

# Sidang.docx

by 27 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 16-Jul-2024 04:58PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2417704276

**File name:** Sidang.docx (503.47K)

**Word count:** 7190

**Character count:** 46079

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

### ***THE EFFECT OF JOB INSECURITY, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE COMMITMENT IN CV KEVIN PERKASA***

Kevin Oktaviano Gustamin , Rifdah Abadiyah

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

**Abstrak** , Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pengaruh insecurity job terhadap komitmen karyawan stress kerja terhadap komitmen karyawan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan . dengan populasi yaitu karyawan CV. Kevin Perkasa yaitu sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan 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 Real Estate . Strees kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan CV Real Estate . Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan CV Real Estate . Selain itu, dalam konteks ini Job Insecurity , Strees kerja dan Kepuasan kerja secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan CV Real Estate

## **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.

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.

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 (Wahjono, Sentot Imam, dan mondy 2015). Selain itu menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah tindakan seseorang dan perasaan senang terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh prestasi kerja. 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 berdasarkan pendapat dari S.P Hasibuan (2013), 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.

10

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.

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.

**Rumusan Masalah :** Apakah Insecurity job berpengaruh terhadap komitmen karyawan?, Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan ?, Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan?

**Tujuan Penelitian :** Menganalisis Pengaruh Insecurity Job Stres kerja Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di Cv. Kevin Perkasa

**Kategori SDGs :** Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goals9>

## II. Literatur Review

### job insecurity

Sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Job Insecurity adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan juga dapat menimbulkan masalah pada perusahaan, reorganisasi juga perlu dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut, akibatnya adalah pekerjaan lama yang hilang dan tergantikan dengan pekerjaan yang baru, pekerjaan ini tentunya memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap organisasi atau perusahaan yang memberlakukan outsourcing menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaan tersebut. indikator dalam penelitian ini dimana menyatakan bahwa indikator insecurity job antara lain :

1. Pekerjaan yang berdampak psikologis : kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikis kinerja karyawan
2. Stress : kondisi karyawan kerja yang mana dapat merubah tingkat produktifitas dalam bekerja
3. Bingung : kondisi karyawan dimana job dalam bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4. Rasa gelisah : kondisi psikis karyawan yang mana terjadi karena banyaknya problem dalam lingkungan kerja
5. Rasa ketidakpastian terkait pekerjaannya : Karyawan tidak dapat mendapat kesinambungan dalam job dan kondisi lingkungan kerja

Job insecurity merupakan sarana yang penting bagi karyawan perusahaan, yang mana job insecurity sebuah perasaan seseorang ingin merasakan harapan yang sesuai dengan keinginan dan apa yang telah karyawan lakukan dengan hasil yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang diberikan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa job insecurity mempengaruhi komitmen perusahaan yang mana pernah di teliti oleh (Abrar, 2021), akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Gunawan & Ardana, 2020) yang mana job insecurity tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan.

### Strees kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut. Untuk mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa indikator stress kerja adalah :

1. tuntutan tugas : merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan
2. Tuntutan peran : tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran yang akan dijalankan dalam organisasi
3. Tuntutan antar pribadi : tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
4. Struktur organisasi : sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dengan tujuan yang telah ditetapkan di masa mendatang
5. Kepemimpinan organisasi : kepemimpinan dalam organisasi adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya tujuan organisasi

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi. Hasil studi-studi terdahulu menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan munculnya beberapa bentuk hendaya dan kecelakaan kerja (Septia Ningsih & Putra, 2019), penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Widiyana, 2021) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan.

