

Peran stress kerja, job insecurity dalam menurunkan kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel mediasi

Nurul Majidah, Rifdah Abadiyah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo, Jawa Timur, 61215 Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Paper received: 4-10-2022; revised: 21-10-2022; accepted: 28-10-2022

Abstract

A company's success can be determined by its ability to innovate, and of course, if you want to innovate then a company needs competent human resources (HR). A company's success in running its business certainly cannot be separated from the human resources (HR) factor. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and job insecurity on employee performance through commitment as an intervening variable at PT. Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. This research is a type of quantitative research that uses data processing in the form of numbers. Using samples taken from the number of employees of 92 employees at PT. Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo, With the distribution of questionnaires which were then tested through various measuring instruments using the help of the IBM SPSS version 16 program. The results of the F-test and T-test showed that there was an effect of work stress and job insecurity on employee performance through commitment as an intervening variable.

Keywords: job stress; job insecurity employee performance; commitment

Abstrak

Kesuksesan suatu perusahaan dapat ditentukan dari kemampuannya dalam melakukan inovasi, dan tentunya jika ingin melakukan inovasi maka suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu tidak dapat terlepas dari adanya factor sumber daya manusia (SDM). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, Job Insecurity terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening pada PT.Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pengolahan data dalam bentuk angka. Menggunakan sampel yang diambil dari jumlah karyawan sebesar 92 karyawan di PT.Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo, Dengan penyebaran kuisioner yang selanjutnya diuji melalui berbagai instrumen ukur dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 16. Hasil penelitian uji F dan uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja, Job Insecurity terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel Mediasi.

Kata kunci: stress kerja; job insecurity kinerja karyawan; komitmen

1. Pendahuluan

Kesuksesan suatu perusahaan dapat ditentukan dari kemampuannya dalam melakukan inovasi, dan tentunya jika ingin melakukan inovasi maka suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu tidak dapat terlepas dari adanya factor sumber daya manusia (SDM). Pada suatu perusahaan pastinya mereka ingin mencapai tujuan akhir dalam suatu perusahaan yaitu dengan mengetahui kinerja karyawan yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Adanya suatu ketergantungan antara perusahaan dengan sumber daya manusia dapat dilihat dari suatu bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, system, proses serta tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu karyawan. Penilaian suatu kinerja karyawan sendiri dapat dikatakan penting karena melalui penilaian kinerja tersebut dapat diketahui bahwa seberapa tepat karyawan tersebut menjalankan tugas dan kewajibannya. [1]. [2] Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam lingkungan bekerja stress dapat menjadi salah satu factor yang menjadi penyebab menurunnya kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja adalah hubungan antara seorang menggunakan situasi lingkungan yang dipercaya bisa mengancam atau menantang, dan hak ini dapat mengakibatkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan juga gangguan dalam organisasi [3].

[3] mengatakan bahwa Job Insecurity adalah suatu tingkat dimanai para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi yang sedang dijalankan. Seiring dengan adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat, masa depan karyawan dalam suatu perusahaan juga akan mengalami penurunan dan dipertanyakan. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, individu berupaya dan berkarya dan memiliki hasrat yang kuat agar tetap bertahan dalam perusahaan tersebut [4].

