

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

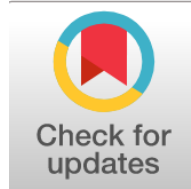
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

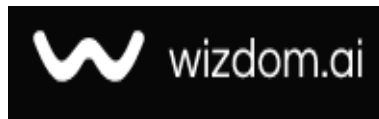
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Job Involvement and Job Insecurity on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company

Pengaruh Job Involvement dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan

Lady Classica Zuhurf, zuhurf.lady21@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study entitled the effect of job involvement and job insecurity on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at PT. Indoprima Gemilang Surabaya. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample 90 employees. The analytical tool used in this research is path analysis technique with the help of SmartPLS software 3.0. This study uses primary data and secondary data, The result of this study prove that (1) there is a positive and significant relationship between job involvement and organizational commitment, (2) there is positive and significant relationship between job insecurity and organizational commitment, (3) job involvement has a positive relationship and significant effect on employee performance, (4) job insecurity has a positive relationship and significantly affects employee performance, (5) there is a positive relationship and between organizational commitment to employee performance (6) job involvement has a positive relationship which is positive and significantly affect employee performance mediated by organizational commitment, (7) job insecurity has a positive relationship and significantly affect employee performance mediated by organizational commitment.

Published date: 2022-10-20 00:00:00

Pendahuluan

Persaingan dalam sebuah bisnis di zaman sekarang ini semakin kuat dan ketat. Saat ini teknologi informasi berjalan dan berkembang secara cepat yang terbukti mampu merubah dunia menjadi terbuka akan persaingan yang ketat perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang terjadi, sehingga perusahaan didorong untuk mempunyai satu keunggulan dan kemampuan daya saing yang kuat agar perusahaan tidak tersaingi oleh perusahaan lain melainkan tetap berada dan dapat terus bertahan, dengan berkembangnya teknologi menyebabkan menurunnya penggunaan tenaga kerja karyawan yang dimana perusahaan lebih menggunakan alat produksi seperti mesin-mesin produksi dan komputer, tetapi secanggih apapun teknologi jika dalam perusahaan tidak menggunakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka perusahaan untuk mencapai tujuannya mengalami kesulitan.

Pada dasarnya karyawan merupakan manusia yang memiliki batas kelelahan dan tingkat kebosanan terhadap pekerjaan, apabila karyawan sudah mencapai batas kebosanan dan kelelahan karyawan merasa malas untuk bekerja sehingga menimbulkan kesalahan dimana kondisi perhatian karyawan terhadap pekerjaan berkurang, jika hal ini dibiarkan saja oleh perusahaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut[1] terdapat faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja, yang diantaranya adalah faktor *job insecurity* atau ketidakamanan dalam bekerja faktor ini menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan karena dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi pada perusahaan serta kinerja karyawan itu sendiri. Kondisi rasa tidak aman dan terancam ini yang akan dirasakan oleh karyawan karena timbul permasalahan yang ada di dalam perusahaan. *Job insecurity* memberikan dampak bagi karyawan dan perusahaan dimana berkurangnya rasa kepercayaan terhadap pemimpin yang menimbulkan kesalah pahaman antar karyawan dan pemimpin dalam hal penyampaian pendapat selain itu berdampak juga terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja karyawan bahkan berdampak juga pada komitmen organisasi yang sudah dijalankan.

Faktor kedua yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan yakni *job involvement* atau keterlibatan kerja, dimana *job involvement* juga dapat mempengaruhi kinerja, dalam hal ini karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikir yang berbeda dalam menyikapi suatu masalah termasuk dalam hal *job involvement* atau keterlibatan kerja, *job involvement* di definisikan sebagai tingkat kepentingan dari kinerja seseorang dalam deskripsi dirinya, seperti halnya seberapa besar karyawan tersebut ikut terlibat atau berpartisipasi dalam kegiatan yang ada dalam perusahaan karena hal itu menentukan derajat kehormatan dan harga diri[2], faktor ini memberikan dorongan positif untuk karyawan sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja.