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja ma antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu di dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya, jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. adapun indikator dari penelitian ini adalah:

1. kerja keras : Kerja keras adalah kegiatan yang dilakukan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah dan tidak berhenti sebelum tujuan atau target tercapai.
2. orientasi masa depan : sejauh mana seseorang atau kelompok berpikir mengenai masa depan mereka dengan mengkonsekuensi masa depan dan merencanakan sebuah rencana ke depan sebelum bertindak. Hal ini juga bisa merupakan pendapat dalam psikologi
3. tingkat cita-cita yang tinggi : yaitu memotivasi karyawan agar cita-cita yang diinginkan tercapai
4. orientasi tugas : proses memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi dan tugas-tugas yang harus dikerjakan
5. usaha untuk maju : yaitu dimana kita harus mengembangkan pola pikir, membangun reputasi mengupdate media dan menggunakan identitas jelas
6. ketekunan bekerja : yaitu ketelitian dalam melakukan suatu pekerjaan

Mathiew & Jones mengatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional (dalam Sutanto & Tania, 2013), akan tetapi penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (A Charmiati & Surya, 2019) yang mana menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan

### komitmen karyawan

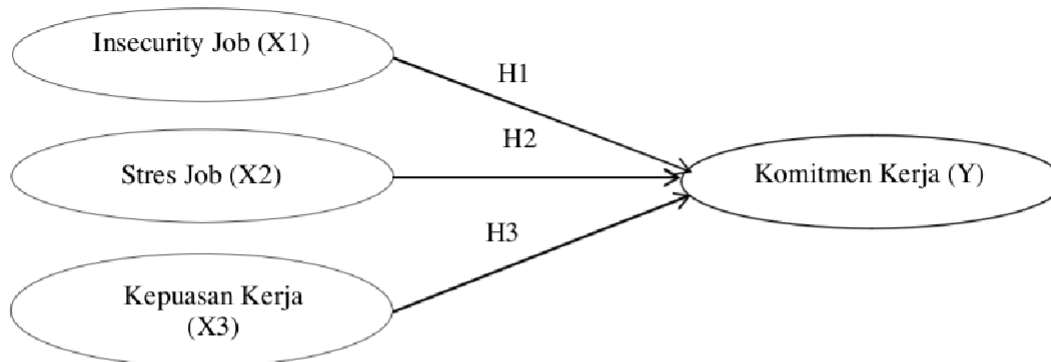
Sikap karyawan untuk terlibat secara utuh disuatu orga5asi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian visi misi dan nilai yang ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan fenomena sebagai implikasi dari berbagai perubahan yang terjadi. Sikap kerja karyawan yang mengalami perubahan pesat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurutnya, kemajuan teknologi dan isu globalisasi mendorong organisasi mengubah cara pengelolaan organisasi, dan secara tidak langsung kondisi ini akan berdampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya dalam penelitian ini indikator dari variable komitmen karyawan diantaranya :

1. kemauan karyawan : suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam organisasi dan tingkat usaha (level of effort) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (level of persistence).
2. kesetiaan karyawan : sikap karyawan yang mencurahkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur dalam bekerja, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, menjaga citra perusahaan, disiplin, dan memiliki kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama.
3. kebanggaan karyawan : suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan keasyikan (absorption) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

### III. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuisioner 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 kuisioner yang di sebarakan , sedangkan data sekunder bersumber dari artikel jurnal dan buku buku yang menjadi refrensi penelitian ini.