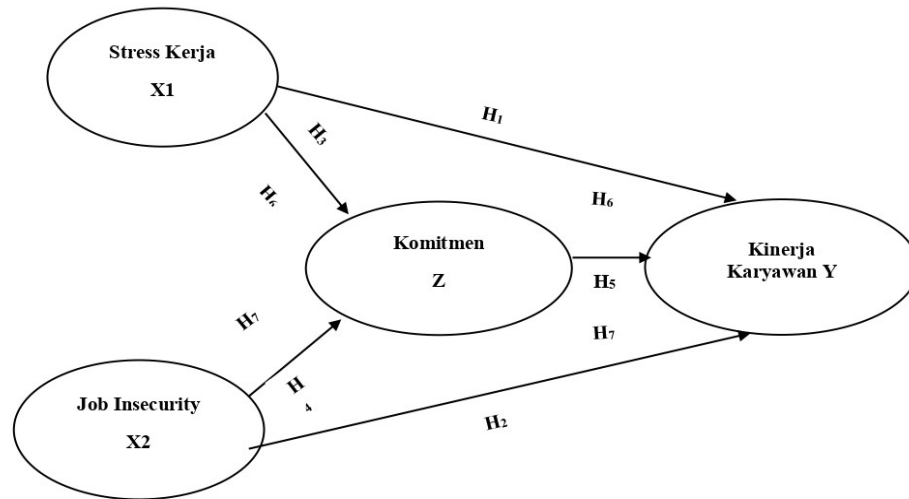
Research Gap dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan outsourcing yang berjumlah 133 orang. Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, populasi dalam penelitian saya sejumlah 120 orang dengan sampel sebanyak 92 karyawan. Sedangkan dalam penelitian [5] menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan Teknik Sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 35 responden. Untuk menentukan banyaknya sampel maka peneliti menggunakan metode uji korelasi product moment, uji korelasi, dan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t). berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, saya menggunakan sampel sebanyak 92 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan uji t, uji sobel test. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] menunjukkan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan, berbeda dengan penelitian saya, sampel yang saya gunakan sebanyak 92 karyawan. Sedangkan dalam penelitian [7] job insecurity berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 karyawan, sedangkan dalam penelitian saya sampel yang saya gunakan sebanyak 92 karyawan. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena gap riset yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui **“Peran Stress Kerja, Job Insecurity dalam menurunkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi”**.

2. Metode

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh hasil keabsahan dan pengetahuan yang bersifat ilmiah dengan tata cara metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi adalah data yang secara keseluruhan dijadikan sebagai pusat perhatian oleh seorang peneliti dalam area dan waktu yang sudah ditentukan[8]. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tunas

Baru Lampung Tbk. Sidoarjo yang berjumlah 220 karyawan dengan sampel sebanyak 92 karyawan. Pada penelitian menggunakan teknik sample random sampling yang sebagaimana dikemukakan oleh [9] yaitu suatu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setara yang ada dalam populasi itu. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel Stress Kerja (X1), Job Insecurity (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Komitmen (Z). Menurut pandangan penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

- H1 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen
- H4 : Job insecurity berpengaruh terhadap komitmen
- H5 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening
- H7 : Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Pengujian Kualitas Data

3.1.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel	Corrected Item - Total Correlation	Construct	Keterangan
Variabel Stress Kerja	X1.1	0,597	0,00	Valid
	X1.2	0,645	0,00	Valid
	X1.3	0,688	0,00	Valid
	X1.4	0,609	0,00	Valid
	X1.5	0,644	0,00	Valid
Variabel Job Insecurity	X2.1	0,842	0,00	Valid
	X2.2	0,895	0,00	Valid
	X2.3	0,846	0,00	Valid
	X2.4	0,784	0,00	Valid
	X2.5	0,689	0,00	Valid
Variabel Kinerja karyawan	Y.1	0,859	0,00	Valid
	Y.2	0,890	0,00	Valid
	Y.3	0,897	0,00	Valid
	Y.4	0,841	0,00	Valid
	Y.5	0,778	0,00	Valid
Variabel Komitmen	Z.1	0,839	0,00	Valid
	Z.2	0,912	0,00	Valid
	Z.3	0,846	0,00	Valid
	Z.4	0,766	0,00	Valid
	Z.5	0,668	0,00	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,05 sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

3.1.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner dari indicator variabel. Kuisisioner dapat dikatakan terbukti atau reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach's alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpa cronbach	Keterangan
Stress Kerja	0,862	Reliabel
Job Insecurity	0,863	Reliabel
Kinerja karyawan	0,901	Reliabel
Komitmen	0,857	Reliabel

Sumber: Lampirani outputi SPSSi

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditemukan data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,6 pada variabel Stress Kerja sebesar 0,862, variabel Job Insecurity sebesar 0,863, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,901, dan variabel Komitmen sebesar 0,857. Maka seluruh variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas.

