

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Pada bab ini akan di uraikan teori pada variable yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

2.1.1 Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020), komitmen karyawan terhadap organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan terlibat dengan organisasi, sehingga mereka bersedia untuk tetap berkontribusi dalam organisasi tersebut. Selanjutnya, Suhartini (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan aspek perilaku yang penting untuk menilai kecenderungan karyawan dalam mempertahankan diri sebagai anggota organisasi.

Selain itu, menurut Robbins (2013), komitmen organisasi merupakan tingkat di mana anggota organisasi mendukung organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu, menurut Purnamasari & Sriathi (2018), komitmen organisasional juga dapat dipahami sebagai dorongan emosional yang positif dalam diri individu. Karyawan yang ingin mengembangkan karirnya berkomitmen untuk mencapai keunggulan dan meraih prestasi, sedangkan karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensinya..

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara karyawan dan organisasi

yang meliputi perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi, sehingga karyawan bersedia untuk terus berkontribusi dan aktif dalam organisasi.

2.1.1.1 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020), komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi atau Perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Karakteristik individu
- b. Karakteristik individu menggambarkan ciri-ciri pribadi seseorang yang dibawa ke dalam lingkungan organisasi atau dunia kerja, dengan kecenderungan atau terus berkembang dan mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas pekerjaan. Faktor ini meliputi, sikap, kebutuhan, Tingkat Pendidikan, dan dorongan untuk berprestasi.
- c. Karakteristik pekerjaan
- d. Karakteristik pekerjaan mencakup variasi keterampilan yang diperlukan, identitas tugas, signifikansi tugas, serta umpan balik yang diterima.
- e. Pengalaman kerja
- f. Pengalaman kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja di situasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Suhartini (2018) menyebutkan komitmen organisasi di pengaruhi antara lain:

- a. Karakteristik *personal* yang berupa usia, masa kerja dan Pendidikan.
- b. Fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti konflik peran dan iklim organisasi

Ditambah menurut Purnamasari & Sriathi (2018) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Kondisi fisik lingkungan kerja.
- b. Perasaan atau keinginan untuk bekerja pada pimpinan atau perusahaan yang baik.
- c. Rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.
- d. Pembayaran upah
- e. Penghargaan atau peluang dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari individu itu sendiri serta faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja atau organisasi. Faktor individu meliputi minat, sikap, tingkat pendidikan, dorongan berprestasi, serta pengalaman kerja. Sementara itu, faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja atau organisasi mencakup kondisi fisik tempat kerja, konflik peran yang dihadapi karyawan, dan perasaan aman dalam bekerja, yang terkait dengan munculnya kondisi ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Menurut Suhartini (2018) mengemukakan komitmen organisasi memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap akan membentuk komitmen sikap yang mencakup:

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi yang merupakan dasar komitmen organisasi, Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan ketertarikan antara organisasi dengan pegawai. karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk dalam komponen kehendak untuk bertindak laku yang membentuk komitmen kehendak untuk bertindak laku adalah:

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. karyawan dengan komitmen tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi.
- b. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka hanya akan sedikit alasan untuk keluar

dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi komponen sikap dan kehendak untuk tingkah laku.

2.1.1.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Gunawan & Ardana (2020) mengemukakan terdapat tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi adalah bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan menyesuaikan tujuan organisasi sehingga mencakup tujuan pribadi karyawan, atau dengan kata lain, organisasi memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasional. Dengan demikian, tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Suasana ini akan mendorong karyawan untuk dengan sukarela memberikan kontribusinya demi tercapainya tujuan organisasi, karena mereka merasa tujuan organisasi tersebut juga memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam kegiatan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena keterlibatan tersebut membuat karyawan lebih bersedia dan senang bekerja sama, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan adalah dengan

melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa bahwa keputusan yang diambil adalah hasil kesepakatan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi berarti kesiapan seseorang untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi, bahkan jika diperlukan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi. Kesiapan karyawan untuk terus bekerja di organisasi tersebut merupakan hal yang penting dalam mendukung komitmen mereka terhadap tempat kerja.