Faktor ketiga yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu komitmen organisasi karena komitmen organisasi memiliki beberapa aspek penting seperti aspek komitmen efektif yang memberi penjelasan berkaitan dengan keterikatan emosional, lalu komitmen berkelanjutan yang didasari oleh pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan serta komitmen normatif yakni tanggung jawab untuk organisasi yang harus diyakini, maka komitmen ini sudah jelas apabila ketika seseorang karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan mereka cenderung tidak akan menggerakkan kemampuannya dalam pekerjaannya hal ini akan menimbulkan rendahnya kinerja karyawan, dan sebaliknya[3].

Metode Penelitian

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Inndoprima Gemilang Surabaya yang terletak di di Jalan Buntaran, Kelurahan Manukan Wetan, Tandes, Surabaya.

Populasi dan sampel

1. Populasi : Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi grinding di PT Indoprima Gemilang Surabaya, sebanyak 90 karyawan.
2. Sampel : Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Besarnya sampel (responden) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 90 karyawan *produksi bagian grinding*.

Data Primer

Data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer pada penelitian ini berasal dari data kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai *Job Involvement*, *Job Insecutiry*, *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Indoprima Gemilang Surabaya*

Data Sekunder

Data yang didapatkan tidak hanya keperluan suatu riset tertentu saja. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT Indoprime Gemilang yang meliputi struktur organisasi, *Company Profil*, beserta jumlah karyawan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana kuesioner merupakan suatu bentuk pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk menyampaikan pernyataan tersebut kepada responden dengan cara memberi tanda silang. Untuk memperoleh jawaban atas kuesioner yang telah disebarluaskan dalam penelitian ini jawaban akan diukur menggunakan skala likert. Dalam menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi variabel dengan menggunakan indikator sebagai tolak ukur dalam instrumen dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*). *path analysis* merupakan teknik analisis yang fungsinya untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel yang disusun berdasarkan urutan dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai untuk penentuan besarnya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Pada penelitian ini analisis jalur path (*path analysis*) dilakukan dengan menggunakan *soft ware SmartPLS (Partial Least Square)* versi 3.0 for windows.

