

# **PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN HOTEL ALPHA PEKANBARU**

**Nurul Dewi Qomariani<sup>1)</sup>, Raden Lestari Garnasih<sup>2)</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

<sup>2)</sup>Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

E-mail: [nuruldewiqomariani98@gmail.com](mailto:nuruldewiqomariani98@gmail.com)

*The effect of Job Insecurity, Non Physical Work Environment, and Job Stress on Organizational Commitment Alpha Hotel*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Job Insecurity ( $X_1$ ), Non Physical Work Environment ( $X_2$ ), and Job Stress ( $X_3$ ) on Organizational Commitment ( $Y$ ) of Employees at Alpha Hotel Pekanbaru. The population of study was 63 people and sampling technique used was saturation sampling (census). Primary data was collected by questionnaire as an instrument to prove the result of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results showed that: 1) Job insecurity had a negative and significant effect on organizational commitment of employees at Alpha Hotel Pekanbaru; 2) Non physical work environment had a positive and significant effect on organizational commitment of employees at Alpha Hotel Pekanbaru; 3) Job stress had a negative and significant effect on organizational commitment of employees at Alpha Hotel Pekanbaru; 4) Job insecurity, non physical work environment, and job stress simultaneously effect on organizational commitment of employees at Alpha Hotel Pekanbaru.*

*Keyword: Job Insecurity, Non Physical Work Environment, Job Stress, Organizational Commitment*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi besar atau kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan dan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang kegiatannya adalah produksi dan distribusi untuk memenuhi

kebutuhan ekonomi manusia. Secara umum, kegiatan produksi suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan adalah hasil dari sumber daya manusia yang kuat yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang memberikan ide dan melakukan berbagai pekerjaan untuk mencapai tujuan

organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil, kreatif, berpengetahuan, berkinerja baik dan kreatif.

Bisnis perhotelan di Pekanbaru sudah tumbuh serta berkembang menjadi suatu usaha komoditas yang sudah berdiri semenjak dahulu sampai saat ini. Perkembangan usaha perhotelan sejalan dengan teknologi di Kota Pekanbaru, maka dari itu banyak berdirinya hotel-hotel baru ataupun hotel lama yang harus siap untuk berkembang. Hal ini untuk meningkatkan persaingan perhotelan yang terdapat di Pekanbaru.

Hotel Alpha Pekanbaru adalah salah satu hotel ternama di Pekanbaru. Hotel Alpha. Hotel Alpha memiliki kamar dengan jumlah 136 kamar terbagi dalam 3 kelas yaitu *super executive*, *executive*, dan *deluxe*. Hotel ini juga menyediakan banyak fasilitas pendukung, seperti *Welcome Drink*, *Complimentary Breakfast*, *Complimentary Wifi Internet*, *Electronic Room Keycards*, *Air Conditioner*, *Hot & Cold Shower*, *In-room Mini bar*, *Safe Deposit Box*, *In-room Coffee & Tea*, *Meeting Rooms & Ballroom*, *Family Karaoke*, *Laundry Service* dan *Free Shuttle Service To Airport & Mall*. Dengan adanya berbagai fasilitas tersebut, akan menambah kenyamanan untuk para pengunjung yang menginap di hotel.

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus terus dikembangkan dengan adanya perkembangan zaman dan secara terus menerus. Untuk itu, karyawan dituntut untuk bekerja lebih profesional, bertanggung jawab, dan memiliki sikap yang baik. Untuk

dapat tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi.

Karyawan yang bekerja di perusahaan harus memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Jika karyawan disuatu perusahaan tidak memiliki komitmen kerja, maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak tercapai. Tetapi, seringkali perusahaan tidak terlalu memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawan yang dapat mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen pada perusahaan atau mengurangi efektivitas perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan digambarkan sebagai upaya membangun pada hubungan jangka panjang. Apabila karyawan tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka karyawan di perusahaan tersebut akan meningkatnya tingkat *job insecurity* dan akan menurunkan komitmen organisasional.