Ditambah menurut Purnamasari & Sriathi (2018) berpendapat komitmen organisasi mencakup tiga aspek yaitu:

- a. Perasaan menunggal dengan tujuan organisasi atau identifikasi, yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain.
- b. Perasaan terlibat dalam organisasi, merupakan perasaan ikut memiliki dari karyawan terhadap Perusahaan.
- c. Perasaan setia atau loyal pada Perusahaan, merupakan ksetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

Ditambah menurut Ramadgani *et al.*, (2023) komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yaitu:

a. Komitmen Afektif

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b. Komitmen Kelanjutan

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c. Komitmen Normatif

Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi meliputi identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Identifikasi adalah bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Keterlibatan merujuk pada partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Loyalitas berkaitan dengan kesiapan karyawan untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Hedjrachman dan Husnan (2016).

- a. Disiplin, merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.
- b. Kehadiran, merupakan data yang menunjukkan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi: hari ketidak hadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadiran karena sakit.
- c. Kerjasama, merupakan satu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.
- d. Kepuasan, merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

Menurut Wibowo (2016) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meningkatkan organisasi.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.1.2 Job Insecurity

Job insecurity adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir mengenai masa depan pekerjaannya (Nopiando, 2012). Menurut Hanafiah (2014), job insecurity juga diartikan sebagai perasaan cemas, gelisah, stres, dan tidak pasti terkait dengan sifat serta keberadaan pekerjaan yang akan datang yang dialami oleh karyawan. Sementara itu, Septiari & Ardana (2015) menyatakan bahwa job insecurity merujuk pada kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman akibat perubahan lingkungan yang dapat mengancam kelangsungan pekerjaannya.

Ditambahkan menurut Ridho (2017), job insecurity adalah kondisi di mana seorang karyawan merasa terancam dalam mempertahankan pekerjaannya. Karyawan yang merasakan ketidakamanan, kecemasan, kegelisahan, stres, dan ketidakpastian terkait dengan perilaku dan keberadaan pekerjaannya dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Ketidakamanan kerja yang berasal dari faktor internal diri sendiri maupun lingkungan kerja dapat menciptakan

ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan serta kekhawatiran mengenai kelangsungan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa job insecurity adalah kondisi ketidakmampuan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam pekerjaan, yang terancam akibat berbagai perubahan dalam organisasi. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terancam, cemas, dan tidak aman. Job insecurity mencerminkan perasaan bingung atau ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan akibat perubahan lingkungan yang terus-menerus.

2.1.2.1 Ciri-ciri Job Insecurity

Menurut *De Witte* (2023), seorang ahli yang banyak meneliti tentang ketidakpastian kerja, mencakup beberapa aspek utama:

- a. Kecemasan dan kekhawatiran: pekerja yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka cenderung merasakan kecemasan mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan signifikan dalam kondisi kerja mereka.
- b. Penurunan Kepuasan Kerja: ketidakpastian terkait pekerjaan sering kali menyebabkan penurunan kepuasan kerja, karena pekerja merasa tidak ada jaminan terhadap masa depan mereka di Perusahaan tersebut.
- c. Peningkatan Stres dan Gangguan Kesehatan Mental: *De Witte* juga mengemukakan bahwa pekerja yang menghadapi job insecurity cenderung mengalami stres yang tinggi, serta gangguan Kesehatan mental seperti

kecemasan dan depresi akibat kekhawatiran mengenai masa depan pekerjaan mereka.

- d. Kehilangan Komitmen Organisasi: pekerja yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mungkin mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi, yang berpengaruh pada loyalitas dan keterlibatan mereka dalam aktivitas Perusahaan.
- e. Kesulitan Merencanakan Masa Depan: Ketidakpastian pekerjaan juga menyebabkan kesulitan bagi pekerja dalam merencanakan masa depan mereka, baik dari sisi karier, keuangan, maupun kehidupan pribadi, karena mereka tidak dapat memastikan kestabilan pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Aspek-aspek job insecurity

Berdasarkan penelitian dari De Witte (2023), aspek aspek utama dari job insecurity adalah sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK): salah satu aspek utama job insecurity adalah kecemasan terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja.
- b. Perubahan dalam kondisi kerja: aspek ini meliputi kekhawatiran pekerja terhadap perubahan dalam tugas, tanggung jawab, jam kerja, atau gaji, yang dapat mengurangi kestabilan pekerjaan mereka.
- c. Ketidakpastian karier: pekerja merasa tidak pasti mengenai prospek karier mereka di masa depan, termasuk peluang promosi atau perkembangan karier yang lebih baik.

