

Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamed Intifarmindo Cabang Bandung

Susy Supartina

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
susysupartina@student.inaba.ac.id

Ridlwan Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received 15 Oktober 2023; Received in revised form 29 Oktober 2023; Accepted 8 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamed Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6). 2549-2557. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1749>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Masamed Intifarmindo Cabang Bandung. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan dari dua sumber, yakni data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Sampel terdiri dari 38 karyawan yang dipilih menggunakan metode sampel jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan berbagai teknik statistik, seperti analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis, baik secara parsial maupun secara simultan, dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Komitmen Organisasi, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kesuksesan perusahaan adalah tujuan utama dalam dunia bisnis, dan pencapaiannya melibatkan berbagai aspek lebih dari sekadar keuntungan finansial. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam mencapai kesuksesan ini. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan termasuk komitmen organisasi, yang mencerminkan bagaimana seseorang merasa terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan juga memengaruhi kinerja, karena perasaan tidak aman dan bingung bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Di samping itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan, di mana kepuasan muncul saat kebutuhan individu terpenuhi. Semua faktor ini saling terkait dan dapat mempengaruhi sejauh mana seorang karyawan akan berkinerja dalam pekerjaannya.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja karyawan merujuk kepada pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang telah seseorang capai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Muttaqin dan Saputro (2023), kinerja karyawan disebut juga sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Fahmi (2016:65) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, termasuk organisasi yang berorientasi pada *profit* dan *non-profit*, selama periode waktu tertentu.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017:214), komitmen organisasi adalah tingkat di mana individu mendefinisikan diri mereka dengan keterlibatan dalam organisasi yang mereka ikuti dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya. Komitmen ini dapat terjadi ketika individu dalam organisasi memiliki kesadaran terhadap hak dan kewajiban mereka tanpa memandang jabatan atau kedudukan masing-masing individu.

Robbins (2015:188) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat berkembang dari keterikatan emosional terhadap perusahaan, yang mencakup dukungan moral, nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan, dan keinginan pribadi untuk memberikan pengabdian pada perusahaan.

Menurut Priasa (2016:233), komitmen organisasi memiliki dampak pada keputusan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau untuk mencari kesempatan di organisasi lain.

Job Insecurity

Ashford et al., dalam Priansa (2016:103) mendefinisikan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai pandangan pribadi seseorang terkait dengan signifikansi berbagai aspek pekerjaan, nilai dari pekerjaan secara keseluruhan, dan perasaan ketidakmampuan mengatasi masalah pekerjaan yang muncul.

Sedangkan Priansa (2016:104) menggambarkan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakpastian yang melekat pada pekerjaan, yang menciptakan perasaan ketakutan atau ketidakamanan terkait dengan dampak-dampak seperti ketidakpastian tempat kerja, pendapatan, serta peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan pelatihan..

Job Insecurity menurut Enny (2019:86) merupakan situasi dimana pekerjaan merasa tidak aman ketika *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerjaan merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang dialami oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya dan situasi pribadinya. Ketika kepuasan kerja tidak sejalan dengan harapan seorang karyawan, hal ini dapat memicu keinginan individu tersebut untuk meninggalkan perusahaan.

Afandi (2018:75) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja yang mencakup perasaan dan tindakan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka menilai pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang memenuhi nilai-nilai penting dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaan.

Menurut Hamali (2016:202), kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang melibatkan elemen-elemen seperti situasi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima dalam pekerjaan, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang terkait.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125), validitas merujuk pada sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan data yang sebenarnya dari objek penelitian. Untuk mengukur validitas suatu item, peneliti dapat melakukan korelasi antara skor item tersebut dengan total skor dari semua item dalam penelitian menggunakan rumus korelasi Pearson product-moment. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel). Sebaliknya, jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih rendah daripada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), maka item tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176), uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kesamaan atau konsistensi data yang dihasilkan oleh alat ukur yang sama. Penilaian reliabilitas mencakup seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian. Dalam mengukur reliabilitas, digunakan koefisien Alpha Cronbach (α), yang merupakan

metode statistik yang umum digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur penelitian konsisten. Alat ukur dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien Alpha Cronbach memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain, jika kriteria ini terpenuhi, maka kuisioner dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap kritis dalam analisis regresi, yang harus dipatuhi untuk memastikan keabsahan analisis regresi. Pengujian asumsi klasik ini menjadi esensial ketika penelitian menggunakan metode analisis parametrik. Dalam penelitian ini, proses pengujian asumsi klasik dilakukan dengan dukungan perangkat lunak komputer, yakni program SPSS versi 22. Beberapa asumsi klasik yang menjadi objek pengujian dalam penelitian ini melibatkan:

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:91), uji normalitas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah variabel independen atau residu dalam suatu model regresi menunjukkan distribusi normal. Hasil uji normalitas diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak memenuhi distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam varians dari residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Ghazali (2018:137), menjelaskan bahwa jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residu berbeda-beda antar pengamatan. Sebaliknya, ketika varians residu tetap konstan di antara pengamatan, ini disebut homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, model regresi yang diinginkan adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model tersebut.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Ghazali (2018:108) menyatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya multikolinieritas, perhatian difokuskan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Biasanya, untuk menunjukkan ketiadaan multikolinieritas, digunakan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang dari 10 sebagai patokan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, menurut Ghazali (2018:97), memiliki rentang nilai antara nol dan satu. Ketika nilai R^2 rendah, itu mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang terbatas, sedangkan jika mendekati satu, variabel independen memberikan informasi yang kuat untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 22, dan koefisien determinasi dapat ditemukan dalam kolom R Square pada tabel Model Summary.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ghazali (2018:98) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang sering disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, uji t membantu dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen individu terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model berdampak secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dinilai dengan tingkat signifikansi 0,05, yang sering disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, uji F membantu menentukan apakah gabungan variabel independen dalam model memiliki dampak yang signifikan secara kolektif pada variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di PT Masamedи Intifarmindo Cabang Bandung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 38 pegawai sebagai populasi penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda, dan proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan referensi dokumentasi.