Kerangka Konseptual

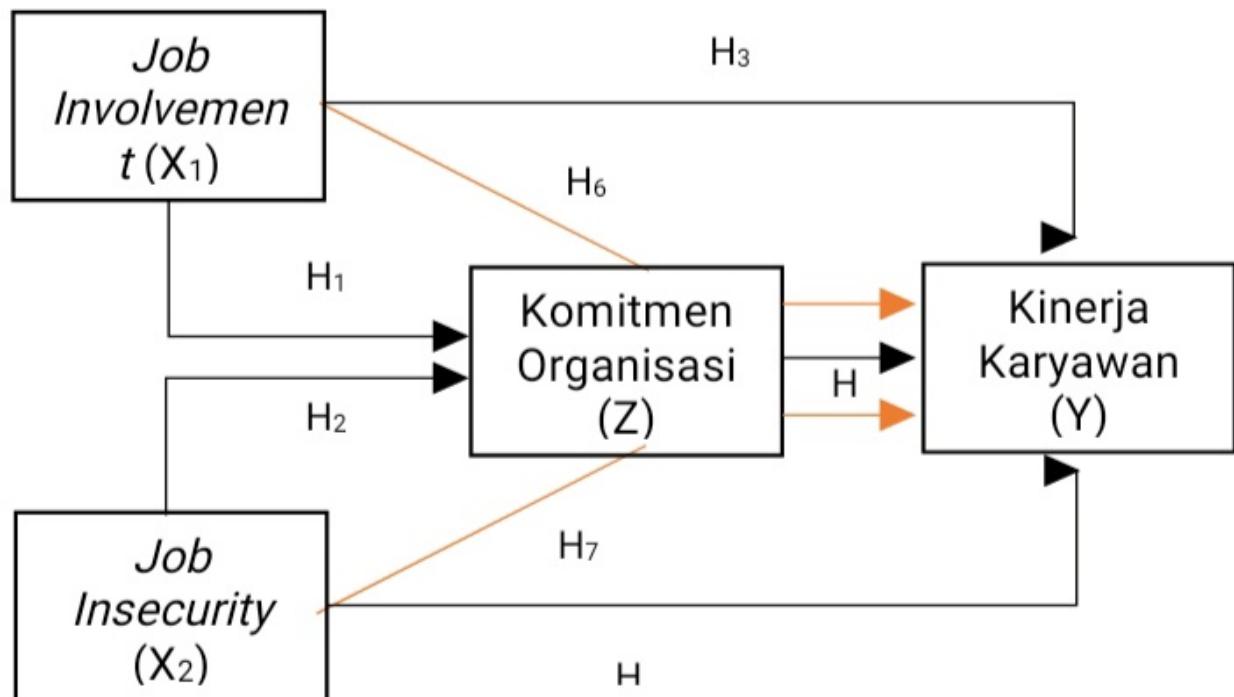


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara adalah diduga sebagai berikut:

H1 : *Job Involvement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H3 : *Job Involvement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 : *Job Involvement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*.

H7 : *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS untuk menganalisis datanya. Berikut ini merupakan model skema yang diujikan.

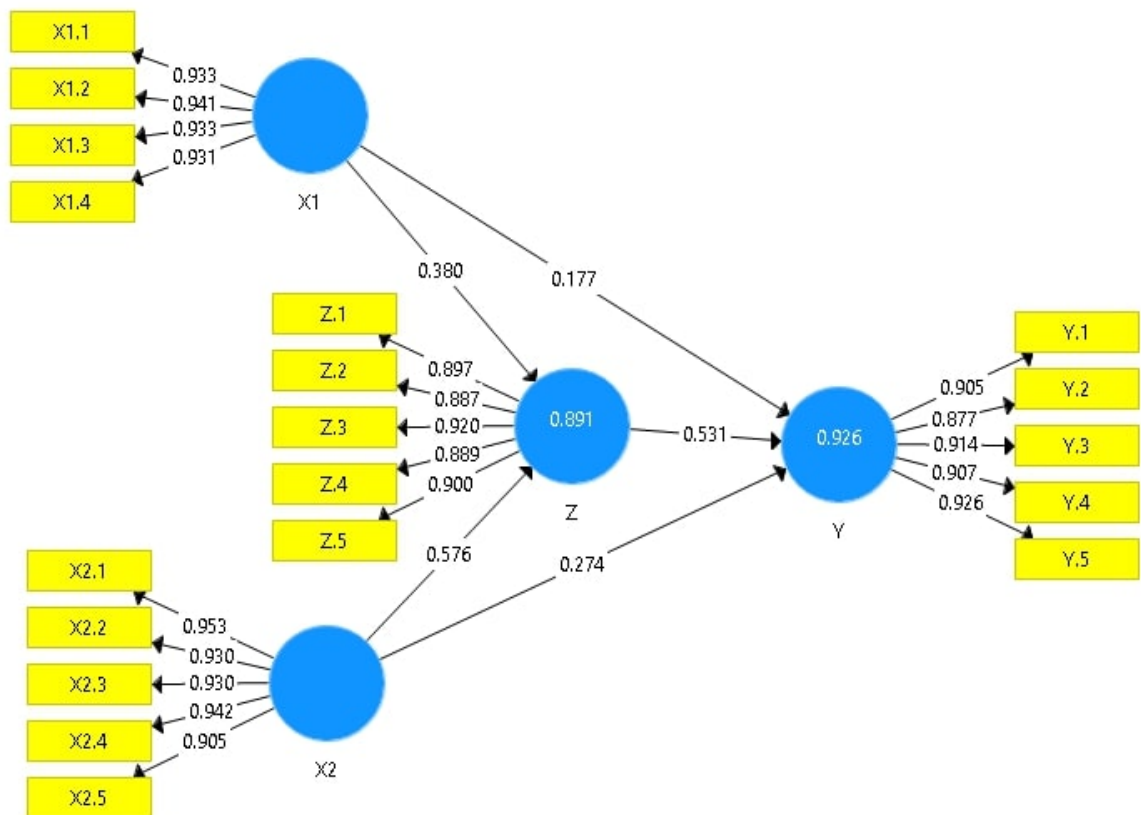


Figure 2. Outer Model

Pada skema diatas menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, dengan kata lain *outer.model* menjelaskan dari setiap variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Pada *outer model* uji yang dilakukan diantaranya:

a) Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* >0,7. Pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel banyak yang memiliki nilai *outer loading* >0,7. Tetapi masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* <0,7. nilai *outer loading* antara 0.5-0.6 sudah cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Dapat diketahui dari data diatas tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya dibawah 0,5 dapat diartikan semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan analisis lebih lanjut

b) Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* ini menggunakan nilai *cross loading*. Apabila nilai *cross loading* pada indikator variabelnya terbesar dibandingkan variabel lainnya dapat artikan indikator itu telah memenuhi syarat *discriminant validity*). Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator.

Uji Validitas

Indikator pada setiap variabel mempunyai nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel yang lain, dari hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Realibilitas

a) Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada setiap variabel, suatu variabel dapat dikatakan telah memenuhi syarat *composite reliability* apabila memiliki nilai >0.6 . Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Nilai *composite reliability* semua variabel dalam penelitian ini adalah >0.6 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

b) Average Variance Extracted (AVE)

Konstruksi model dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika AVE memiliki nilai di atas 0,50. Jika AVE $>0,50$ maka dapat diartikan reliabel. Berikut merupakan tabel nilai AVE dari seluruh variabel. Nilai AVE untuk semua variabel yakni >0.50 yang berarti bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Inner model atau model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, R-Square dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model ini dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependent dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut ini merupakan model struktural dari penelitian ini.