- d. Kesejahteraan psikologis dan stres: job insecurity sering dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan gangguan Kesehatan mental lainnya, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja.
- e. Komitmen dan keterlibatan dalam organisasi: pekerja yang merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka cenderung menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang dapat berdampak pada keterlibatan mereka dalam pekerjaan atau organisasi.
- f. Perubahan perilaku kerja: ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan perubahan perilaku, seperti sikap defensif, berkurangnya motivasi, dan penurunan kinerja, karena pekerja lebih fokus pada perlindungan diri mereka sendiri daripada pencapaian tujuan organisasi.
- g. Kesulitan merencanakan masa depan: pekerja dengan job insecurity seringkali kesulitan merencanakan masa depan mereka, baik dalam hal finansial maupun kehidupan pribadi, karena mereka tidak merasa stabil dalam pekerjaan mereka.

2.1.2.3 Faktor-faktor job insecurity

Menurut Kalleberg, A.L. (2018), faktor-faktor job insecurity adalah sebagai berikut:

- a. Globalisasi dan Perubahan Ekonomi

Kalleberg menekankan bahwa globalisasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi ketidakamanan kerja. Perusahaan yang beroperasi di pasar global seringkali mengalihkan pekerjaan ke negara dengan biaya lebih rendah, yang mengakibatkan berkurangnya jumlah

pekerjaan di negara asal. Hal ini meningkatkan ketidakpastian di kalangan pekerja yang mungkin menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan karena pergeseran produksi atau outsourcing.

b. Fleksibilitas Pasar Kerja

Salah satu faktor yang diperkenalkan oleh Kalleberg adalah fleksibilitas pasar kerja. Dalam pasar kerja yang lebih fleksibel, pekerja seringkali dihadapkan pada kontrak jangka pendek, pekerjaan paruh waktu, atau pekerjaan sementara, yang mengarah pada ketidakpastian mengenai jangka waktu pekerjaan sementara, yang mengarah pada ketidakpastian mengenai jangka waktu pekerjaan dan stabilitas finansial mereka. Pekerjaan yang tidak tetap ini meningkatkan rasa tidak aman karena pekerja tidak memiliki jaminan pekerjaan atau manfaat jangka Panjang.

c. Pekerja Prekariat

Kalleberg juga memperkenalkan konsep *precarious work* atau pekerjaan precariat, yaitu pekerjaan yang tidak stabil, tetapi tetap, dan tidak memberikan jaminan. Pekerjaan semacam ini berkembang pesat, terutama di sektor-sektor yang bergantung pada kontrak sementara atau outsourcing, yang menambah ketidakamanan bagi pekerja. Mereka sering kali tidak memiliki jaminan sosial, asuransi Kesehatan, atau tunjangan pension.

d. Pengaruh Teknologi dan Otomatisasi

Kalleberg juga meyoroti peran teknologi dan otomatisasi dalam meningkatkan ketidakamanan kerja. Perusahaan yang mengadopsi teknologi baru atau otomatisasi untuk menggantikan pekerjaan manusia

seringkali mengurangi jumlah tenaga kerja yang diperlukan, yang membuat pekerjaan lebih tidak stabil bagi karyawan yang tersisa, pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baru juga merasa lebih rentan terhadap pengangguran atau pemutusan hubungan kerja.