3.1.2. Uji Hipotesis

3.1.2.1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen[5]. Bila R^2 bertambah menuju 1 atau 100% berarti menandakan bertambah baiki model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.516	.498	1.91447	1.676
a. Predictors: (Constant), Komitmen , Job Insecurity , Stress Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : lampiran Output SPSS

Dalam tabel 3 dapat dilihat bahwa besarnya besarnya R Square adalah sebesar 0,516 atau 51,6%. Hal ini bermakna jika naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Stress Kerja (X1), Job Insecurity (X2) sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya sebesar 48,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.1.2.2. Uji Statistik T (t-test)

Menurut [10] Uji T biasanya digunakan untuk mencoba seberapa maksimal pengaruh variabel independen dan dependen dalam penelitian secara individu [11] . Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig kurang dari 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara parsial.

Tabel 4. Uji T 1

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.381	1.734		1.373	.173
	Stress Kerja	-.250	.097	-.256	-	.011
					2.583	
	Job Insecurity	-.239	.105	-.223	-	.025
	Komitmen	.428	.099	.405	4.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS

Menurut tabel coefficient (uji t 1) diperoleh hipotesis pertama dan kedua yaitu :

Hipotesis pertama: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabeli stress kerja (X1) memberikan pengaruhi sebesar 0,011 dengan nilai signifikasii $0.011 < 0,05$. Diperoleh t hitung untuk variable stres kerja sebesar -2,583 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($92-2= 90$), di peroleh t tabel 1,986. Jika t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung $-2,583 > t$ tabel 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh negative dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa Variabel Job Insecurity (X2) memberikani pengaruh sebesar 0,025 dengani nilai signifikasi $0,025 < 0,05$. Diperoleh t hitung untuk variable Job Insecurity sebesar -2,281 $> t$ tabel 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Job Insecurity terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Job Insecurity terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji T 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.320	1.659		2.371	.020
	Stress Kerja	-.201	.096	-.218	-	.038
					2.104	
	Job Insecurity	-.206	.103	-.204	-	.048
	Kinerja Karyawan	.408	.095	.432	4.320	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Hipotesis ketiga: Stress Kerja berpengaruh terhadap Komitmen. Stress Kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 0,038 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Diperoleh t hitung untuk variable Stress Kerja sebesar -2,104 $> t$ tabel 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Stress kerja terhadap Komitmen. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Stress Kerja terhadap Komitmen,

Hipotesis keempat: Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Job Insecurity (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,048 dengan nilai signifikansi 0,048 < 0,05. Diperoleh t hitung untuk variable Job Insecurity sebesar -2,003 > t tabel 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Job Insecurity terhadap Komitmen. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Job Insecurity terhadap komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Job Insecurity dengan komitmen

Hipotesis Kelima: komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen (Z) memberikan pengaruh sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Diperoleh t hitung untuk variable Komitmen sebesar 4320 > t tabel 1,986. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen terhadap kinerja karyawan.

3.1.2.3. Uji Intervening

Pengujian intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independen (X) ke variable dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z), Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* menurut [4] seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Hipotesis Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,428^2)(0,096^2) + (-0,201^2)(0,099^2) + (0,099^2)(0,096^2)} \\ &= \sqrt{(0,1831)(0,0092) + (-0,0404)(0,0098) + (0,0098)(0,0092)} \\ &= \sqrt{0,00168452 + (-0,00039592) + 0,009016} \\ &= \sqrt{0,00103046} \\ &= 0,0321007788 \end{aligned}$$

Untuk menghitung t statistic pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$\begin{aligned} t &= ab / Sab \\ t &= (-0,201) (0,428) / 0,0321 \\ &= -0,086028 / 0,0321 \\ &= -2,68 \end{aligned}$$

Nilai T tabel sebesar 1,986

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu -2,68 > 1,98 maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening sehingga untuk hipotesis keenam diterima.

Hipotesis ke enam: Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen sebagai variabel intervening. Dapat dilihat menggunakan uji sobel dengan hasil -2,68 > 1,98, dengan pengaruh sebesar 0,038 dengan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau **terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening.**

Hipotesis Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{(0,428^2)(0,103^2) + (-0,206^2)(0,099^2) + (0,099^2)(0,103^2)} \\
 &= \sqrt{(0,1831)(0,0106) + (-0,0424)(0,0098) + (0,0098)(0,0106)} \\
 &= \sqrt{0,0019408 + (-0,0004155) + 0,0001038} \\
 &= \sqrt{0,0016291} \\
 &= 0,0403621109
 \end{aligned}$$

Untuk menghitung t statistic pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 t &= ab / Sab \\
 t &= (-0,206) (0,428) / 0,0403 \\
 &= -0,088168 / 0,0403 \\
 &= -2,187
 \end{aligned}$$

Nilai T tabel sebesar 1,986

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu -2,187 > 1,98 maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening sehingga untuk hipotesis keenam diterima.

