal, "Analisis Peran Social Media Marketing, Kualitas Produk Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan Rumah Makan Di Jawa Barat.," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 3, no. 6, pp. 4024–4032, 2022.
- [8] F. J. Amelfdi and E. Ardyan, "Pengaruh brand awareness, brand image, dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian," *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, vol. 5, no. 6, pp. 473–483, 2020.
- [9] A. Partawi and E. Arini, "Pengaruh kemasan dan citra merek terhadap keputusan pembelian," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, vol. 2, no. 1, pp. 77–87, 2021.
- [10] A. Ariadi, M. W. Yusniar, and A. Rifani, "Pengaruh Brand Awareness, Brand Loyalty, Perceived Quality, Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Konsumen Sepeda Motor Matic Honda Scoopy Pada Dealer Honda Di Kota Banjarmasin)," *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, vol. 7, no. 3, pp. 252–268, 2020.
- [11] W. I. Aghitsni and N. Busyra, "Pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian kendaraan bermotor di Kota Bogor," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 6, no. 3, pp. 38–51, 2022.

- [12] A Charmiati & Surya (2021), “Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Fashion 3second Di Marketplace (Studi Pada Mahasiswa Pengguna Fashion 3second Di Kota Semarang),” in *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 2020.
- [13] D. Duriyanto, A. W. W. Sugiarto, and S. Hendrawan, “*Invasi pasar dengan iklan yang efektif*,” Jakarta: PT Gramedia pustaka utama, 2017.
- [14] sutanto & Tania (2022) ., “Pengaruh Viral Marketing Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembeliann (Studi Kasus Gerai Mixue Gayungsari),” *SNHRP*, vol. 5, pp. 1986–1995, 2023.
- [15] K. Schiffman, *Consumer Behavior*, VIII. New Jersey: Prentice Hall., 2013.
- [16] F. Tjiptono, *Service Management: Mewujudkan Layanan Prima* Edisi 4. Penerbit Andi, 2022.
- [17] F. Rangkuti, “*Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*,” *Language (Baltim)*, vol. 13, no. 246p, p. 23cm, 2015.
- [18] P. Kotler and K. L. Keller, “*Marketing management (15th global ed.)*,” England: Pearson, pp. 803–829, 2016.
- [19] P. Kotler and L. Keller, *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Ghalia .Indonesia, 2016.
- [20] M. A. Morrisian, *Periklanan komunikasi pemasaran terpadu*. Kencana, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.