Ridho (2017) juga mengemukakan faktor penyebab ketidak nyamanan kerja atau *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a. Umur, dengan bertambahnya umur semakin tua seseorang individu maka akan semakin kurang produktif dan akan menimbulkan *job insecurity* pada individu.
- b. Status perkawinan, sekarang ini terdapat beberapa Perusahaan yang akan memberhentikan karyawannya apabila sudah menikah terutama pada karyawan perempuan.
- c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, apabila karyawan merasa tidak sesuai atau tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
- d. Tingkat kepuasan kerja, setiap individu memiliki Tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu yang lain merasa puas sehingga individu yang tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Ditambah menurut Anissa (2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai faktor penekan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan fisik merupakan kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kenyamanan kerja, yang meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan berupa peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi.
- b. Lingkungan psikis meliputi hampir semua kondisi yang dapat menyebabkan tekanan. Pengaruh lingkungan di tempat kerja dapat bersifat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapinya.
- c. Kondisi di luar lingkungan kerja. Kondisi di luar lingkungan kerja memiliki potensi sebagai sumber tekanan atau penekanan kehidupan pribadi pegawai dan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Pada umumnya tekanan di dalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar dalam kehidupan seseorang.
- d. Diri pribadi. Faktor *job insecurity* yang bersumber dari diri pribadi individu adalah yang berkembang dengan kepribadian individu.

2.1.2.4 Indikator job insecurity

Indikator dari *job insecurity* (Setiawan & Putra, 2016):

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, persepsi mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui besarnya aspek itu dirasakan dan besarnya kemungkinan individu akan kehilangan aspek tersebut. Semakin tinggi ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan , rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka semakin tinggi tingkat ancaman.
- c. Ketidakberlangsungan, rasa tidak berdaya yaitu ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Adapun juga indikator *job insecurity* dalam bekerja menurut Azis (2017) meliputi:

- a. Arti penting aspek kerja
- b. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja
- c. Arti penting keseluruhan kerja
- d. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja
- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

2.1.3 stres kerja

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi

lingkungan. Tujuan yang dicapai Perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer Perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja Perusahaan tersebut maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh kesinambungan supaya tidak menghambat jalanya kinerja Perusahaan. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat tanggap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja Perusahaan,

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan suatu pemahaman yang sangat jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam Upaya Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rizkiyani dan Saragi (2012), pengelolaan stres yang buruk dapat berdampak pada motivasi seseorang. Stres yang terlalu rendah membuat karyawan kehilangan motivasi untuk berprestasi, sementara stres yang berlebihan dapat

menyebabkan frustrasi dan menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, stres kerja dalam suatu organisasi menjadi masalah yang penting untuk diperhatikan sejak munculnya tuntutan efisiensi dalam pekerjaan. Setiap karyawan berperan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi, yang berarti setiap individu memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai aturan dan harapan atasan.

2.1.3.1 Ciri-ciri Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat memengaruhi Kesehatan fisik dan mental seseorang yang disebabkan oleh tekanan dalam lingkungan kerja. Menurut Luthans (2023), ciri-ciri stres kerja dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- a. Ciri-ciri stres fisik: Kelelahan yang berkepanjangan, masalah tidur (insomnia atau tidur berlebihan), sakit kepala atau migran, Gangguan pencernaan (seperti mual).
- b. Aspek Psikologis: meliputi kecemasan, depresi, dan perasaan cemas yang berlebihan terkait dengan pekerjaan.
- c. Aspek Perilaku: Tanda-tanda ini dapat berupa penurunan produktivitas, kebiasaan buruk seperti merokok atau makan berlebihan, serta meningkatnya absensi.
- d. Aspek Emosional: perasaan frustrasi, marah, atau kurangnya motivasi dan kebahagiaan dalam pekerjaan.

2.1.3.1 Indikator stres kerja

Menurut Hasibuan (2014) stress kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- a. Konflik, perbedaan pendapat anantara dua orang atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari presepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- b. Komunikasi, proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.
- c. Waktu kerja, waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari presepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d. Sikap pimpinan, diukur dari presepsi responden mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- e. Beban kerja, sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya satunya dilihat dari target Perusahaan.

Menurut Cooper yang dikutip oleh Asih dkk (2018:18), Adapun dimendi dan indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

Kondisi pekerjaan, Adapun indikator dari kondisi pekerjaan yaitu:

- a. Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal
- b. Jadwal kerja
- c. Peran, Adapun indikator dari peran yaitu ketidakjelasan peran
- d. Faktor interpersonal, Adapun indikator dari faktor interpersonal yaitu:
- e. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik.