#### 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

## Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini memiliki fungsi untuk memahami setiap definisi yang akan diteliti. Yang selanjutnya digunakan untuk kuesioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Job Insecurity (X1) yaitu kondisi dimana karyawan perusahaan perlu adanya motivasi untuk mencegah rasa ketidak amanan dalam lingkungan kerja, dengan job insecurity terset dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman yang mana dapat menjadikan produktifitas karyawan meningkat dan dapat meningkatkan nilai tambah dalam perusahaan. Indikator kompetensi job insecurity :
  1. Pekerjaan yang berdampak psikologis  
Kondisi perusahaan yang mana kepemimpinan perlu adanya koordinasi atau mengkoordinir suatu pekerjaan. Dimana kondisi karyawan sangat mempengaruhi situasi dalam bekerja terutama dalam kondisi psikolog karyawan. Sehingga perlu adanya koordinasi antara kepemimpinan perusahaan dengan karyawan agar kondisi psikolog karyawan dan Komitmen karyawan lebih baik lagi untuk perusahaan.
  2. Stress  
Dalam hal ini stuktur organisasi mampu mengorganisir job yang diberikan kepada karyawan yang mana dengan tujuan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sehingga karyawan tidak mengalami kondisi mental yang berlebihan terkait dengan keraan yang diberikan
  3. Bingung  
Kondisi dimana karyawan perlu adanya pelatihan yang digunakan untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan kerja agar karyawan mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan.
  4. Rasa gelisah  
Setiap karyawan perlu adanya motivasi terkait reword dan jenjang karir yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tidak adanya rasa gelisah yang dirasakan oleh karyawan.
  5. Rasa ketidakpastian terkait pekerjaannya  
Dalam hal ini pemimpin perlu adanya perjanjian di awal dengan karyawan baik karyawan baru atau pun lama terkait dengan pekerjaan, dimana hal tersebut dapat menjadikan kesinambungan dalam job dan kondisi lingkungan kerja
- b. Stres Kerja (X2) yaitu dimana kondisi karyawan individu kecenderungan tertentu dengan adanya job yang diberikan oleh atas yang tidak nyaman, sehingga dapat mengakibatkan stress dalam bekerja yang mana hal tersebut dapat menghambat karyawan dalam bekerja, indikator kompetensi dalam stress kerja:
  1. Tuntutan tugas  
Dalam hal ini pimpinan seharusnya menanyakan kepada karyawan untuk diberikan pekerjaan
  2. Tuntutan peran :  
Dalam hal ini struktur organisasi mengkoordinir dalam pembagian job karyawan sehingga sesuai dengan kemampuan karyawan.
  3. Tuntutan antar pribadi  
Ketepatan waktu dalam menjalankan kinerja individu karyawan yang mana dapat menjadikan sebuah komitmen untuk perusahaan
  4. Struktur organisasi  
Yang dimana kemampuan pimpinan untuk mengkoordinir karyawan yang mana dapat meminimalisir dalam keterlambatan bekerja dan kenyamanan lingkungan kerja
  5. Kepemimpinan organisasi  
Dimana pimpinan dapat membagi rata dalam hal pembagian struktur organisi yang mana dapat mengatasi problem problem yang ada dalam perusahaan.
- c. Kepuasan Kerja (X3) merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sesuai dengan standart operasional perusahaan dan dapai di capai oleh Cv. Kevin Perkasa kerdasarkan kerja keras, orientasi kerja, orintasi tugas dan ketekunan dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan standart operasional perusahaan dengan indikator kompetensi berikut:
  - a. kerja keras :  
Setiap Karyawan / karyawan memperhatikan dalam bekerja yang dimana prokuktifitas dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan.
  - b. Orientasi masa depan

- Perusahaan memikirkan masa depan karyawan yang dimana dapat menjaga keberlangsungan kinerja karyawan
- c. tingkat cita-cita yang tinggi  
kecakapan dalam kepemimpinan yang mana perusahaan tersebut menjadikan tingkat motivasi yang tinggi sehingga dapat menjaga kinerja karyawan.
  - d. Orientasi tugas  
Kemampuan dalam mengorganisir dalam pembagian job kepada karyawan yang mana dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.
    - e. usaha untuk maju  
Setiap Karyawan memperhatikan dalam kinerja yang mana dapat memotivasi diri untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi dan kompensasi dalam bekerja
    - f. ketekunan bekerja  
kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu karyawan yang dimana dapat dilihat dari ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart operasional perusahaan
  - d. Komitmen karyawan (Y) merupakan suatu kepercayaan perusahaan yang diberikan oleh karyawan yang dimana karyawan tersebut agar bekerja dengan jujur, aman, sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standart operasional perusahaan melalui indikator kompetensi sebagai berikut:
    - a. Kemauan karyawan  
Merupakan komitmen perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang mana sesuai dengan mutu dan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
    - b. Kesetiaan karyawan  
Setiap Karyawan / karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, menjaga citra perusahaan, disiplin, dan memiliki kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama.
    - c. Kebanggaan karyawan  
Suatu kondisi dimana perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi, dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dimana hal tersebut dapat meningkatkan Komitmen karyawanserta keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### IV. 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, 2023

