

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Lisa Pusfita Sari⁽¹⁾, Onsardi⁽²⁾Dedy Wahyudi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

lisapuspitasarika@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of *Job Insecurity* and Work Stress on Organizational Commitment in employees of PT Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch. The type of research uses a descriptive quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of the entire employee population (42 people) through *total sampling techniques*. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, and then analyzed by multiple linear regression using SPSS. The results of the study showed that Job Insecurity had a significant effect on Organizational Commitment ($t_{cal} = 5,040 > t_{tabel} = 1,684$; Sig. $0.000 < 0.05$). Work Stress had a significant effect ($t_{count} = 13,047 > t_{tabel} = 1,684$; Sig. $0.000 < 0.05$). *Job Insecurity* and Work Stress together have a significant effect on Organizational Commitment ($F_{cal} = 95,168 > F_{tabel} = 3.24$; Sig. $0.000 < 0.05$). The Coefficient of Determination (R^2) of 0.830 indicates that 83% of the variation in Organizational Commitment is explained by *Job Insecurity* and Work Stress, while 17% is influenced by other variables outside the model. This research shows that the increase in *Job Insecurity* and Work Stress significantly decreases Organizational Commitment. The practical implication is that companies need to manage job insecurity and workloads to strengthen employee loyalty.

Keywords: *Job Insecurity*, Work Stress, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, yang menyatakan bahwa perusahaan adalah segala jenis usaha yang beroperasi secara berkelanjutan untuk meraih keuntungan, baik yang dijalankan oleh individu maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak, yang didirikan dan memiliki kedudukan hukum. Selain itu, perusahaan juga sangat memprioritaskan sumber daya manusia untuk memaksimalkan operasional perusahaan (Arraniri et al., 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengelolanya secara optimal agar dapat mencapai kinerja yang unggul. Setiap perusahaan memerlukan individu yang dapat bertahan dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Karyawan dengan kinerja yang baik saja tidak cukup untuk menghadapi persaingan, sehingga perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan mereka. Karyawan non-pegawai, menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (Susan, 2019).

Di era globalisasi dan perdagangan bebas, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih kompetitif agar dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Selain mengadopsi teknologi modern, perusahaan juga harus memberikan perhatian lebih pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara serius. SDM perusahaan harus terus dikembangkan seiring dengan perkembangan zaman, agar karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung

jawab, dan memiliki sikap yang baik. Dengan kata lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (Susan, 2019).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka, serta proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Menurut Azizah & Suhana (2021), komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap di mana individu menyetujui tujuan dan harapan organisasi tempat mereka bekerja dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana individu merasa teridentifikasi dan terlibat sebagai bagian dari suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk tetap bertahan dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki komitmen tersebut. Selain itu, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kesiapan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi atau perusahaan (Nofriansyah, 2016).

Makna komitmen dapat bervariasi bagi setiap individu, namun ada satu hal yang mendasarinya, yaitu ketika seseorang berkomitmen terhadap sesuatu, mereka tidak menerima alasan apapun selain hasil. Terdapat perbedaan antara minat dan komitmen. Jika seseorang berminat melakukan sesuatu, mereka hanya akan melakukannya jika kondisi mendukung, sedangkan ketika berkomitmen pada sesuatu, mereka tidak akan menerima alasan apapun untuk tidak melakukannya.

Menurut Hendrayani (2013), seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan merasa teridentifikasi dengan organisasi, sementara pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dan efektif cenderung akan tetap bertahan dalam organisasi (Tumbelaka et al., 2016).

Rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari keluhan karyawan yang merasa kurang bangga terhadap perusahaan, tidak menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja, dan akan mempertimbangkan tawaran pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutanto & Gunawan (2013), yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti bangga terhadap perusahaan, merasa memiliki prospek bersama perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek penting dalam komitmen organisasi bagi karyawan adalah rasa aman dalam pekerjaan. Karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik jika merasa aman dalam lingkungan kerjanya. Sebaliknya, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang disebabkan oleh ketidakpastian dan kestabilan perusahaan dapat memengaruhi kondisi kerja, hubungan kerja, dan perlakuan yang diterima dari perusahaan, yang akhirnya dapat menurunkan komitmen terhadap perusahaan.

