

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEKERJA DI PT PELABUHAN INDONESIA

Siti Marisa Wati¹, Darma Rika Swaramarinda², Dewi Nurmalasari³

^{1,2,3}Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: marisawati6@gmail.com	No. Telp: -	
Submitted 22 July 2025	Accepted 31 July 2025	Published 01 August 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia, 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia, 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia. Metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis statistik pada regresi linier berganda dengan alat bantu program IBM SPSS versi 25.0. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Random Sampling* atau pengambilan sampel acak proporsional. Populasi yang digunakan 242 pekerja dengan jumlah sampel 142 pekerja menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data menggunakan hasil survei melalui pengisian angket atau kuesioner dan menggunakan skala likert. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument (validitas dan reliabilitas); uji persyaratan analisis (uji normalitas dan uji linearitas); uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas); dan uji hipotesis (uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *job insecurity*; kepuasan kerja; komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat perusahaan harus berupaya beradaptasi terhadap perkembangan di dunia kerja. Salah satunya dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sendiri menurut KBBI ialah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dalam hal ini

SDM dapat menjadi unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang dapat dilakukan ialah dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki pengertian sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Komariah et al., 2024). Selain itu Manajemen SDM ialah unsur terpenting dalam organisasi hal ini dikarenakan keberhasilan dari organisasi untuk mencapai tujuan dan untuk menghadapi tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal (Darmadi, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan bukan ditentukan oleh proses produksi atau berbagai jenis produk tetapi berdasarkan kualitas orang-orang yang bertanggungjawab atas operasi (Ariva et al., 2023). Dapat dikatakan bahwa dengan adanya SDM yang berkualitas maka perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya manajemen sumber daya manusia akan menemukan tantangan yang harus dilakukan apabila ingin mempertahankan SDM yang berkualitas agar tetap berada di dalam perusahaan. Salah satu tantangannya yaitu dengan mengoptimalkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan yaitu SDM yang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Menurut Doan et al. (2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasi ialah kekuatan identitas antara individu dengan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu memikirkan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai usaha yang akan dilakukan dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Astuti, 2022).

Komitmen organisasi ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu dengan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi, perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi, selanjutnya adanya kesetiaan terhadap organisasi (Triyanto & Jaenab, 2020). Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan sehingga dampak negatif yang diberikan semakin rendah. Dampak yang dapat diberikan apabila SDM memiliki komitmen organisasi yang rendah adanya gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi, intensi *turnover* dan ketidakpuasan kerja.

Ketidakamanan pekerjaan atau *job insecurity* menjadi isu yang dekat dengan pekerja. Menurut Nurleni et al. (2020), *job insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh pekerja di dalam organisasi dikarenakan adanya tekanan atas kenyataan bahwa ada hal yang tidak sesuai antara harapan dengan pekerjaan. Selain itu menurut Wilson et al. (2020), *job insecurity is a stressful experience associated with distress and negative feeling. Job*

insecurity ini mengacu pada persepsi tentang ketidakpastian dan ketidakstabilan yang dirasakan oleh pekerja karena adanya ketidakjelasan pekerjaan mereka di masa depan dan membawa dampak perasaan negatif.

Job insecurity merujuk pada ketakutan atau kekhawatiran pada pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja di masa yang akan datang, hal ini dapat dipengaruhi oleh perubahan kebijakan, pengurangan tenaga kerja, bahkan kondisi ekonomi yang tidak stabil. *Job insecurity* juga dapat memberikan tekanan psikologis bagi pekerja selain itu dapat memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi dimana tempatnya bekerja.