Uji Validitas

Hasil uji validitas komitmen organisasi, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Komitmen Organisasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,824	0,320	Valid
X _{1.2}	0,899	0,320	Valid
X _{1.3}	0,937	0,320	Valid
X _{1.4}	0,833	0,320	Valid
X _{1.5}	0,884	0,320	Valid
X _{1.6}	0,918	0,320	Valid
Pernyataan Job Insecurity	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,866	0,320	Valid
X _{2.2}	0,911	0,320	Valid
X _{2.3}	0,896	0,320	Valid
X _{2.4}	0,855	0,320	Valid
X _{2.5}	0,919	0,320	Valid
X _{2.6}	0,856	0,320	Valid
X _{2.7}	0,846	0,320	Valid
Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0,717	0,320	Valid
X _{3.2}	0,857	0,320	Valid
X _{3.3}	0,906	0,320	Valid
X _{3.4}	0,818	0,320	Valid
X _{3.5}	0,832	0,320	Valid

X ₃ .6	0,910	0,320	Valid
X ₃ .7	0,761	0,320	Valid
X ₃ .8	0,776	0,320	Valid
Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,688	0,320	Valid
Y.2	0,796	0,320	Valid
Y.3	0,930	0,320	Valid
Y.4	0,786	0,320	Valid
Y.5	0,710	0,320	Valid
Y.6	0,451	0,320	Valid
Y.7	0,803	0,320	Valid
Y.8	0,653	0,320	Valid
Y.9	0,879	0,320	Valid
Y.10	0,843	0,320	Valid
Y.11	0,766	0,320	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (X₁), Job Insecurity (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,943	0,60	6	Reliabel
Job Insecurity (X ₂)	0,951	0,60	7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,932	0,60	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,60	11	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu Komitmen Organisasi (X₁), Job Insecurity (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y), telah memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.38
	Std. Deviation		.0000000
Most Extreme Differences	Absolute		6.66447090
	Positive		.170
	Negative		.102
Test Statistic			-.170
Asymp. Sig. (2-tailed)			.170
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.200 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.214 ^d
		Upper Bound	.188
			.209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal karena nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.859	3.227			3.055	.004		
Komitmen Organisasi	-.187	.113	-.273	-1.648	.109	.958	1.044	
Job Insecurity	-.090	.092	-.159	-.977	.336	.988	1.012	
Kepuasan Kerja	.037	.089	.068	.413	.683	.969	1.032	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing adalah 0,109, 0,336, dan 0,683, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.821	5.928		5.705	.000		
Komitmen Organisasi	.600	.208	.450	2.882	.007	.958	1.044
Job Insecurity	.061	.169	.055	.360	.721	.988	1.012
Kepuasan Kerja	-.128	.164	-.121	-.782	.440	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, Tolerance untuk Komitmen Organisasi (X_1), Job Insecurity (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing adalah 0,958, 0,988, dan 0,969, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk Komitmen Organisasi (X_1), Job Insecurity (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) adalah masing-masing 1,044, 1,012, dan 1,032, yang semuanya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam data penelitian.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat independen yang digunakan untuk memahami dan memprediksi bagaimana dua variabel independent atau lebih mempengaruhi variabel dependen. Ini membantu menentukan apakah ada hubungan atau sebab-akibat antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menilai pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Job Insecurity (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Masamed Intifarmindo Cabang Bandung.

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.821	5.928		5.705	.000
Komitmen Organisasi	.600	.208	.450	2.882	.007
Job Insecurity	.061	.169	.055	.360	.721
Kepuasan Kerja	-.128	.164	-.121	-.782	.440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 33,821 + 0,600 X_1 + 0,061 X_2 + (-0,128) X_3 + e$. Pada persamaan ini, konstanta (α) memiliki nilai 33,821, yang mengindikasikan bahwa jika semua variabel Komitmen Organisasi (X_1), Job Insecurity (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sekitar 33,821. Dalam konteks ini, jika nilai-nilai variabel independent meningkat (secara positif), maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,821.

Uji t (Parsial)

Proses pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang sering disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, uji t membantu dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.821	5.928		5.705	.000
Komitmen Organisasi	.600	.208	.450	2.882	.007
Job Insecurity	.061	.169	.055	.360	.721
Kepuasan Kerja	-.128	.164	-.121	-.782	.440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung Komitmen Organisasi (X_1) 2,882, *Job Insecurity* (X_2) 0,360, dan Kepuasan Kerja (X_3) -0,782. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,690. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sementara *Job Insecurity* (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Untuk menilai pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	426.639	3	142.213	6.942	.047 ^b
Residual	1643.361	34	48.334		
Total	2070.000	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel di atas, didapatkan nilai F-hitung sebesar 6.942 melebihi nilai F-tabel 3.276. Selain itu, nilai signifikansi 0.04 kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 ^a	.206	.136	6.95228	2.343

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Komitmen Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,206. Ini mengandung arti bahwa Komitmen Organisasi (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,6%. Sisanya, sekitar 79,4% merupakan sumbang dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan di PT Masamed Intifarmindo Cabang Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Ini berarti bahwa meningkatnya komitmen terhadap organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya.
2. *Job insecurity* tidak berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *job insecurity*.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.
4. Secara bersama-sama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa jika ketiga variabel ini meningkat secara bersamaan, kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Referensi:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangja: Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 15). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Rajagrafindo Persada.