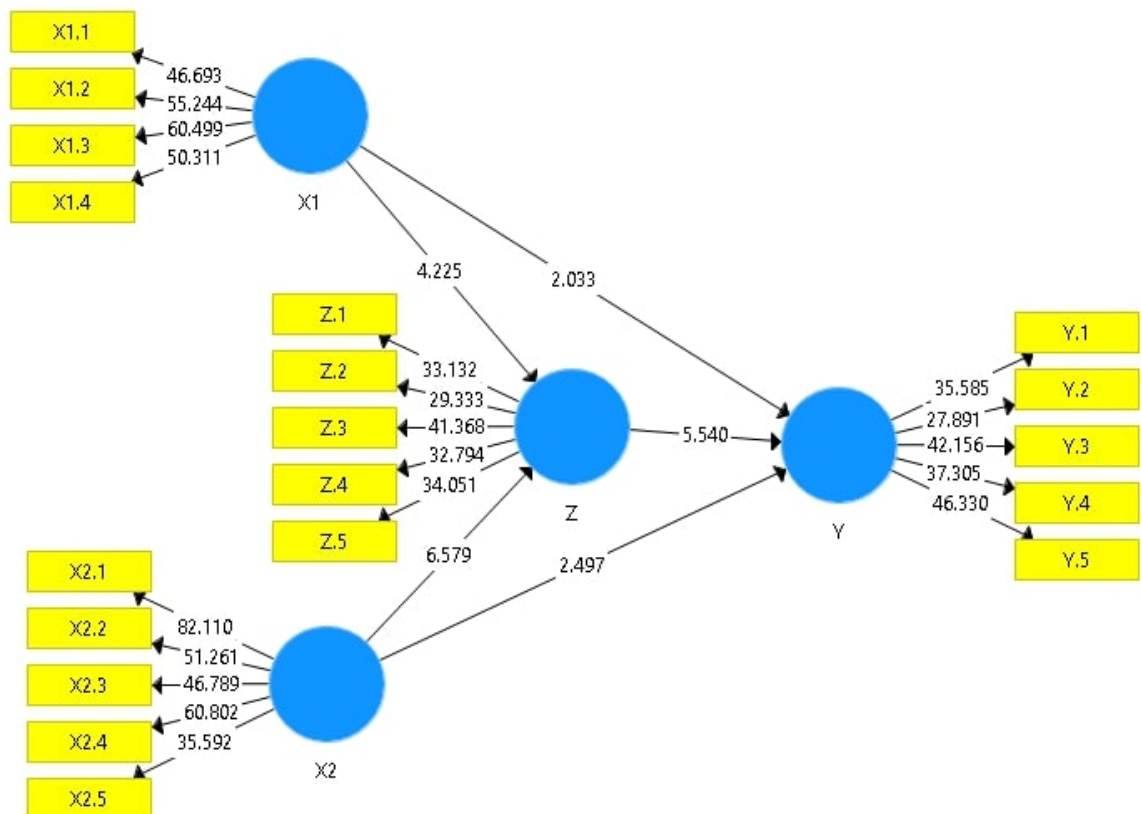


Figure 3. Inner Model

Penilaian model dalam SmartPLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel hasil dari *R-Square* >0,67 mengidentifikasi pengaruh yang baik antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai *R-Square* 0,33-0,66 maka termasuk dalam kategori sedang dan jika nilai dari *R-Square* 0,19-0,32 maka termasuk dalam kategori lemah. Nilai *R-Square* variabel Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh sebesar 0.926. Hasil nilai ini menjelaskan bahwa presentase besarnya variabel dari kinerja karyawan sebesar 92,6%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *R-Square* dalam kategori baik. Untuk variabel komitmen organisasi (Z) diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,891. Hasil nilai ini memiliki arti bahwa presentase besarnya variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 89,1%, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi berkategori sedang.

Uji dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari koefisien, jika nilai koefisien negatif maka hipotesis dapat dinyatakan adanya hubungan yang positif, serta hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan diterima secara signifikan apabila nilai dari P-Values <0,05 dan t-statistik >1,96.

Dalam melakukan pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* ini ditujukan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Berikut merupakan hasil pengujian dengan *bootstrap* dari analisis SmartPLS :

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SmartPLS versi 3.0. Bahwa variabel *Job Involvement*, *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT Indoprima Gemilang Surabaya.

H₁ : Pengaruh *Job Involvement* , terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *job involvement* (X_1) dengan komitmen organisasi (Z) mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, yang memiliki arti H_1 dapat diterima. Hal ini di maknai bahwa semakin sering karyawan dilibatkan dalam pekerjaan maka tingkat komitmen organisasi akan semakin besar, yang dapat diartikan semakin tinggi mengutamakan pekerjaan, menganggap penting bagi harga diri dan terlibat fisik dalam pekerjaan maka *job involvement* diperusahaan akan meningkat[4], begitupun juga sebaliknya.

Studi empiris yang terjadi pada PT. Indoprima Gemilang menunjukkan bahwa *job involvement* sudah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan tidak merasa terpaksa untuk mengerjakan tugas-tugasnya, karyawan peduli terhadap pekerjaannya, karyawan ikut terlibat dalam menyampaikan ide dan kreativitas, karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja dengan mengambil lembur yang sebenarnya tidak ditugaskan pada dirinya

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh[2]yang membuktikan bahwa hipotesis *job involvement* terhadap komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

H₂ : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel *job insecurity* (X_2) dengan komitmen organisasi (Z) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti hipotesis 2 dapat diterima.

Studi empiris yang terjadi pada PT. Indoprima Gemilang dapat diketahui bahwa jika *job insecurity* semakin tinggi yang dirasakan karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi, dalam hal ini karyawan merasakan *job insecurity* yang tinggi apabila kontrak tidak diperpanjang lagi tetapi tetap menunjukkan sikap melaksanakan tugas dan peran sebaik mungkin, sikap ini dilakukan agar tetap dipertahankan untuk bekerja pada perusahaan ini, hal ini dapat mencegah kehilangan aspek dan seluruh pekerjaannya hanya dengan menunjukkan kesediaannya dan kesetiaan mereka untuk tetap bertahan pada perusahaan, mengingat sulitnya mencari pekerjaan karyawan merasa bersyukur dengan pekerjaan ia saat ini.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[5] yang menyatakan bahwa pegawai yang merasa terancam kehilangan pekerjaannya akan meningkatkan keterlibatan mereka pada perusahaan agar tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan.