Pada saat ini di Indonesia terdapat kasus yang ramai membicarakan yaitu pemutusan hubungan kerja. Salah satunya ialah pada tahun 2022 terdapat PHK massal yang dilakukan oleh Shopee yang diteliti oleh Zahranisza et al. (2024) dimana banyak pekerja yang terdampak. Dampak dari pemutusan hubungan kerja ini bukan hanya secara psikologis namun juga sosial serta ekonomi dari pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Shopee bertujuan untuk merestrukturisasi organisasi agar lebih efisien, hal ini dikarenakan adanya kondisi ekonomi global yang tidak stabil. Sejalan dengan *job insecurity* yang dapat dirasakan apabila terdapat kondisi yang tidak menentu seperti adanya restrukturisasi dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsuta dan Mashyuni (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja Mara River Safari Lodge Gianyar secara parsial dan simultan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adimas dan Hendro (2024) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki pekerja akan menyebabkan semakin menurunnya komitmen organisasi pekerja tersebut.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kültigin (2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dengan komitmen berkelanjutan tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif dan normatif, hal ini menunjukkan *job insecurity* tidak meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadikan alasan kuat untuk menjadikan *job insecurity* sebagai variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia yang akan disingkat Pelindo. Pelindo sendiri ialah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di sektor logistik khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Pada saat ini Pelindo

mengoperasikan 94 pelabuhan yang tersebar di 32 provinsi di Indonesia. Di dalam perusahaan ini terdapat SDM yang harus diperhatikan salah satunya dengan mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dari pekerja.

Selanjutnya terdapat variabel kepuasan kerja yang akan diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pekerja di Pelindo. Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam buku (Marnisah, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mana hasilnya merupakan usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Paais dan Pattiruhu (2020), kepuasan kerja ialah pendorong dari produktivitas pekerja yang mana dapat meningkatkan kualitas, responsibilitas, dan pengakuan layanan. Tingkat dari kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar, kualitas dari supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan keberhasilan atau kegagalan yang individu alami dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki potensi untuk dapat mempengaruhi perilaku pekerja dan memiliki peran sebagai elemen kunci untuk memahami motivasi kerja yang pada gilirannya merupakan faktor fundamental yang dapat menentukan perilaku individu dalam konteks organisasi Munawar et al. (2023). Menurut Jelita dan Partina (2021) menyatakan bahwa pekerja akan dapat meningkatkan komitmen dan kesetiannya pada organisasi apabila kepuasan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2021) menemukan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dari tiga dimensi komitmen organisasi menunjukkan nilai yang positif dan mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja di tempat penelitian. Hal ini juga terjadi di dalam penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti et al. (2023) dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi dari pekerja tersebut. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Angel dan Edalmen (2022) kepuasan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadikan alasan kuat untuk menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel yang akan diteliti.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Radesman et al. (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pekerja untuk keluar dari

pekerjaannya namun dapat dimediasi dengan adanya komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Son (2024) bahwa *job insecurity* berdampak negatif pada komitmen organisasi dan memiliki dampak juga terhadap kepuasan kerja dari pekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Devi et al. (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja di Pelabuhan Indonesia Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sekedar rutinitas, tetapi memiliki arti penting yang memiliki pengaruh terhadap keseluruhan operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kontribusi positif terhadap pencapaian dari tujuan organisasi dan memberikan dampak nyata bagi perusahaan.

Selain itu komitmen organisasi di Pelabuhan Indonesia juga ditunjukkan dengan adanya peningkatan motivasi dalam bekerja hal ini disebabkan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi yang dirasakan oleh pekerja di Pelabuhan Indonesia (Sagala et al., (2022)). Namun dalam pelaksanaan membangun komitmen organisasi di dalam perusahaan membutuhkan strategi yang harus dilakukan. Salah satunya dengan memastikan pekerja di dalam organisasi merasakan aman. Hal ini tidak akan tercapai apabila terdapat potensi yang membuat pekerja tidak merasa aman. Hal ini juga berlaku di Pelabuhan Indonesia apakah pekerja di dalamnya merasakan aman atau tidak.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah tempat penelitian terdahulu berada di cabang Pelabuhan Indonesia namun pada penelitian kali ini dilakukan di Pelabuhan Indonesia di Jakarta selain itu pada penelitian terdahulu variabel yang diuji ialah komitmen organisasi dengan motivasi kerja dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah adanya variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel di penelitian ini ialah model survei. Menurut Sari et al. (2022) metode penelitian berisi jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk memecahkan masalah penelitian. Sedangkan model survei dilakukan dengan menggunakan alat bantu kuesioner untuk pengumpulan data sebagai instrumen penelitian yang mana untuk mendapatkan sampel dari satu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan Sugiyono dalam (Kurniawan, 2022). Sedangkan menurut Maulid et al. (2024)

metode survey adalah penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data misalnya menggunakan penyebaran kuesioner, test dan wawancara.