Menurut Gillies (1994) dalam Hartono dan Setiawan (2013) *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5 – 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Untuk melihat baik atau tidaknya komitmen karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat *Labour Turnover (LTO)*. Dilihat pada tabel *LTO* menunjukkan hasil yang fluktuasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan, kurangnya komitmen terjadi karena tidak adanya kejelasan karir, tugas menjadi lebih kompleks, dan munculnya konflik antar departemen. Dengan demikian dapat diartikan bahwa masih rendahnya integritas karyawan untuk bertahan pada perusahaan. Hal ini mengarah pada *job insecurity*

yang terjadi pada karyawan terkait ketidakjelasan karir, lingkungan kerja non fisik yang terkait munculnya konflik yang terjadi antar karyawan, dan stres kerja yang dikarenakan adanya tugas yang lebih kompleks dengan tekanan waktu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Alpha Pekanbaru”**.

## LANDASAN TEORI

### Komitmen Organisasional

Menurut *Steers* dan *Porter* dalam *Busro* (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai *identification* (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), *job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan.

Menurut pendapat lain, *Umam* (2010) menyatakan komitmen organisasional diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat, yaitu: perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi, menurut

*Ivancevich*, *Konopaske*, dan *Matteson* dalam *Wibowo* (2014). Indikator komitmen organisasional menurut *Robbins and Judge* (2015) yaitu *Affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

### Job Insecurity

Menurut *Suciati dkk.*, (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya control dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (*Kekesi dan Collins* dalam *Septiari* 2016). Indikator *job insecurity* menurut *Nugraha* (2010) yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut *Sedarmayanti* (2011), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator menurut *Sedarmayanti* (2011) yaitu hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan terhadap karyawan, kelancaran komunikasi, kesempatan untuk maju

## Stres Kerja

Stres kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) adalah kondisi ketegangan sehingga menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang akan membuat proses dalam berpikir karyawan menjadi terganggu. Menurut pendapat lain, Putra dan Artha (2014) stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan, baik dari tugas yang diberikan, pimpinan, dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

## METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini di Hotel Alpha Pekanbaru. Metode untuk mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Hotel Alpha Pekanbaru yang berjumlah 63 orang yang menjadi sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi product moment dari *Pearson* yang dapat dijelaskan melalui program SPSS 25. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari *corrected* skor-total lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
Y.1	0,777	0,248	Valid
Y.2	0,716	0,248	Valid
Y.3	0,739	0,248	Valid
Y.4	0,631	0,248	Valid
Y.5	0,473	0,248	Valid
Y.6	0,644	0,248	Valid
Y.7	0,452	0,248	Valid
X1.1	0,657	0,248	Valid
X1.2	0,646	0,248	Valid
X1.3	0,834	0,248	Valid
X1.4	0,893	0,248	Valid
X1.5	0,886	0,248	Valid
X2.1	0,879	0,248	Valid
X2.2	0,797	0,248	Valid
X2.3	0,913	0,248	Valid
X2.4	0,904	0,248	Valid
X2.5	0,757	0,248	Valid
X2.6	0,768	0,248	Valid
X3.1	0,802	0,248	Valid
X3.2	0,674	0,248	Valid
X3.3	0,686	0,248	Valid
X3.4	0,685	0,248	Valid
X3.5	0,536	0,248	Valid
X3.6	0,724	0,248	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel hasil uji validitas, dapat dilihat jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka pernyataan tidak reliabilitas atau bisa dikatakan pernyataan kuesioner tidak konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas
Komitmen Organisasional (Y)	0,745	0,60
Job Insecurity (X1)	0,847	0,60
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,915	0,60
Stres Kerja (X3)	0,774	0,60

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dapat dilihat dari tabel hasil reliabilitas menyatakan bahwa keseluruhan variabel diatas 0,60. Hal

ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel terikat), serta digunakan juga untuk memprediksi perubahan nilai variabel *dependent* ketika nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3,374	,233
Job Insecurity	-,202	,056
Lingkungan Kerja Non Fisik	,363	,041
Stres Kerja	-,204	,063

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari hal uji regresi linear berganda, didapati persamaan sebagai berikut:  

$$Y = 3,374 + (-0,202)X_1 + 0,363X_2 + (-0,204)X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sejumlah 3,374 menunjukkan bahwa jika variabel (X) bernilai 0 (nol) maka (Y) bernilai sebesar 3,374.
2. Nilai koefisien regresi variabel (X1) adalah -0,202 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel job insecurity (X1) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan menurunkan variabel komitmen

- organisasional (Y) sebesar 0,202.
3. Nilai koefisien regresi variabel (X2) adalah 0,363 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,363.
4. Nilai koefisien regresi variabel (X3) adalah -0,204 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja (X3) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan menurunkan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,204.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,625	,23998	1,774

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dapat diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,643 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh *job insecurity*,

lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja sebesar 64,3 %. Sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	14,508	,000
Job Insecurity	-3,591	,001
Lingkungan Kerja Non Fisik	8,849	,000
Stres Kerja	-3,259	,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

esimpulan hipotesis yang dapat disimpulkan:

1. Nilai signifikansi *job insecurity* sebesar  $0,01 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,591 < t_{tabel} 2,001$ . Dengan demikian, hipotesis 1 yang dirumuskan diterima dengan hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
1. Nilai signifikansi lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $8,849 > t_{tabel} 2,001$ . Dengan demikian, hipotesis 2 yang dirumuskan diterima dengan hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Nilai signifikansi stres kerja sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,259 < t_{tabel} 2,001$ . Dengan demikian,

hipotesis 3 yang dirumuskan diterima dengan hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

### Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan apabila variabel dependen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independent.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,116	3	2,039	35,399	,000 <sup>b</sup>
Residual	3,398	59	,058		
Total	9,514	62			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Insecurity

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,399 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,76. Sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $35,399 > 2,76$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

### **Job Insecurity berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikan  $(0,001) < 0,05$  dengan  $t_{hitung} -3,591 < t_{tabel} 2,001$ . Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Dilihat dari jawaban kuesioner

responden yang tertinggi pada pernyataan “karyawan merasa tidak adanya kejelasan karier”.

Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru dapat diterima dan disimpulkan berpengaruh negatif dan signifikan, yang artinya bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka, komitmen organisasional karyawan semakin rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), Yunanti (2014), dan Gunawan (2020) yang sama-sama menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional. Semakin karyawan merasa tidak aman bekerja dalam suatu organisasi, maka dapat mengurangi tingkat komitmen organisasional karyawan.

### **Lingkungan Kerja non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dengan  $t_{hitung} 8,849 > t_{tabel} 2,001$ . Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Artinya, hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, yang artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja nonmaterial yang dirasakan karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, maka semakin tinggi

komitmen organisasional. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kondisi lingkungan kerja non fisik yang diterima karyawan, maka semakin kecil pula komitmen organisasional terhadap Hotel Alpha Pekanbaru yang akan terpengaruh. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti (2017), Wagiyono (2020), Kurniasari (2013), Firmansyah (2018), Gunawan (2020), adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan komitmen organisasi.

### **Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai yang signifikan  $(0,002) < 0,05$  dengan  $t_{hitung} -3,259 < t_{tabel} 2,001$ . Hasil penelitian ini dapat diartikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

Hal ini berarti hipotesis ketiga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan Alpha Hotel Pekanbaru dapat diterima dan disimpulkan berpengaruh secara negatif, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru, semakin rendah komitmen organisasi, dan begitu pula dengan sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caesarani (2016), Ariawan (2018), dan Prasasti (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi.

