Abstraksi

Dalam dunia kerja, banyak dijumpai berbagai permasalahan yang dikaitkan dengan kinerja dan komitmen karyawan. Banyak faktor-faktor yang dapat menimbulkan penurunan kinerja dan komitmen karyawan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah masalah ketidakamanan kerja. Isu ini perlu diperhatikan karena tidak hanya berdampak negatif pada karyawan tetapi juga pada perusahaan. Ketidakamanan kerja terutama dipicu dari pihak perusahaan sendiri seperti banyaknya *turnover* yang terjadi, minimnya peluang karier, dan pendapatan yang rendah. Ketidakberdayaan seseorang untuk menghadapi permasalahan di dalam perusahaan mengakibatkan ketidakamanan kerja semakin tinggi. Oleh karena itu pentingnya menetapkan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik organisasi khususnya kebijakan SDM akan berpengaruh pada penurunan dan peningkatan ketidakamanan kerja yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Inti Sukses Garmindo, dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 121 karyawan. teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *proportionate sampling* atau berdasarkan proporsi. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ii adalah SEM atau *Structural Equation Modelling*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dihitung melalui Amos 16, diperoleh hasil bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien (H1), komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H2), dan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (H3). Penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen organisasional adalah faktor terbesar pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor kedua adalah ketidakamanan kerja. Lebih lanjut, mediasi pengaruh tidak langsung antara ketidakamanan kerja ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasional yang berarti posisi komitmen organisasional sebagai variabel mediasi anatara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar. Berdasarkan hasil di atas maka model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.