

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

**PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**LISA PUSFITA SARI**

**2161201164**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
TAHUN AJARAN 2024/2025**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

# **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU**



## SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**LISA PUSFITA SARI**  
**NPM. 2161201164**

Disetujui Oleh:

Pembimbing

**Dr. Onsardi, M.M**  
**NIDN:0201056501**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Furgoni Ramidiah S.E., M.M**  
**NIDN.0208047301**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu

Tanggal : 6 Agustus 2025

## SKRIPSI

Oleh:

**LISA PUSFITA SARI**

**2161201164**

Dewan Pengujii:

- |                                   |         |         |
|-----------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M    | Ketua   | (.....) |
| 2. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Dr. Onsardi, M.M               | Anggota | (.....) |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Furqon Ranidiah, S.E., M.M**

**NIDN:0208047301**



### SERTIFIKASI

**Lisa Puspita Sari**, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karna karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 17 Juli 2025



Lisa Pusfita Sari

2161201164

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang di perbuatnya.”  
(QS. Albaqarah : 286)

Untuk apapun yang terjadi, aku hanya ingin menjadi sebaik-baiknya manusia. Bahkan di titik terburuk ku dalam hidup, aku selalu ingin bermanfaat bagi banyak orang dan lingkungan sekitar.

-Siti Fauziah-

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta sebagai ungkapan terima kasih yang mendalam atas kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Tanpa bimbingan dan dukungan moral dari bapak dan ibu, saya tidak akan mampu menyelesaikan perjalanan akademik ini.
2. Saudara-saudara sebagai bentuk apresiasi atas dukungan, motivasi, dan kebersamaan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa studi.
3. Teman-teman sekampus sebagai penghargaan atas persahabatan, kerja sama, dan semangat yang telah terjalin selama menempuh pendidikan di lingkungan kampus.
4. Dosen pembimbing saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah diberikan dengan penuh kesabaran dan profesionalisme, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Universitas muhammadiyah bengkulu sebagai ungkapan rasa bangga dan terima kasih atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk menimba ilmu dan mengembangkan potensi akademik saya. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan institusi yang saya cintai.

## **ABSTRAK**

**Lisa Puspita Sari, 2025. “ Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu”.**

**Pembimbing : Dr. Onsardi, M.M**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Job Insecurity* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) pada karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi karyawan (42 orang) melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, lalu dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ( $t_{hitung} = 5.040 > t_{tabel} = 1.684$ ; Sig.  $0.000 < 0.05$ ). Stres Kerja berpengaruh signifikan ( $t_{hitung} = 13.047 > t_{tabel} = 1.684$ ; Sig.  $0.000 < 0.05$ ). *Job Insecurity* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ( $F_{hitung} = 95.168 > F_{tabel} = 3.24$ ; Sig.  $0.000 < 0.05$ ). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.830, menunjukkan 83% variasi Komitmen Organisasi dijelaskan oleh *Job Insecurity* dan Stres Kerja, sementara 17% dipengaruhi variabel lain di luar model. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Job Insecurity* dan Stres Kerja secara signifikan menurunkan Komitmen Organisasi. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mengelola ketidakamanan pekerjaan dan beban kerja untuk memperkuat loyalitas karyawan.

**Kata kunci: *Job Insecurity*, Stres Kerja, Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

**Lisa Puspita Sari, 2025." " The Effect of Job Insecurity and Employee Work Stress on Organizational Commitment at PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch".**

**Supervisor : Dr. Onsardi, M.M**

The purpose of this study is to analyze the influence of *Job Insecurity* ( $X_1$ ) and Work Stress ( $X_2$ ) on Organizational Commitment (Y) 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**

**KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbi'alamin, segala puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu**”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana di program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Keberhasilan penulisa dalam menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, do'a dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberi bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Dr. Onsardi, MM selaku pembimbing yang telah membantu memberikan saran kepada penulis.
5. Bapak Ibu Dosen serta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.

Peneliti menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat diterima dan dilanjutkan ke tahap penelitian. Terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Bengkulu, Juli 2025