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, 2023

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, 2023

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



Kepuasan kerja (X3)	X2.4	0,760	0,176	Valid
	X3.1	0,742	0,176	Valid
	X3.2	0,761	0,176	Valid
	X3.3	0,830	0,176	Valid
Komitmen karyawan Karyawan (Y)	Y3.4	0,786	0,176	Valid
	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, 2023

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 kuesioner 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, 2023

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 :

#### 1. 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		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74467495
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

## 2. 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

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Colinearity Statistics		
	Variabel	Tolerance	VIF
Job Insecurity (X1)	,447	2,236	Tidak terjadi Multikolinearitas
Strees kerja (X2)	,425	2,354	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Bekerja (X3)	,362	2,765	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3. 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, 2023

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 <sup>a</sup>			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
<sup>1</sup> Strees kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Kepuasan kerja (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

<sup>1</sup> Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

<sup>2</sup> Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 6 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

a. Nilai konstanta <sup>3</sup> 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.

- b. 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.
- c. 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.
- d. 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 (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) 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	Coefficients <sup>a</sup>			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
<sup>1</sup> Strees kerja (X2)	,296	,067	,371	4,451	,000
Kepuasan kerja (X3)	,267	,072	,333	3,690	,000

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

#### 1. 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 (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity dan Komitmen karyawan Karyawan .

#### 2. 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 (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Strees kerja dan Komitmen karyawan Karyawan .

#### 3. 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 (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan 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 <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1973,597	3	657,866	84,385	,000 <sup>b</sup>
1Residual	670,458	103	7,796		
Total	2644,056	106			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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 <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,746	,738	2,792

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

##### 1. 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 [1]; [16]; [17]; [38] yang menyatakan bahwa Job Insecurity kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan . Dan tidak sejalan dengan penelitian [18]; [19] yang menyatakan bahwa Job Insecurity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan .

Job Insecurity dibangun oleh indikator menurut [14], antara lain: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [32], antara lain: kualitas kerja,

1  
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 Real Estate 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.

## 2. 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 [8]; [11]; [17]; [39] yang menyatakan bahwa Strees kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [24]; [25] yang menyatakan bahwa Strees kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan.

Strees kerja dibangun oleh indikator menurut [22], antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Komitmen karyawan dibangun oleh indikator menurut [32], 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 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

## 3. 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]; [11]; [26] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [28]; [29] yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen karyawan Karyawan.

Kepuasan kerja dibangun oleh indikator menurut [26], 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 [32], 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 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. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan Komitmen karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan mengerahkan segenap kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan. Karyawan tersebut akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

## 4. 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 [32], 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<sup>6</sup>ngan 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.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Komitmen karyawan Karyaw<sup>8</sup> 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

2) Komitmen karyawan Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh Job Insecurity , Strees kerja dan lingkungan kerja. Jadi untuk meningkatkan Komitmen karyawan Karyawan Cv Real Estate diperlukan Job Insecurity , Strees kerja dan lingkungan kerja. Dan yang memiliki hubungan paling besar yaitu Strees kerja terhadap Komitmen karyawan Karyawan Cv Real Estate .

#### 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 Real Estate yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan

## Daftar Pustaka:

- [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.
- [12] Danang and Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- [13] A. N. Affidah, V. Dwi, and P. Sari, "Pengaruh Motivasi Dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dalam Masa Giling Shift 3 Pg X Kediri," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 1, 2016.
- [14] Ma'rif Ummul Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar," *Jurnal Brand*, vol. 2, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- [15] T. , A. M. , W. E. , & N. I. Maidarti, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor," *Jurnal Manajemen*, vol. 16, Apr. 2022.
- [16] D. Jatmika and M. Andarwati, "The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta," *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [17] S. Aminah, "Pelatihan Editing Photo Dengan Adobe Photosop Di SMA Negeri 3 Pagar Alam. NGABDIMAS," *Jurnal Ilmiah*, vol. 3, no. 1, Jul. 2020.
- [18] T. Baiti, N. Andayani, and ; Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, vol. 3, no. 2, 2021.
- [19] Sri Indrastuti, "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru Sri Indrastuti 1)," *Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 32, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- [20] S. I. Sya'baniah, O. Saryono, and E. Herlina, "Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)," *Fakultas Ekonomi Universitas Galuh*, vol. 1, 2019.
- [21] V. A. Kurniawan, "Penerapan Kepribadian Ki Hajara Dewantara Dalam Memerdekakan Pendidikan Di Indonesia," *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa*, pp. 2809–5154, 2019.
- [22] Pramudyo and Chrisogonus D, *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press, 2017.
- [23] M. Si. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Edisi Pertama., vol. 0233. Jakarta: KENCANA, 2009.



**PENGARUH INSECURITY JOB, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN PADA CV. KEVIN PERKASA**

**A. Petunjuk pengisian :**

1. Mohon dijawab dengan menggunakan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia dan menurut Bapak/Ibu/ Saudara benar.
2. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu/ Saudara akan dirahasiakan.

**B. Identitas Responden :**

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Tingkat Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :
5. Jumlah gaji per bulan :
6. Jumlah tanggungan keluarga :

**C. Daftar Pertanyaan**

**Petunjuk** : Pilihlah salah satu jawaban sesuai dengan pendapat/ anggapan Bapak/Ibu/ Saudara dengan memberi tanda “” pada jawaban yang disediakan

<b>I. Insecurity Job (X)</b>						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu berat dan underpressure					
2.	Kondisi dimana karyawan cenderung melakukan hal yang tidak sesuai dengan jobdesk yang ditetapkan saat bekerja					
3.	Kondisi saat karyawan merasa sulit untuk menenangkan diri baik secara fisik dan mental saat bekerja					
4.	Kondisi dimana karyawan merasa tidak nyaman dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan saat bekerja					

<b>II. Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu berat					
2.	Tekanan yang diberikan kepada saya sebagai karyawan tidak sesuai					

3.	Tekanan yang diberikan oleh karyawan lain terlalu berat					
4.	Pemimpin dalam perusahaan memberi pengaruh yang sesuai kepada pengikutnya untuk tujuan perusahaan					

III. Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )						
NO	Pernyataan	SS	N	TS	STS	
1.	Karyawan merasa bekerja keras untuk mencapai target perusahaan					
2.	Pekerjaan karyawan tidak berperan penting untuk masa depan dan kemajuan perusahaan ini					
3.	Pemimpin perusahaan memotivasi karyawan agar target tercapai					
4.	Karyawan diharuskan mengembangkan pola pikir, membangun reputasi dan mengupdate media saat bekerja					

IV. Komitmen Karyawan (Y)						
NO	Pernyataan	SS	N	TS	STS	
1.	Perusahaan membuat karyawan memiliki kemauan untuk meningkatkan usaha dan gigih dalam menghadapi suatu masalah					
2.	Karyawan <b>melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan jujur saat bekerja</b>					
3.	Karyawan <b>menjaga citra perusahaan, disiplin, dan memiliki kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama</b>					
4.	Karyawan bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa perusahaan tempatnya bekerja adalah perusahaan yang bagus					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

# Sidang.docx

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://economics.pubmedia.id">economics.pubmedia.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://journal.yrpiiku.com">journal.yrpiiku.com</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://acopen.umsida.ac.id">acopen.umsida.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.urecol.org">repository.urecol.org</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://journal.steamkop.ac.id">journal.steamkop.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://tambahpinter.com">tambahpinter.com</a> Internet Source	1%

**10** repository.unpas.ac.id 1%

Internet Source

**11** eprints.umm.ac.id 1%

Internet Source

**12** repository.lppm.unila.ac.id 1%

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On