## **Job Insecurity, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dapat dilihat dari hasil  $F_{hitung} (35,399) > F_{tabel} (2,76)$  atau  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Yang berarti bahwa variabel *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (dependen).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gunawan (2020), Prasasti (2017), Caesarani (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, dengan menyebarkan 63 kuesioner kepada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, sehingga bisa diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan korelasi negatif. Hal ini mengartikan bahwa semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan,

maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan korelasi positif. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka tingkat komitmen organisasional akan tinggi pula.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan korelasi negatif. Hal ini mengartikan bahwa karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
4. *Job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru. Hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Hotel Alpha Pekanbaru di masa yang akan datang. Berikut ini saran dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini:

1. Dalam rangka menurunkan tingkat *Job insecurity*

karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, perusahaan diharapkan mampu memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karier yang sesuai, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini pada variabel *Job insecurity* dapat dilihat dari indikator tertinggi yaitu pada tidak adanya kejelasan karier. Hal tersebut membuktikan kebijakan promosi pada karyawan belum sepenuhnya merata.

2. Dalam rangka meningkatkan Lingkungan kerja non fisik karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah terhadap indikator lingkungan kerja non fisik yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan cukup efektif, hal tersebut dapat dikarenakan oleh beberapa faktor. Hal tersebut dapat diminimalisir dengan pemakaian kalimat sederhana saat menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan atau menciptakan hubungan perasaan yang baik antara bawahan kepada atasan dengan mengadakan event internal seperti *team building/ outbound* untuk mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan serta meningkatkan kerja sama tim yang baik.
3. Dalam rangka menurunkan stres kerja karyawan Hotel Alpha Pekanbaru, dapat diketahui bahwa indikator tertinggi pada variabel stres

kerja yaitu karyawan cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini dilihat bahwa karyawan harus berhati-hati dalam bekerja, perusahaan dapat memberikan beberapa *training* yang terkait dengan pekerjaannya agar karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja

4. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru, dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah pada indikator komitmen organisasional yaitu karyawan selalu patuh terhadap perintah yang diberikan. Perlu adanya penyesuaian dan penyampaian kembali terkait peraturan perusahaan dan pemberian perintah yang sesuai dengan *jobdesk* dari karyawan.
5. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, maka perluasan penelitian ini disarankan untuk peneliti selanjutnya menambah atau mencari variabel lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, Putu A. Y., and A. A. A. Sriathi. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. PT. Banyumas Denpasar. *E-*

- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 7, no. 2, Hal. 964-992 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Caesarani, Angelica Christy Riana., Gede Riana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen*, V. 5, N. 9. ISSN 2302-8912
- Dewi, Ni Luh Sintia., dan I Wayan Suana. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 5, Hal. 3000-3026. ISSN 2302-8912.
- Firmansyah, dan Seno Andri. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Bank Bri Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 5, no. 1, pp. 1-7
- Gunawan, I Ketut., I Komang Ardana. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, Hal. 1858-1878. ISSN 2302-8912. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p11>
- Hartono, Brian., Roy Setiawan. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Agora*, Vol. 1, No. 1.
- Kurniasari, Devi., Abdul Halim. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Vol. 8, No. 2, Hal. 273-284.
- Nugraha, Adhian. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Prasasti Vivin Tri, And Ahyar Yuniawan. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai

- Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 6, No. 1, Pp. 304-317.
- Putra Suwardiana I Gd., & I Md Artha Wibawa. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 9. ISSN 2302-8912.
- Robbins, S.P dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, Hal. 6429-6456 ISSN: 2302-8912.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. (2015). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, Vol. 1, No. 1, pp: 1-12. ISSN: ISSN : 2502-7689.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wagiyono, Sandra Aris, Abadi Sanosra, dan Toni Herlambang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10, No. 2, Hal. 152-163. DOI: <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4107>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.Edisi Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yunanti, Yohana Dwi, Sumbodo Prabowo. (2014). *Komitmen Organisasi ditinjau dari Job Insecurity pada karyawan Outsourcing*. 13(1).37-46.