Peneliti,

LISA PUSFITA SARI

NPM: 2161201164

## DAFTAR ISI

|                                               |             |
|-----------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                    | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                   | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                       | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                     | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                  | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                      |             |
| 1.1 Latar Belakang .....                      | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                | 6           |
| 1.3 Batasan Masalah .....                     | 6           |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                     | 6           |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                   | 7           |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                  | 7           |
| <b>BAB II STUDI PUSTAKA</b>                   |             |
| 2.1. Deskripsi Konseptual.....                | 8           |
| 2.1.1 Komitmen Organisasi                     |             |
| 2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi       |             |
| Komitmen Organisasi.....                      | 9           |
| 2.1.4.2 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi ..... | 11          |
| 2.1.4.3 Aspek-Aspek Komitmen Pegawai .....    | 12          |
| 2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi .....   | 15          |
| 2.1.2 Job Insecurity .....                    | 16          |
| 2.1.1.1 Ciri-ciri Job Insecurity .....        | 17          |
| 2.1.1.2 Aspek-aspek job insecurity .....      | 18          |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor job insecurity .....    | 19          |
| 2.1.1.4 Indikator job insecurity .....        | 22          |
| 2.1.3. Stress Kerja .....                     | 23          |
| 2.1.2.1 Ciri-ciri Stress Kerja .....          | 25          |
| 2.1.2.2 Indikator Stress Kerja.....           | 26          |
| 2.2 Pengaruh Antar Variabel .....             | 28          |
| 2.2.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap        |             |
| Komitmen Organisasi .....                     | 28          |
| 2.2.2 Pengaruh Komitmen terhadap              |             |
| Komitmen Organisasi .....                     | 30          |
| 2.3 Hasil Penelitian yang Relevan .....       | 32          |
| 2.4 Kerangka Konseptual.....                  | 37          |
| 2.5 Definisi Operasional .....                | 37          |
| 2.6 Hipotesis .....                           | 39          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>              |             |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....         | 40          |
| 3.2 Jenis Penelitian .....                    | 40          |

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3 Populasi dan Sampel.....                                                          | 40 |
| 3.3.1 Populasi .....                                                                  | 40 |
| 3.3.2 Sampel .....                                                                    | 40 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                                                      | 41 |
| 3.4.1 Analisis Deskriptif Statistik.....                                              | 42 |
| 3.4.2 Analisis Statistfk Inferensial.....                                             | 43 |
| 3.5 Uji Instrumen Penelitian .....                                                    | 44 |
| 3.5.1 Uji Validitas .....                                                             | 44 |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas.....                                                           | 46 |
| 3.6 Uji Asumsi Klasik.....                                                            | 47 |
| 3.7 Analisis Regresi Berganda.....                                                    | 49 |
| 3.8 Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....                                              | 50 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis .....                                                         | 51 |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>                                                    |    |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                                                             | 54 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden.....                                                    | 56 |
| 4.1.3 Hasil Tanggapan Responsen .....                                                 | 58 |
| 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                                   | 62 |
| 4.1.4.1 Uji Normalitas .....                                                          | 62 |
| 4.1.4.2 Uji Multikolineritas .....                                                    | 63 |
| 4.1.4.3 Uji Heteroskedasitas.....                                                     | 64 |
| 4.1.5 Hasil Uji Analisis Linear Berganda .....                                        | 65 |
| 4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinas .....                                       | 67 |
| 4.1.7 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....                                             | 68 |
| 4.1.7.1 Uji t Statistik.....                                                          | 68 |
| 4.1.7.2 Uji F Statistik .....                                                         | 70 |
| 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....                                                 | 71 |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap<br>Komitmen Organisasi .....            | 71 |
| 4.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....                        | 72 |
| 4.2.3 Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja<br>Terhadap Komitemen Organisasi ..... | 73 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                                                     |    |
| 5.1 KESIMPULAN.....                                                                   | 75 |
| 5.2 SARAN .....                                                                       | 76 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                           |    |
| <b>LAMPIRAN</b>                                                                       |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                   | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian relevan .....                                | 32             |
| Tabel 2.2 Definisi operasional.....                               | 38             |
| Tabel 3.1 Penilaian Responden .....                               | 44             |
| Tabel 3.2 Skala likert.....                                       | 45             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....          | 56             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 57             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 57             |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....            | 58             |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_1$ .....       | 59             |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel $X_2$ .....       | 61             |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas .....                                    | 63             |
| Tabel 4.8 Uji Multikolineritas .....                              | 64             |
| Tabel 4.9 Uji Heteroskedasitas .....                              | 65             |
| Tabel 4.10 Analisa Linear Berganda.....                           | 66             |
| Tabel 4.11 Uji $R^2$ .....                                        | 67             |
| Tabel 4.12 Uji t Parsial.....                                     | 69             |
| Tabel 4.13 Uji F Simultan .....                                   | 70             |

## DAFTAR GAMBAR

|                  | HALAMAN |
|------------------|---------|
| Gambar 2.1 ..... | 37      |
| Gambar 4.1 ..... | 55      |

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

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. Indormarco 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 karyawam 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*) .

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu”**

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka identifikasi permasalahan yang akan dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya job insecurity dari karyawan
2. Stres kerja karyawan
3. Komitmen organisasi

### **1.2 Batasan Masalah**

Adapun Batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah job insecurity, stress kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu ”.

### **1.3 Rumusan masalah**

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan indomarco adi prima cabang Bengkulu?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan indomarco adi prima cabang Bengkulu?

3. Apakah *job insecurity*, stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan indomarco adi prima cabang Bengkulu?

#### **1.4 Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu
3. Untuk mengetahui *job insecurity*, stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Indomarco Adi prima cabang Bengkulu

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dan penelitian diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen SDM.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta pertimbangan organisasi dengan masalah yang sama.