Adapun pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan angket atau kuesioner, daftar periksa observasi terstruktur yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Ardiansyah et al., 2023). Peneliti menggunakan data primer untuk semua variable, meliputi variable bebas (independent) yakni *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisas (Y) sebagai variable terikat (*dependent*) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelabuhan Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebanyak 220 responden yang merupakan karyawan di PT Pelabuhan Indonesia. Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga Peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of eror 5%* dengan memasukan margin eror tersebut kedalam rumus Slovin hasilnya 142 jumlah sampel yang digunakan.

Mengukur variabel independent dan variabel dependent menggunakan skala penilaian likert dengan poin 1-4 yang mana menurut (Liska et al., 2022) dengan memodifikasi skala likert dari 1-5 menjadi 1-4 untuk menghilangkan kelemahan yang ada di dalam skala lima tingkat, hal tersebut dikarenakan jawaban ragu-ragu memiliki arti ganda yang artinya belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban.

Keterangan	Skor	Skor
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument (validitas dan reliabilitas); uji persyaratan analisis (uji normalitas dan uji linearitas); uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas); dan uji hipotesis (uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif statistik

Terdapat tiga variabel yang dilibatkan pada penelitian ini yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Data yang dihimpun selanjutnya dilakukan analisis deskriptif. Di dapatkan sebanyak 142 responden yang seluruhnya merupakan pekerja di PT Pelabuhan Indonesia.

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh oleh peneliti.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	62	44%
2.	Perempuan	80	56%
	Jumlah	142	100%

Hasil Validasi dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan pada pekerja di PT Pelabuhan Indonesia. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataannya pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson Correlation* lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,1648 yang diperoleh dari $df=k-n$. Jumlah responden dikurang variabel bebas yaitu $142-2=140$. 140 di dalam r_{tabel} bernilai 0,1648 pada tingkat signifikansi 0,05.

1. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berikut hasil pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasi

No	Item	<i>Pearson Correlation</i> (rhitung)	r_{tabel} df 140 ($\alpha=5\%$)	Keterangan
1.	Y1	0,588	0,1648	Valid
2.	Y2	0,622	0,1648	Valid
3.	Y3	0,413	0,1648	Valid

4.	Y4	0,664	0,1648	Valid
5.	Y5	0,637	0,1648	Valid
6.	Y6	0,502	0,1648	Valid
7.	Y7	0,728	0,1648	Valid
8.	Y8	0,741	0,1648	Valid
9.	Y9	0,633	0,1648	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari pengolahan data variabel Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,1648 yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Berikut hasil pengujian validitas pada variabel *Job Insecurity*

No	Item	<i>Pearson Correlation</i> (rhitung)	r_{tabel} df 140 ($\alpha=5\%$)	Keterangan
1.	X1.1	0,724	0,1648	Valid
2.	X1.2	0,606	0,1648	Valid
3.	X1.3	0,620	0,1648	Valid
4.	X1.4	0,799	0,1648	Valid
5.	X1.5	0,852	0,1648	Valid
6.	X1.6	0,772	0,1648	Valid
7.	X1.7	0,472	0,1648	Valid
8.	X1.8	0,756	0,1648	Valid
9.	X1.9	0,772	0,1648	Valid
10.	X1.10	0,741	0,1648	Valid
11.	X1.11	0,827	0,1648	Valid
12.	X1.12	0,865	0,1648	Valid
13.	X1.13	0,885	0,1648	Valid
14.	X1.14	0,823	0,1648	Valid

Berdasarkan tabel 4.3, hasil dari pengolahan data variabel *Job Insecurity* (X1) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,1648 yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut hasil pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja

No	Item	<i>Pearson Correlation</i> (rhitung)	r_{tabel} df 140 ($\alpha=5\%$)	Keterangan
1.	X2.1	0,775	0,1648	Valid
2.	X2.2	0,680	0,1648	Valid
3.	X2.3	0,741	0,1648	Valid
4.	X2.4	0,734	0,1648	Valid
5.	X2.5	0,713	0,1648	Valid
6.	X2.6	0,702	0,1648	Valid
7.	X2.7	0,637	0,1648	Valid
8.	X2.8	0,641	0,1648	Valid
9.	X2.9	0,628	0,1648	Valid
10.	X2.10	0,505	0,1648	Valid
11.	X2.11	0,645	0,1648	Valid
12.	X2.12	0,679	0,1648	Valid
13.	X2.13	0,508	0,1648	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari pengolahan data variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,1648, yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Data dapat dikatakan reliabel jika nilai

Cronbach Alpha > 0,60, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi	0,792	0,60	Reliabel
2.	<i>Job Insecurity</i>	0,943	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,891	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai Alpha dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel lebih besar daripada 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi

Uji regresi berganda dilakukan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu, untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah *output* yang dihasilkan dari perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 25.0.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.583	1.399		5.421	.000
	<i>Job Insecurity</i>	.057	.026	.146	2.162	.032
	Kepuasan Kerja	.460	.044	.712	10.566	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 7,583 + 0,057 X_1 + 0,460 X_2$$

Dapat dilihat dari persamaan regresi tersebut nilai konstanta sebesar 7,583 artinya tanpa adanya variabel independen, Komitmen Organisasi sudah mencapai 7,583. Nilai koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (X_1) sebesar 0,057 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada

variabel *Job Insecurity* akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,057 pada Komitmen Organisasi. Koefisien *Job Insecurity* bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi.

Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,460 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,460 pada Komitmen Organisasi. Koefisien Kepuasan Kerja bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Uji Anova

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berhubungan secara bersama-sama dengan variabel terikat. Berikut adalah *output* yang dihasilkan dari perhitungan Uji F menggunakan SPSS 25.0.0

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.306	2	525.153	142.774	.000 ^b
	Residual	511.271	139	3.678		
	Total	1561.577	141			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity						

Berdasarkan tabel Uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 142.774. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05. $F_{tabel} = (k ; n - k) = 2 ; 140 = 3,06$ (n yaitu jumlah responden dan k yaitu jumlah variabel). Didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,06. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi karena F_{hitung} sebesar 142.774 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3,06.

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah *output* yang dihasilkan dari perhitungan uji T menggunakan SPSS 25.0.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.583	1.399		5.421	.000
	Job Insecurity	.057	.026	.146	2.162	.032
	Kepuasan Kerja	.460	.044	.712	10.566	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel uji T di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan *Job Insecurity* sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} nya sebesar 2.162. Nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1=2$ dan $df_2 = \alpha ; n - k - 1$ (n yaitu jumlah responden dan k yaitu jumlah variabel) atau $0,05 ; 142-2-1$ (139). Didapatkan t_{tabel} 1,977. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karena t_{hitung} sebesar 2,162 Nilai t_{tabel} sebesar 1,977.

Kemudian dapat dilihat pada tabel Kepuasan Kerja (X2) bahwa nilai signifikan Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} nya sebesar $10,566 > t_{tabel}$ 1,977. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Koefisien Regresi

Dalam regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentasi hubungan variabel independe dengan variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Berikut merupakan output perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 25.0.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.668	1.918

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

Berdasarkan *output* tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) atau pengaruh antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,673 Persentasi sumbangan variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja untuk menjelaskan variabel Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis H1 yang dilakukan pada Pekerja di Pelabuhan Indonesia yang disingkat Pelindo menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi dengan kata lain H1 diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,162 > t_{tabel} 1,977 dan nilai sig sebesar 0,032 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi di Pelindo.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki nilai frekuensi tertinggi melalui analisis distribusi frekuensi berada dalam interval kelas ke-6 (enam) yaitu pada rentang dengan frekuensi relatif sebesar 46-49 atau sebanyak 32 pekerja. Berdasarkan data pengujian persyaratan analisis, didapati data berdistribusi normal, memiliki sifat linear dan tidak mengalami gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor indikator, diketahui *Job Insecurity* paling besar dipengaruhi oleh indikator rasa kebersamaan dengan teman sejawat saat bekerja dengan skor 486 dan persentase sebesar 7,90%. Dalam indikator tersebut, peran dari rasa kebersamaan dengan teman sejawat saat bekerja sangat penting untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dari pekerja.