Karyawan di tempat kerja memiliki harapan terkait peran mereka dalam perusahaan. Hal yang paling diinginkan adalah rasa aman dalam pekerjaan, seperti kesempatan promosi, kondisi kerja yang baik, dan peluang karir jangka panjang. Artinya, jika harapan mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi, karyawan akan cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dan merasa tidak aman dengan posisi mereka saat ini. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam pekerjaan mereka cenderung melihat adanya ancaman yang lebih besar terhadap organisasi. Perasaan terancam untuk mempertahankan pekerjaan yang ada disebut sebagai *Job Insecurity* (Purwati, 2021).

Septiari & Ardana (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa cemas dan tidak aman akibat perubahan lingkungan yang dapat mengancam masa depannya. Sementara itu, Kekesi & Agyemang (2014) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol atas kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Aslami (2019) mengidentifikasi beberapa dampak dari *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek, *job insecurity* dapat memengaruhi komitmen organisasi, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pimpinan. Sementara itu, dalam jangka panjang, *job insecurity* dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental, kinerja kerja, serta meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat kehilangan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah perasaan ketidakberdayaan atau kehilangan kendali untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Ketidakpastian kerja dipahami sebagai kurangnya kepastian dan kontrol terhadap kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. *Job insecurity* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan karyawan tentang status pekerjaan mereka saat ini, yang berkisar dari tidak ada ancaman hingga beberapa waktu ke depan (Hutabarat & Yuniawan, 2022).

Yang kita ketahui di dalam bidang industry permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya karyawan seringkali dialami Perusahaan. Sama halnya dengan masalah yang terdapat pada PT.Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu yang merupakan unit bisnis dari PT Indofood Sukses Makmur Tbk. PT Indomarco Adi prima merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi consumer product.

Berdasarkan observasi awal wawancara kepada bapak HR selaku salah satu karyawan staf di Perusahaan tersebut, pada 14 november 2024 pukul 11.30 WIB, di kantor PT. Indomarco Adi Prima, mendapatkan informasi mengenai komitmen organisasi karyawan yang belum maksimal, hal tersebut di buktikan dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu. Selain penjelasan dari bapak HR selaku karyawan PT. Indomarco Adi Prima diatas, masih ada beberapa karyawan salah satunya menurut bapak SR mengatakan bahwa memang komitmen organisasi karyawan semakin menurun di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang menumpuk karna tidak selesai tepat waktu dan juga mengenai stres kerja karyawan semakin meningkat contohnya seperti pekerjaan yang di tumpuk sehingga menimbulkan perasaan tidak aman dan terancam terhadap pekerjaan (*job insecurity*) .

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono, (2013) populasi ialah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan pendapat Ghazali, (2013) menyatakan bahwa “populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digenerasikan”. Untuk populasi penelitian kali ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di PT. Indomarco Adi Prima sebanyak 42 orang karyawan”.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada pegawai sebagai responden. Peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang terkait dengan indikator masing-masing variabel kepada seluruh karyawan yang ada di PT Indomarco adi prima.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala *likert* mulai dari “sangat tidak setuju” dengan skor 1 sampai dengan “sangat setuju” dengan skor 5.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Job Insecurity

X₂ = Stres Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Variabel pengganggu

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikan pengaruh antara variabel independen (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (dimediasi komitmen organisasi).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (job insecurity dan stres kerja) secara bersama terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen (job insecurity dan stres kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (komitmen organisasi). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen yang terdapat pada model memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R²)

R = Koefisien Korelasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji parsial dan uji simultan.

1. Uji Parsial (t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (job insecurity dan stres kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (i komitmen organisasi).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independent (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

Uji parsial juga bisa dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikan $t \geq$ nilai alpha ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independent (job insecurity dan stress kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t <$ nilai alpha ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara variabel independent (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

2. Uji Simultan (F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (job insecurity dan stres kerja) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

Dasar pengambilan Keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independent (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independent (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (dimediasi komitmen organisasi).