Hipotesis ke tujuh: Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening. Dapat dilihat menggunakan uji sobel dengan hasil -2,187 > 1,986 dengan pengaruh sebesar 0,048 dengan nilai signifikansi 0,048 < 0,05. maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau **terdapat pengaruh Job Insecurity terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening.**

3.1.2.4. Uji Statistik F (f-test)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas yang meliputi Stress Kerja (X₁) dan Job Insecurity (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun pengujian uji F adalah pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijabarkan bahwa F hitung sebesar 31,256 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variable bebas yang terdiri dari Komitmen (Z), Stress Kerja (X₁), Job Insecurity (X₂) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.073	3	112.691	31.256	.000 ^b
	Residual	319.666	88	3.632		
	Total	657.739	91			

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

Sumber: Lampiran Output SPSS

3.2. Pembahasan

3.2.1. H1 : Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negative signifikan pada PT.Tunas Baru Lampung, yaitu semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sehingga H1 diterima. Sebagaimana menurut [1] menyebutkan sumber stress pada karyawan adalah faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan organisasi dengan pihak luar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] dan [12] yang menyimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stress kerja semakin baik kinerja karyawan.

3.2.2. H2 : Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Job Insecurity berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Baru Lampung,Tbk. Menurut [3] mengatakan bahwa Job Insecurity adalah suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi yang sedang dijalankan. Seiring dengan adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat, masa depan karyawan dalam suatu perusahaan juga akan mengalami penurunan dan dipertanyakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [13] yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara job insecurity terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Penelitian ini dilakukan [7] yang menyimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3. H3: Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Komitmen (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Stress Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Komitmen pada PT.Tunas Baru Lampung, sebagaimana menurut Menurut [12] Stress Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini idapat dilihat dari adanya iemosi yang kurang stabil dan perasaan yang tidak tenang yang disebabkan oleh perasaan yang tertekan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh [4] dan [14] yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Komitmen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menyebutkan bahwa stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, yaitu tidak adanya pengaruh.

3.2.4. H4: Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Komitmen (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Job Insecurity berpengaruh negative signifikan terhadap Komitmen pada PT.Tunas Baru Lampung,Tbk. Menurut [16] mengartikan Job Insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi itu muncul dikarenakan banyaknya suatu jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat (kontrak), yang menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang merasa tidak aman akan pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] dan [17] yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Job insecurity terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [18] yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketidakamanan kerja pengaruhnya dapat dikatakan tidak berarti).

3.2.5. H5: Pengaruh Komitmen (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Baru,Tbk. Sebagaimana menurut [19] mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] dan [18] yang menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.6. H6: Pengaruh Stress Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen (Z) sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening* pada PT.Tunas Baru Lampung,Tbk. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi terbukti bukan sebagai variabel *intervening* atau variabel yang memediasi antara stres kerja dan kinerja karyawan.

3.2.7. H7: Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen (Z) sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening* pada PT.Tunas Baru Lampung,Tbk. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] yaitu Job Insecurity berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui komitmen sebagai variabel *intervening*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh [18] yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

4. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan: Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Kharin Kamilia Lutfi Prastya [15] dan Monica Fransisca Lengkey, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong [14]. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono [5]. Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian oleh akhmar barsah [6] dan andy putrananda oemboe pangat [21]. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan dheya Kusuma Arianing Putri [7]. Stress Kerja berpengaruh terhadap Komitmen. Hal ini didukung penelitian oleh Estika Ria Ristanti [4], Monica Fransisca Lengkey, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong[14]. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kharin Kamilia Lutfi Prastya [15]. Job Insecurity berpengaruh terhadap Komitmen. Hal ini didukung penelitian oleh andy putrananda oemboe pangat [21], Ayuri Nurul Kholidah[17]. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyasih Sukma Pawestri [18], Ari Pradhanawati [18]. komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian oleh Tyasih Sukma Pawestri [18], Ari Pradhanawati, [18] Estika ria ristanty [4]. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Satya Alam [20]. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen sebagai Variabel Mediasi . Hal ini didukung penelitian oleh Monica Fransisa lengkey [22], dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharin Kamilia Lutfi Prastya [1]. Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening. Hal ini didukung penelitian oleh Ayuri Nurul Kholidah [23], dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyasih Sukma Pawestri [18].