- f. Perhatian manajemen terhadap kinerja karyawan.
- g. Perkembangan karier, Adapun indikator dari perkembangan karier yaitu:
- h. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
- i. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya,
- j. Struktur organisasi, Adapun indikator dari struktur organisasi yaitu:
- k. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja.
- l. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi.
- m. Keterlibatan dan membuat keputusan.

organisasional merupakan aspek perilaku yang penting untuk menilai kecenderungan karyawan dalam mempertahankan diri sebagai anggota organisasi.

Selain itu, menurut Robbins (2013), komitmen organisasi merupakan tingkat di mana anggota organisasi mendukung organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu, menurut Purnamasari & Sriathi (2018), komitmen organisasional juga dapat dipahami sebagai dorongan emosional yang positif dalam diri individu. Karyawan yang ingin mengembangkan karirnya berkomitmen untuk mencapai keunggulan dan meraih prestasi, sedangkan karyawan yang merasa memiliki peran penting dalam pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensinya..

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara karyawan dan organisasi yang meliputi perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam

tugas-tugas organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi, sehingga karyawan bersedia untuk terus berkontribusi dan aktif dalam organisasi.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

Berikut adalah teori mengenai pengaruh antar variabel yang terdiri dari job insecurity dan stres kerja terhadap organization citizenship behavior dimediasi komitmen organisasi karyawan.

2.2.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap komitmen organisasi

Komitmen terhadap organisasi menunjuk pada sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi atau profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi (Ernawan, 2017).

Pihak Perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawan. Hal tersebut dikarenakan sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap Perusahaan (Gunawan & Ardana, 2020). Hal tersebut didukung oleh temuan Markus Jatmika (2017) bahwa seorang karyawan dengan komitmen tinggi akan menangani pekerjaan secara lebih serius. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan dapat memperlihatkan kinerja yang optimal dan serius dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga Perusahaan akan menjadi berkembang sebagai dampaknya.

Komitmen organisasi yang kuat terhadap karyawan non-pegawai tercermin dalam kesetiaan mereka terhadap organisasi, dimana karyawan non-pegawai akan

berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi, memiliki motivasi yang tinggi, dan siap berkorban demi kemajuan organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Abrar & Wijaya (2021) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas serta penurunan tingkat perputaran karyawan.

Komitmen organisasi terhadap karyawan non-pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah perasaan aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan aman dan nyaman ini berkaitan dengan munculnya ketidaknyamanan kerja atau ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan non-pegawai. Dengan adanya perubahan dalam organisasi, karyawan non-pegawai cenderung merasa terancam, cemas, dan tidak aman karena adanya kemungkinan perubahan yang dapat memengaruhi kondisi kerja, kelanjutan hubungan, serta imbalan yang mereka terima dari organisasi.

Penelitian mengenai dampak psikologis dari ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) menunjukkan bahwa kondisi ini dapat menyebabkan perasaan cemas, depresi, dan ketegangan pada individu. Ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh karyawan non-pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta kepercayaan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Abrar & Wijaya, 2021).

Dengan demikian, kondisi ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) yang dialami oleh karyawan non-pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kepercayaan kepada organisasi, yang pada

akhirnya dapat mendorong karyawan non-pegawai untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, kondisi job insecurity yang dirasakan juga akan memengaruhi sikap dan reaksi karyawan, seperti keinginan untuk mengundurkan diri, berkurangnya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, serta menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan non-pegawai (Markus & Jatmika, 2017).

Kondisi ketidakpastian pekerjaan (job insecurity) yang dialami oleh karyawan non-pegawai dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya berhubungan dengan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan non-pegawai memiliki dampak pada komitmen organisasi mereka. Kondisi job insecurity ini dapat menurunkan tingkat komitmen karyawan non-pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap komitmen organisasi

Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi telah banyak dibahas oleh para ahli, yang menunjukkan hubungan kompleks antara keduanya. Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan cara yang merugikan. Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas, atau ketidakpastian lingkungan kerja dapat mengurangi keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa terkejut dan tidak dapat mengelola stres, mereka cenderung mengalami penurunan komitmen, yang tercermin dalam rendahnya motivasi, absensi yang tinggi, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Stres kerja dapat berdampak pada komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, yang menyatakan bahwa "stres di tempat kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, emosi positif, dan kinerja." Secara umum, ini menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, emosi positif, dan kinerja.