H₃ : Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel *job involvement* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis 3 dapat diterima.

Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi karyawan yang dilibatkan dalam pekerjaan maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat, artinya jika mengutamakan urusan pekerjaan semakin tinggi, menganggap pekerjaan itu penting bagi harga diri dan ikut terlibat fisik dalam pekerjaan maka *job involvement* dalam perusahaan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] yang menyatakan bahwa *job involvement* (keterlibatan kerja) mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel *job insecurity* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti uji hipotesis 4 dapat diterima.

Studi empiris pada PT. Indoprime Gemilang *job insecurity* cukup tinggi karena karyawan merasakan perasaan yang tidak aman dan mengancam seperti halnya takut dipecat atau ragu-ragu untuk mempertahankan pekerjaan, adanya perlakuan senior terhadap junior yang menganggap bahwa junior adalah karyawan yang belum menguasai pekerjaan, adanya faktor eksternal dari perusahaan seperti lingkungan perusahaan yang kotor dan bau sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Artinya semakin meningkat *job insecurity* maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Dengan demikian karena hipotesis ke 4 diterima maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅ : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel komitmen organisasi (Z) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis 5 dapat diterima.

Studi empiris yang terjadi bahwa komitmen organisasi pada PT. Indoprime Gemilang sudah diterapkan dengan baik dimana karyawan merasa sangat membutuhkan pekerjaan diperusahaan ini, karena pada umumnya karyawan produksi bagian grinding memiliki pendidikan yang minim sehingga karyawan merasa pekerjaan ditempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan ini lebih baik, selain itu karyawan merasa bersedia untuk tetap setia pada perusahaan.

Dengan demikian karena hipotesis ke 5 diterima maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₆ : Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel *job involvement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variabel intervening* memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi sebagai, yang berarti hipotesis 6 dapat diterima.

Artinya *job involvement* yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik pula, hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika *job involvement* yang dilaksanakan sudah sesuai, dalam arti karyawan sudah ikut melibatkan dirinya pada suatu pekerjaan maka seorang karyawan tersebut telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada tempat mereka bekerja sehingga tidak akan mempengaruhi kinerjanya [8].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [9] menghasilkan bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H₇ : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis ke tujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variabel intervening* memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*, yang dapat diartikan hipotesis 7 dapat diterima.

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan dan ingin tetap mempertahankan pekerjaannya sehingga tidak merasakan ketidakamanan dalam bekerja karena perusahaan sudah menjamin karyawan tersebut sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya [3].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] menghasilkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [10] menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. *Job Involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6. *Job involvement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*.
7. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

References

1. K. Dan, D. Organisasi, T. Kinerja, B. Mata, P. Pt, and C. Indokarya, "VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI Pendahuluan Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia . dan dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan Kondisi ini menyebabkan menurunnya persentase penggunaan tenaga kerja dalam Per," pp. 80-95.
2. S. A. Septiadi, D. K. Sintaasih, and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional," E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana, vol. 8, p. 3103, 2017, doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07.
3. P. dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 3, pp. 67-79, 2017.
4. P. Keterlibatan and K. Terhadap, "DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia merupakan badan di bawah kementerian pertahanan yang bertanggung jawab atas," vol. 8, pp. 3103-3132, 2017.
5. A. N. Moshoeu and D. J. Geldenhuys, "Job insecurity , organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning," vol. 19, no. 1, pp. 22-43, 2015.
6. P. Karyawan, B. Uob, and C. Pekanbaru, "No Title," vol. 4, no. 1, pp. 1-14, 2017.
7. S. Murni and Yurnalis, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh," J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj., vol. 3, no. 4, pp. 77-89, 2018.
8. V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 6, no. 4, pp. 1968-1977, 2018, doi: 10.35794/emba.v6i4.20918.
9. A. Akbar, M. Al Musadieq, M. D. Mukzam, and F. I. Administrasi, "(Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)," vol. 47, no. 2, 2017.
10. E. Tampubolon, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan," Repos. Skripsi. Univ. HKBP Nommensen. Medan., 2019.