Uji simultan juga bisa dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi $F \geq$ nilai alpha ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independent (job insecurity dan stres kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

HASIL

Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

Penilaian responden terhadap pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi memiliki rata-rata sebesar 3,60. Yang artinya pernyataan pada 6 item Komitmen Organisasi, tanggapan responden dinyatakan “Tinggi” karena nilai rata rata berada pada interval 3,43 – 4,23 dengan tingkat hubungan sangat tinggi-sangat rendah. Nilai tertinggi yaitu 3,81 pada item pernyataan 6 “Saya merasa berkeawajiban untuk berada diperusahaan saya saat ini” artinya karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu sangat merasakan tanggung jawab dan kewajiban moral untuk tetap berkontribusi dan bertahan di perusahaan, yang menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,33 pada item pernyataan 5 “Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan ini menjadi permasalahan saya juga ” Menunjukkan bahwa meskipun karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu secara umum memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, ada kecenderungan bahwa mereka belum sepenuhnya menganggap setiap masalah yang terjadi di perusahaan sebagai tanggung jawab pribadi mereka. Hal ini bisa berarti bahwa rasa keterlibatan emosional atau rasa kepemilikan terhadap isu-isu internal perusahaan masih perlu ditingkatkan agar karyawan lebih proaktif dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah organisasi.

Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Job Insecurity

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel *Job Insecurity* memiliki rata-rata sebesar 3,57. Yang artinya pernyataan pada 6 item *Job Insecurity*, tanggapan responden dinyatakan “Tinggi” karena nilai rata rata berada pada interval 3,43 – 4,23 dengan tingkat hubungan sangat tinggi-sangat rendah. Nilai tertinggi yaitu 3.69

pada item pernyataan 6 “Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak aman untuk jangka panjang.” Artinya sebagian besar karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu merasa khawatir atau tidak yakin bahwa pekerjaan mereka akan bertahan dalam jangka panjang, sehingga mereka mengalami ketidakamanan yang nyata terkait masa depan pekerjaan mereka.. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,52 pada item pernyataan 3 “Dalam pikiran saya timbul, bagaimana kalau saya keluar dari Perusahaan ini” menunjukkan bahwa walaupun mereka merasa pekerjaan tidak aman, mereka tidak terlalu sering atau kuat memikirkan untuk meninggalkan perusahaan.

Penilaian Responden Terhadap Pernyataan Variabel Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel Stress Kerja memiliki rata-rata sebesar 3,96. Yang artinya pernyataan pada 10 item Stress Kerja, tanggapan responden dinyatakan “Tinggi” karena nilai rata rata berada pada interval 3,43 – 4,23 dengan tingkat hubungan sangat tinggi-sangat rendah. Nilai tertinggi yaitu 4,19 pada item pernyataan 2 “Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi” dan item pernyataan 3 “Komunikasi yang minim antar karyawan membuat stress dalam bekerja meningkat.” Menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berat dan kurangnya komunikasi efektif antar karyawan menjadi faktor utama penyebab stres kerja bagi para karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu merasa bahwa beban kerja yang berat dan hambatan komunikasi sangat memengaruhi tingkat stres mereka dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,71 pada item pernyataan 1 “Adanya konflik yang tidak tampak pada pemimpin dan karyawan dapat menimbulkan stress” Menunjukkan bahwa konflik yang tidak terlihat antara pemimpin dan karyawan juga berkontribusi pada stres, tetapi tidak sebesar faktor tuntutan pekerjaan dan komunikasi minim. Artinya, konflik tersembunyi memang menjadi sumber stres, namun tidak terlalu dominan dibandingkan faktor-faktor lain.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh dua variabel independen, yaitu terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Organisasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami pengaruh yang terjadi secara simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi arah pengaruh antara variabel-variabel tersebut, apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh positif atau negatif. Dengan demikian, analisis regresi ini dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami perubahan, baik itu peningkatan maupun penurunan. Output analisis linear berganda pada penelitian ini dapat ditinjau oleh tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 45.522 | 3.089 | | 14.736 | .000 |
| | TOTAL.X1 | .426 | .085 | .333 | 5.040 | .000 |
| | TOTAL.X2 | .842 | .065 | .862 | -13.047 | .000 |

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas di dapat persamaan regresi linear berganda antara *Job Insecurity* dan Stress Kerja yaitu:

$$Y = 45.522 + .426 X_1 + .842 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 45.522 menunjukkan bahwa, meskipun *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) memiliki bernilai 0, maka komitmen organisasi tetap berada pada angka