Ketika individu merasa bahwa peran kerja mereka tidak aman baik secara fisik maupun psikologis, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, apabila pekerjaan mereka menjadi tidak menyenangkan baik secara fisik maupun psikologis, individu akan semakin tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebagai akibatnya, secara rasional dapat diamati bahwa loyalitas terhadap organisasi berkurang dan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah akibat tingginya tingkat stres. Nagar berpendapat bahwa berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti prestasi kerja, pembelajaran, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, secara negatif terkait dengan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan. Penelitian yang dilakukan oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat ketidakseimbangan fisik, mental, dan perilaku, yang pada gilirannya memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat diukur melalui berbagai dimensi dan indikator, yaitu konflik kerja (termasuk sumber

daya terbatas, perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan, serta gejala psikologis), beban kerja (seperti beban kerja yang berlebihan, tugas yang lebih kompleks, dan target kerja), serta waktu kerja (meliputi jumlah jam kerja, waktu kerja, dan lembur).

Stres kerja telah lama menjadi topik yang menarik dalam studi manajemen sumber daya manusia, karena dampaknya yang signifikan terhadap individu dan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2019), stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Mereka menjelaskan bahwa stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa tertekan oleh stres, mereka lebih cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka, yang bisa berujung pada berkurangnya loyalitas dan ketertarikan dengan perusahaan.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), stres kerja dapat berpengaruh pada tingkat kelelahan yang dialami karyawan, yang merupakan salah satu penyebab utama berkurangnya komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa kelelahan akibat beban kerja yang tidak seimbang, mereka cenderung kehilangan motivasi dan minat untuk berprestasi. Hal ini menyebabkan penurunan komitmen organisasi, karena mereka tidak dihargai atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat dukungan yang diberikan organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang ada. Oleh

karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengurangi sumber stres yang tidak perlu, dan memberikan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk mengelola stres. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2.3 Penelitian Yang relevan

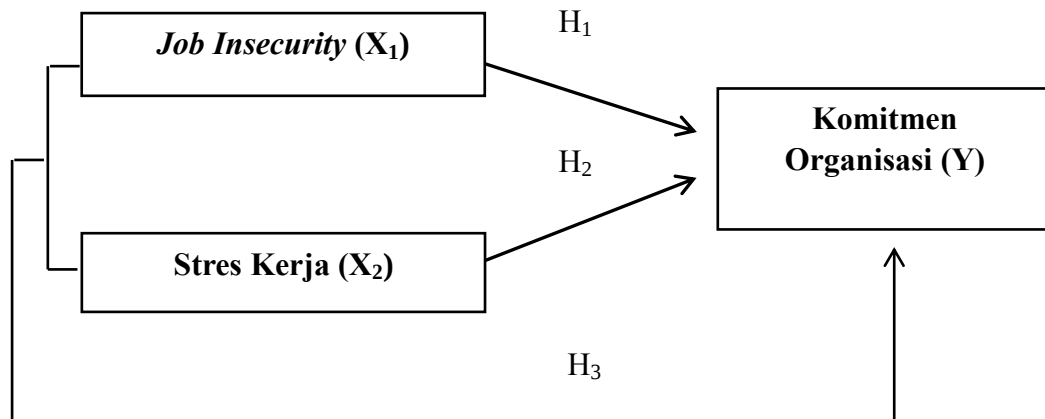
NO	Peneliti dan tahun penelitian	Judul	Hasil penelitian
1	Makkira, M. syakir. Sandi Kurniawan, Amar Sani, Ali Murdhani Ngando (2022)	Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. prima karya manunggal kabupaten pangkep	Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui hasil analisis uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu stres berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. prima karya manunggal di kabupaten pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap Tingkat prestasi kerja karyawan.
2	Ade Taufan (2021)	Pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai (pada kantor kepala desa tanjung pauh mudik kecamatan danau kerinci barat kabupaten kerinci tahun	Bersdasarkan hasil penelitian ditarik Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai di kantor kepala desa tanjung pauh mudik