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Rujukan

- [1] H. Shim *et al.*, "Pengaruh Job Insecurity, Keamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating," *Adv. Opt. Mater.*, vol. 10, no. 1, pp. 1-9, 2018, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902><http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856-1><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2><http://dx.doi.org/1>.
- [2] A. Jeklin, "Jurnal Kinerja Uin Siska Riau," no. July, pp. 1-23, 2016.
- [3] A. P. Soares, "Pengertian Stres Kerja," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689-1699, 2013.
- [4] E. R. Ristanty, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta," *J. Indones. Membangun*, vol. 19, no. 2, pp. 72-85, 2019.
- [5] H. Gunawan, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *file:///C:/Users/NURULMAJIDAH-Downloads/jurnal.pdf*, vol. 1, no. 2, pp. 56-61, 2018, doi: 10.37888/bjrm.v1i2.90.

- [6] A. Barsah, "Pengaruh iklim organisasi, job insecurity dan turnover intention terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung)," *PEKOBIS J. Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 1-15, 2017, doi: 10.1007/s11468-018-0816-1.
- [7] Dheya kusuma Arianing Putri, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun," vol. 1999, no. December, pp. 1-6, 2006.
- [8] R. Susilana, "Modul Populasi dan Sampel," *Modul Prakt.*, pp. 3-4, 2015, [Online]. Available: http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf.
- [9] M. Ningtyas, "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metod. Penelit.*, pp. 32-41, 20014.
- [10] imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS for Windows," *Semarang BP Undip*, 2016.
- [11] M. G. Trilaksana, "Efektifitas penggunaan drop box dan electronic filling (e-filling) sistem untuk meningkatkan kepatuhan pelaporan SPT tahunan pajak penghasilan wajib pajak orang pribadi," *Thesis*, pp. 44-55, 2015, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/2261>.
- [12] Sutrisno and D. A. Suhendi, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 1, no. 2, pp. 147-157, 2019.
- [13] A. P. O. Pangat, "analisis pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja."
- [14] 2020) (Lengkey et al., "Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 4, pp. 1129-1141, 2020.
- [15] P. Stres, K. Terhadap, K. Karyawan, M. Komitmen, and O. Sebagai, "Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Varia Usaha Beton Gresik'," vol. 4, pp. 226-235, 2016.
- [16] R. Setiawan and B. Hadianto, "Job Insecurity Dalam Organisasi," *J. Manaj. Maranatha*, vol. 7(2) 69-79, pp. 1-10, 2008.
- [17] N. S. Deswita, P. Fauziati, J. Akuntansi, F. Ekonomi, and U. B. Hata, "Pengaruh ketidakamanan kerja (," vol. 1, pp. 1-25.
- [18] T. S. Pawestri and A. Pradhanawati, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, p. 80, 2018, doi: 10.14710/jab.v6i2.19394.
- [19] S. Apriliana, D. Hamid, and M. Hakam, "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 1, no. 1, pp. 180-187, 2013.
- [20] C. M. Samsudin, "pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai," *Konstr. Pemberitaan Stigma Anti-China pada Kasus Covid-19 di Kompas.com*, vol. 68, no. 1, pp. 1-12, 2020, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>.
- [21] A. P. O. Pangat, "Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama," *Ekon. Dan Bisnis*, no. 2, pp. 64-71, 2013.
- [22] C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 922, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- [23] A A Ayu Candra Tri Bhuana Dewi (1) Desak Ketut Sintaasih, "pengaruh stress kerja dan komitmen," *Fuel Cell Community*, vol. 20, no. 6, pp. 1-34, 2009.