2. Koefisien regresi untuk *Job Insecurity* (X_1) adalah 0.426. Hal ini berarti bahwa jika nilai *Job Insecurity* (X_1) meningkat satu satuan, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) juga akan meningkat sebesar 0.426 dengan asumsi bahwa variabel Stress Kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel Stress Kerja (X_2) adalah 0.842 artinya, setiap kali nilai variabel Stress Kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan naik sebesar 0.842 dengan asumsi bahwa variabel *Job Insecurity* (X_1) dianggap tetap.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen *Job Insecurity* dan Stress Kerja secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Komitmen Organisasi Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana persentase variabel independen *Job Insecurity* dan Stress Kerja yang digunakan pada model mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|-----------------------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .911 ^a | .830 | .821 | 1.789 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: TOTAL.Y | | | | |

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.830 Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi (Y) yaitu sebesar 0,830 atau 83% . Artinya nilai R^2 *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) mampu menjelaskan sebesar 83% pada variabel dependen Komitmen Organisasi (Y) Sementara itu, sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal yang dikemukakan oleh penulis sebelum melakukan penelitian, yang didasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis yang telah dirumuskan kemudian akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dalam dua cara: secara parsial dan simultan. Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sementara pengujian simultan digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan berikut ini:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan secara parsial untuk menentukan apakah variabel independen *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) secara masing-masing memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 45.522 | 3.089 | | 14.736 | .000 |
| | TOTAL.X1 | .426 | .085 | .333 | 5.040 | .000 |
| | TOTAL.X2 | .842 | .065 | .862 | -13.047 | .000 |

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.12 diatas. diketahui nilai t_{hitung} dan t_{Sig} pada masing-masing variabel independen. Diketahui bahwa T tabel pada hasil penelitian ini di peroleh dengan mencari nilai df pada tabel t dengan tingkat signifikan 0,05 untuk mencari nilai df adapun rumus berikut:

$Df = N(\text{banyak sampel}) - \text{variabel independent} - 1$

$Df = 42 - 2 - 1$

$Df = 39$ adalah **1.684**

Output dari uji variabel *Job Insecurity* (X_1) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5.040 dan nilai t_{sig} sebesar 0.000. Dikarenakan nilai t_{hitung} (5.040) < nilai t tabel (1.684) dan nilai t_{sig} (0,000) > α (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu

Output dari uji variabel Stress Kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -13.047 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (13.047) > nilai t tabel (1.684) dan nilai t_{sig} (0,000) < α (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh negative signifikan antara Stress Kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan secara simultan untuk menentukan apakah variabel independen *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji - F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 609.415 | 2 | 304.708 | 95.168 | .000^b |
| | Residual | 124.870 | 39 | 3.202 | | |
| | Total | 734.286 | 41 | | | |
| a. Dependent Variable: TOTAL.Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1 | | | | | | |

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis pengujian di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95.168 > F tabel (3.24) dan nilai signifikansi F_{sig} (0,000) < α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu

PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami lebih lanjut mengenai pengaruh *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu. Untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, dilakukan analisis terhadap masing-masing variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu. Nilai t hitung sebesar 5,040 lebih besar dari t tabel 1,684 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan secara signifikan memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Arah hubungan ini bersifat negatif, artinya semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah komitmen organisasi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Markus dan Jatmika (2017) yang menemukan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menangani pekerjaan secara lebih serius dan menunjukkan kinerja optimal¹. Sebaliknya, ketidakpastian kerja dapat mengurangi keseriusan dan dedikasi karyawan

Namun, *job insecurity* dapat menggerogoti fondasi komitmen ini. Seperti diungkapkan oleh Abrar dan Wijaya (2021), perasaan tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja—yang muncul dari ketidakpastian pekerjaan—menyebabkan karyawan non-pegawai merasa terancam dan cemas, terutama dalam menghadapi perubahan organisasi

Pengaruh Stress Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu

Hasil analisis menunjukkan pengaruh signifikan antara stress kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu. Nilai t hitung 13.047 dan t tabel 1.684 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) mengonfirmasi bahwa stress kerja merupakan prediktor kuat penurunan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan teori Robbins & Judge (2017) dan Kreitner & Kinicki:

1. Beban berlebihan (overload) dan ketidakjelasan peran menciptakan ketegangan psikologis yang menggerogoti rasa keterikatan karyawan.
2. Perasaan tidak aman (fisik/psikologis) mengurangi kepuasan kerja, sehingga loyalitas terhadap organisasi menurun.
3. Kelelahan emosional (burnout) akibat stres kronis merusak motivasi dan kesediaan berkorban untuk organisasi (Maslach & Leiter, 2016).

