

*Seminar Nasional*

# GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE - 5

Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Bina Darma



*Integrasi Digitalisasi & Komunikasi, Kesuksesan  
Meraih Peluang di Era New Normal*

LET'S SHARE  
YOUR THOUGHTS  
WITH US

31 OCT 2020

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA KABUPATEN BANYUASIN  
Herliya dan Wiwin Agustian ..... 184

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA OJEK *ONLINE GRAB* DI KOTA PALEMBANG  
Alvin Rahmansyah dan Trisninawati ..... 191

PENGARUH *CUSTOMER EXPERIENCE* KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP MINAT BELI ULANG DI CEKA CAFE  
M.Dheny dan Efan Elpanso ..... 200

PENGARUH PENERBITAN OBLIGASI SYARIAH TERHADAP RETURN SAHAM (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Menerbitkan Obligasi Syariah dan Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (BEI))  
Mutia Dwiana dan Fitriya Fauzi.....208

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PALI  
Yurike Septia Ningrum dan Asmanita ..... 216

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA KABUPATEN BANYUASIN**

**Herliya<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1)</sup>email: liaumar234@gmail.com

***Abstract***

*PT. Daya Semesta Agro Persada is a palm oil factory that produces cooking oil, industrial oil and fuel (biodiesel), which is located in Sidomulyo Village, Air Kumbang District, Banyuasin 1 Regency, South Sumatra Province. Respondents in this study were all permanent employees of PT. Daya Semesta Agro Persada with a total of 138 employees and a sample of 84 employees using the quantitative analysis method using SPSS data processing. The results showed that there was a significant relationship between job insecurity and organizational commitment to employee performance*

***Keywords:*** *job insecurity, organizational commitment, employee performance, PT. DSAP*

**1. PENDAHULUAN**

*Job Insecurity* merupakan ketidakamanan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja didalam suatu instansi atau organisasi. Situasi pekerjaan yang mengancam tentunya akan berdampak pada hasil kinerja serta komitmen karyawan. komitmen organisasi menduduki tempat yang sangat penting agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi mempunyai keinginan untuk berhenti

bekerja (turnover). Komitmen karyawan (loyalitas) menjadi salah satu faktor penting bagi suatu organisasi, karyawan yang memiliki komitmen akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya serta memberikan kontribusi yang baik pada organisasi ditempatnya bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan dengan mudah mengundurkan diri sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada Kabupaten Banyuasin mengalami penurunan dari tahun 2017 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 64% dan pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 53,33%. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada, untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada PT. Daya Semesta Agro Persada

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Insecurity*

*Job Insecurity* disampaikan pertama kali oleh Greenhalgh dan Rosenblatt pada tahun 1984. Mereka menyusun model teoritis mengenai arti Job Insecurity, dan mengupas lebih lanjut faktor-faktor penyebab Job Insecurity beserta dampak yang ditimbulkannya. Mereka mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya di tengah situasi kerja yang terancam. (Sverke, 2006). menurut (Smithson dan Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa

bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (perceived impermanace). Menurut (Smithson dan Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (perceived impermanace).

### **Komitmen Organisasi**

(Luthans, 2009 : 250) Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan seseorang untuk berusaha lebih keras sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun pendapat lain menurut (Mathis and Jackson, 2006) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan merasa yakin untuk menerima tujuan otganisasional, serta keinginan untuk tetap bersama organisasi. menurut (Robbins, 2008 : 18) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan yang memihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan dari ketiga teori diatas bahwa karyawan dalam sebuah organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi tersebut.

### **Kinerja**

(Veithzal 2005 : 97), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu selama menjalankan tugas, seperti sasaran kriteria atau target yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang ada dalam perusahaan menurut (Robbins, 2006 : 155). Sedangkan menurut (Schermerhorn 2013 : 309), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang diselesaikan seseorang atau kelompok dalam organisasi. Adapun pendapat (Armstrong 2014 : 17), kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang memiliki hubungan dengan tujuan organisasi, kontribusi ekonomi dan kepuasan konsumen.

## **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah analisis data kuantitatif, analisis kuantitatif dilakukan apabila telah terkumpul data yang berupa angka sehingga dapat diklasifikasikan dan dihitung. Objek penelitian adalah karyawan PT. DSAP Kabupaten Banyuasin. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu *Job Insecurity* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) serta variabel terikat Kinerja (Y). Populasi yang digunakan sebanyak 138 karyawan dengan sampel Iscaac Michael taraf kesalahan 5% sehingga sampel yang didapat sebanyak 84 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berupa pernyataan-pernyataan yang akan dijawabnya. Penelitian ini menggunakan uji validias, uji reliabelias, analisis regresi linier berganda, uji korelasi koefisien determinasi, uji t dan uji F