		2021)	kecamatan keliling danau kabupaten kerinci dengan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai hitung $5,125 > T_{tabel} 1,697$ dengan demikian menjawab hipotesis dari penelitian ini yaitu H_a dan H_o ditolak
3	Muhammad latiful rohman (2018)	Analisis pengaruh stress kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Kebon agung pabrik gula trangkil, kabupaten pati, jawa tengah	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terdapat pengaruh negative dari stress kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y), terdapat pengaruh dari <i>job insecurity</i> (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y), terdapat pengaruh stress kerja terhadap turnover, terdapat pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention, melalui komitmen organisasional.
4	St. Nuryasmin neysyah, H. suswanto, Fitri kumalasari (2023)	Pengaruh perceived organizational support dan job insecurity terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. damai jaya Lestari kec. Polinggona kab. Kolaka)	Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damai Jaya Lestari. Selain itu, variabel Job Insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhammad Harunan	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Rumoning (2018)	stres kerja terhadap komitmen organisai dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD kabupaten asmat	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Kabupaten Asmat
6	R.F Ezra, s. Syahrizal dan Y. Fitria (2019)	Pengaruh ketidkamanan kerja terhadap intensi keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat kontrak rumah sakit umum citra BMC padang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki hubungan yang negatif terhadap organisasi pada karyawan.
7	I Ketut Agus Pande Gunawan dan Komang Ardana (2020)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.	Hasil penelitan menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
8	Jalal Hanaysha (2016)	<i>Testing the effects of employee engagement, work environment, and organization learning on organization commitment.</i>	Hasil penelitian menunjukksn bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
9	Harun <i>et al.</i> (2014)	<i>job satisfaction, organizational commitment and stres among offshore oil and gas platform employees</i>	Pada penelitian ini kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Pada sisi lainnya stres kerja ditemukan secara negatif berkorelasi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
10	Nagar (2010)	<i>Organization commitment and job statisfaction among teachers during times of burnouf</i>	Hasil penelitian yang berimplikasi pada manajemen lembaga pendidikan sebagai penyebab burnout karyawan memiliki konsekuensi penting bagi

			organisasi. Karena guru adalah sumber daya berharga untuk lembaga pendidikan, manajemen harus menginvestasikan sumber daya yang signifikan dalam penelitian lingkungan kerja mereka, baik mental maupun fisik, untuk memaksimalkan kualitas pelayanan.
11	Nart & Batur (2013)	<i>The relation between work-family conflict, job stress, organization commitment and job performance: A study on turkish primary teachers</i>	Kehidupan modern memiliki banyak masalah yang berbeda dan konflik kerja adalah salah satu faktor yang memiliki efek yang cukup besar. Topik ini berada dibawah pengawasan dari banyak sarjana untuk menemukan keluar sikap karyawan selama hidup mereka.
12	Hidayat (2013)	<i>Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada industri perbankan.</i>	Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh langsung dan positif yang signifikan terhadap komunikasi organisasional dan komitmen organisasional.

2.4 kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

H₁, H₂, H₃ : Hipotesis penelitian

X₁, X₂ : Variabel independen

Y : Variabel dependen

—————> : Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

-----> : Pengaruh Simultan X₁ dan X₂ Terhadap Y

2.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikan kegiatan, atau memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen kerja adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini mencakup dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi, baik secara emosional	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Wibiwo (2016)	Kuesioner	Ordinal
2	Job Insecurity (X1)	Job insecurity (ketidakamanan pekerjaan) merujuk pada perasaan atau kekhawatiran karyawan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka.	1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. 2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. 3. Ketidakberlangsungan Setiawan & putra (2016)	Kuesioner	Ordinal
3	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah respon fisik dan emosional seseorang terhadap tuntutan atau tekanan yang muncul di lingkungan kerja. Ini terjadi karena Ketika individu merasa bahwa beban kerja atau tantangan yang dihadapi melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya.	1. Konflik 2. Komunikasi 3. Waktu kerja 4. Sikap pimpinan 5. Beban kerja Hasibuan (2014)	Kuesioner	Ordinal

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep teori dan penelitian terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indomarco
- H2 : Diduga Strs Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indomarco
- H3 : Diduga Job Insecurity dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Indomarco