Hasil Penelitian Velnampy & Aravinthan (2013) menyatakan Stres kerja secara signifikan menurunkan komitmen organisasi melalui mekanisme penurunan kepuasan kerja. Dan disetujui oleh Kreitner & Kinicki (2019): Stres memicu sikap negatif terhadap pekerjaan yang berujung pada berkurangnya loyalitas.

Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) Dan Stress Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 95,168 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,24, serta nilai signifikansi F (F sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *Job Insecurity* (X_1) dan Stress Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu. Selain itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,830 mengindikasikan bahwa 83% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan mereka (job insecurity), seperti kekhawatiran kehilangan pekerjaan atau masa depan yang tidak pasti, hal ini dapat menurunkan loyalitas dan keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan. Demikian pula, stres kerja yang tinggi, akibat beban kerja yang berat atau komunikasi yang kurang efektif, dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2020) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karena karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen afektif yang rendah. Selain itu, penelitian Ma'sum Munawar et al. (2023) juga menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasi. Meskipun dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa pengaruh langsung job insecurity dan stres kerja terhadap komitmen organisasi tidak selalu signifikan, namun kepuasan kerja seringkali berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

KESIMPULAN

1. Pada Pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi Hasil uji t menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi. Nilai t hitung sebesar 5,040 lebih besar dari t tabel 1,684, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan tidak aman dalam pekerjaan dapat menurunkan loyalitas dan keterikatan karyawan pada perusahaan.

2. Pada Pengaruh Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Hasil uji t juga menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai t hitung sebesar -13,047 dan t tabel 1,684, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu, semakin rendah pula komitmen mereka pada organisasi. Stres kerja, baik karena beban kerja berlebih, konflik, maupun komunikasi yang buruk, terbukti dapat mengurangi motivasi dan keterikatan karyawan.

3. Pada Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi Hasil uji F menunjukkan bahwa Job Insecurity dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Nilai F hitung sebesar 95,168 lebih besar dari F tabel 3,24, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,830 mengindikasikan bahwa 83% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and a longitudinal test. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 399-409
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).

- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 1-8.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). "Job Stress, Employee Attitudes, and Job Performance". *Administrative Science Quarterly*, 23(4), 625-642.
- De Witte, H. (2005). *Job Insecurity: Review of the Literature and a Psychosocial Model*. *Affect and Emotion*, 40(3), 301-318.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). *job insecurity*:
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward a Key Concept*. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). "Work-Family Balance: A Theoretical Perspective". *Research in Occupational Stress*.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. (1992). "Stress in Organizations". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3).
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). *Precarious work: The state of the debate*. Industrial Relations Research Association.
- Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Khan, A., Khan, M., & Ali, S. (2023). The Impact of Job Insecurity on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 120-135. doi:10.1002/job.2578.

- Kinnunen, U., Mauno, S., & Nätti, J. (2000). *Job Insecurity and its Relationship with Well-Being: A Longitudinal Study. Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 215-230.
- Kinnunen, U., Mauono, S., & Natti, J. (2000). *Jon Insecurity and its Relationship With Well-Being :A Longitudinal Study. Journal of Occupational Health Physicology*, 5(3), 215-230.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Luthans, F. (2023). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ma'sum Munawar, A. A. S., Kussudyarsana, & Muzakar Isa. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Organizational Commitment Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 17(1).
- Mackey, J. D., & Barney, J. B. (2008). *The Effects of Job Insecurity on Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. Journal of Management Studies*, 45(2), 207-225.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout and Engagement in the Workplace: A Review and a Revised Model*. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 2-14). Edward Elgar Publishing.
- Meta-Analytic Review of Job Insecurity and Its Consequences. Journal of Occupational Health Pshycology*, 7(3), 242-264.
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Finthariasari, M.(2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Onsardi, O., Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rohman, M. L. (2020). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia*.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). *No Security: A Meta-Analytic Review of Job Insecurity and Its Consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Syabhani, N. P. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Keamanan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating* (Skripsi). UIN Alauddin Makassar.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.