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabelitas**

Uji Validitas dapat dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengungkap sesuatu” Sugiyono (2017 : 168).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung :  $> r$  tabel maka kuesioner valid
2. Jika  $r$  hitung :  $< r$  tabel maka kuesioner tidak valid

**Tabel 1. Uji Validitas**

No	Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel (a = 5%)	Hasil
1	X1.1	0,507	0,214	Valid
2	X1.2	0,416	0,214	Valid
3	X1.3	0,580	0,214	Valid
4	X1.4	0,387	0,214	Valid
5	X1.5	0,419	0,214	Valid
6	X1.6	0,515	0,214	Valid
7	X1.7	0,541	0,214	Valid
8	X1.8	0,564	0,214	Valid
9	X1.9	0,564	0,214	Valid
10	X1.10	0,632	0,214	Valid
11	X1.11	0,581	0,214	Valid
12	X1.12	0,721	0,214	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel X (job insecurity, komitmen organisasi) dan variabel Y (kinerja) memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel yang artinya semua pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 2.**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	12

Uji reliabilitas dilakukan hanya satu kali dan hasilnya dibandingkan dengan temuan atau penelitian sebelumnya dengan hasil yang sama. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang dilakukan memiliki nilai lebih besar daripada cronbach alpha 0,6

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.896	.337		2.661	.001
	Job Insecurity	.282	.076	.318	3.698	.000
	Komitmen Organisasi	.500	.082	.522	6.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi berganda mengenai pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada melalui analisis data SPSS 22 sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.896 + 0.282X_1 + 0.500X_2$$

Adapun kesimpulan dari persamaan regresi diatas dapat memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

$a = 0.896$  merupakan nilai constant

$b_1X_1 = 0.282$  artinya jika variabel job insecurity ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% maka job insecurity akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.282 %

$b_2X_2 = 0.500$  artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% maka komitmen organisasi akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.500 %

### Uji Korelasi

**Tabel 4.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.723 <sup>a</sup>	0.523	0.511	1.844	0.523	44.345	2	81	0

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa dasar pengambilan keputusan sig F change  $0,000 < 0,005$  maka variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi berkorelasi. Adapun derajat hubungan antara variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi sebesar 0,723 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 5.**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Derajat Hubungan
0,00-0,20	Tidak Korelasi
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Kuat
0,81-1,000	Sangat Kuat

**Uji Korelasi**

**Tabel 6**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.511	.205

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,525 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diperoleh sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t

**Tabel 7. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.896	.337		2.661	.004
	Job Insecurity	.282	.076	.318	3.698	.000
	Komitmen Organisasi	.500	.082	.522	6.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sedangkan, jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hasil yang didapat mengenai pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel X1 (*job insecurity*)  $T_{hitung} 3.698 > T_{tabel} 1.989$  dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (*job insecurity*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kinerja).

Variabel X2 (komitmen organisasi)  $T_{hitung} 6.074 > T_{tabel} 1.989$  dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dinyatakan bahwa variabel X2 (komitmen organisasi) berpengaruh secara parsial terhadap Y (kinerja). Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi secara parsial diterima

## Uji F

**Tabel 8.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.725	2	1.862	44.345	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.402	81	.042		
	Total	7.127	83			

a. Dependent Variable: Kinerja



b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Job Insecurity

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44.744 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 sehingga didapat nilai  $F_{hitung} 44.345 > F_{tabel} 3,11$  dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Semesta Agro Persada

Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada item pernyataan 4 yaitu “Kesempatan untuk dipromosikan” dengan rata-rata nilai sebesar 4.01 dimana artinya bahwa karyawan memiliki persaingan untuk mendapat kesempatan promosi antara karyawan satu dan lainnya sehingga kesempatan untuk dipromosikan sangat sulit

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data yang dilakukan terhadap “Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Kabupaten Banyuwangi” mempunyai kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin rendah job insecurity maka akan semakin meningkatkan kinerja. Jika komitmen karyawan rendah maka terdapat penurunan kinerja dan jika komitmen atau loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi tinggi maka akan ada peningkatan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ditempatnya bekerja
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara job insecurity dan komitmen organisasi secara simultan dengan kontribusi sebesar 52,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## 6. REFERENSI

- [1] Armstrong. (2014). *Principle of Marketing . 14 Edition. England : Pearson Education, Inc*
- [2] Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andy Offset.
- [3] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.
- [4] Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit : Raja Grafindo Persada.
- [5] Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Jakarta. Penerbit: Prenhallindo.
- [6] Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- [7] Schermerhorn, John R. (2013). *Management, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.*
- [8] Smithson & Lewis (2000). *Is Job Insecurity Changing the psychological contract? Personnel review*, 29 (6) 1.15

- [9] Sverke, (2006). *A Two Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2) : 179-195.