Dengan adanya hasil penelitian di atas maka dalam penelitian yang dilakukan di Pelindo dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi di dalam perusahaan. selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Huang

et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dikarenakan adanya ketidakpastian terhadap masa depan dan meragukan kelayakan dari kariernya di dalam organisasi dan Kültigin (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi berkelanjutan yang mana *job insecurity* terdapat pengaruh terhadap komitmen organisasi.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis H2 yang dilakukan pada pekerja di Pelindo menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan kata lain H2 diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji t diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} nya sebesar $10,566 > 1,977$ yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi pada Pekerja di Pelindo.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, nilai frekuensi tertinggi Kepuasan Kerja melalui analisis distribusi frekuensi berada dalam interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu pada rentang dengan frekuensi relatif sebesar 48-51 atau sebanyak 45 pekerja. Berdasarkan data pengujian persyaratan analisis, didapati data berdistribusi normal, memiliki sifat linear dan tidak mengalami gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor indikator, diketahui Kepuasan Kerja paling besar dipengaruhi oleh indikator pekerjaan yang menyenangkan dengan skor 503 dan persentase sebesar 8,72%. Dalam indikator tersebut, peran dari pekerjaan yang menyenangkan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi dari pekerja.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Munawar et al. (2023) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dan Hutauruk (2024) bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan Posumah et al. (2023) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

C. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji F didapatkan hasil berupa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $142,774 > 3,06$ yang berarti bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai *R Square* (R²) sebesar 0,673 Persentasi sumbangan variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja untuk

menjelaskan variabel Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 67,3%. Dalam penelitian ini pengaruh yang diberikan secara bersama-sama dari *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebanyak 67,3% dan faktor lainnya tidak diteliti oleh peneliti.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2022) menjelaskan pengaruh dari *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi yang mana *Job Insecurity* memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi *Job Insecurity* yang dialami oleh pekerja dalam semakin mempengaruhi komitmen dari pekerja itu sendiri. Dimensi dari *job insecurity* yaitu *powerlessness* yang digunakan oleh penelitian tersebut. Hal ini disebabkan adanya peningkatan kewaspadaan terhadap pekerjaan agar tidak kehilangan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya pada kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi di dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurleni et al. (2020) yang mana *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Pada dasarnya penelitian ini memiliki rumusan masalah dan tujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja di PT Pelabuhan Indonesia. Berdasarkan hasil dari metode kuantitatif dengan melakukan berbagai uji termasuk uji regresi berganda didapatkan hasil berupa adanya pengaruh antara *job insecurity* dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi di PT Pelabuhan Indonesia.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Pelabuhan Indonesia.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pekerja di PT Pelabuhan Indonesia. Faktor *job insecurity* dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pekerja.

REFERENSI

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01–09. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V7i2.5871>
- Adimas Trijati, R., & Hendro Wibowo, D. (2024). Job Insecurity Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(1), 134–145. <https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/psikologi/index>
- Agus. (2023). Studi Empiris Tentang Dampak Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Niat Pindah Kerja Di Kalangan Akuntan Pendidik Di Perguruan Tinggi Indonesia Roni Agus. 1(1), 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148>
- Akbar, T. S., Fitrah, Y., & Rafli, M. (2023). Pengaruh, Persepsi Harga, Persepsi Kualitas, Dan Loyalitas Merek Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Shopee. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3. <https://doi.org/10.8734/mnmae.V1i2.359>
- Albdareen, R., Al-Gharaibeh, S., Alraqqad, R. M. R., & Maswadeh, S. (2024). The Impact Of Ethical Leadership On Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521–532. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.019>
- Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.V2i4.473>
- Aprilia, M. D., & Wijono, S. (2023). Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille Di Kota Salatiga. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.V1i2.57>
- Aritonang, E., & Hutauruk, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Organisasi Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 4(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>

Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., Aulia, S., Haque, U., & Psikologi, F. (2023). Komitmen Organisasi Pada Karyawan: Bagaimana Peranan Psychological Well Being? *Inner: Journal Of Psychological Research*, 3(2), 281–292.

Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I05.P11>