



Journal of Human And Education

Volume 5, No. 1, Tahun 2025, pp 597-607

E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876

Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Ketidakstabilan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Naina Azahra¹, Gilang Pratama Hafidz²
Prodi Manajemen, Universitas Esa Unggul
Email: nainazahra001@student.esaunggul.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan fungsi mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara ketidakstabilan pekerjaan dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metodologi Structural Equation Model (SEM-PLS). Populasi penelitian terdiri dari karyawan dari beberapa restoran dan bar di wilayah Jakarta. Kami mengumpulkan data dari peserta penelitian melalui Google Form. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memengaruhi kebahagiaan kerja dan stabilitas pekerjaan. Ketidakstabilan pekerjaan berdampak buruk pada kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya, kebahagiaan kerja terkait erat dengan prospek untuk kemajuan dan kepuasan dengan manajemen. Akibatnya, organisasi harus memprioritaskan kompensasi dan peluang kemajuan. Memprioritaskan persyaratan keuangan karyawan meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Kata Kunci: *Ketidakamanan Kerja, Ketidakstabilan Kerja, Kinerja Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

The primary objective of the study is to elucidate the mediating function of job satisfaction in the relationship between employment instability and performance. This research use the Structural Equation Model (SEM-PLS) methodology. The research population comprises employees from several restaurants and bars in the Jakarta region. We are gathering data from the study's participants through a Google Form. This study's findings demonstrate that work insecurity influences both job happiness and job stability. Job instability adversely affects an individual's job satisfaction. In contrast, job happiness is closely linked to prospects for advancement and contentment with management. Consequently, organizations should prioritize compensation and advancement opportunities. Prioritizing employees' financial requirements enhances their welfare, thereby improving productivity and performance.

Keywords: *Job Insecurity, Job Instability, Job Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dalam kerangka operasional perusahaan merupakan aset penting yang memerlukan pengolahan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan yang dimaksudkan (Tri & Oktovita 2021). Omar et. al. (2020) Selain itu, perusahaan memperoleh aset berharga berupa karyawan baru. Oleh karena itu, setiap anggota perusahaan harus memberikan tingkat kinerja yang memuaskan agar tetap mengikuti perkembangan perusahaan dan berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan (Sari & Prasetiawati 2020).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan akan semakin memburuk sebagai akibat dari kekhawatiran yang semakin besar tentang ketidakamanan kerja mereka, yang pada gilirannya akan menyebabkan penolakan terhadap perubahan. Selain itu, produktivitas karyawan akan menurun. Ini pasti akan

berdampak buruk pada kinerja individu dan perusahaan. Saputri et al. (2020) Selain itu, tingkat ketidakpastian yang ada tentang masa depan dapat memengaruhi kinerja seseorang. Terdapat korelasi positif antara tingkat ketidakamanan kerja dan kemungkinan penurunan kualitas kinerja. Selain itu, ketidakamanan kerja dapat menimbulkan konsekuensi negatif berupa menurunnya kinerja karyawan (Al Amin & Pancasasti 2021). Sverke & Hellgren (2002) Selain itu, terdapat pendapat bahwa aspek-aspek tertentu dari ketidakamanan kerja mungkin memberikan hasil yang berbeda atau, paling tidak, menunjukkan hubungan yang berbeda dengan hasil yang prospektif, termasuk gejala stres, sikap terkait pekerjaan, prestasi kerja, kesehatan mental, dan kesehatan fisik.

Selain itu, rasa tidak aman yang semakin meningkat pada karyawan mungkin disebabkan oleh status pekerjaan yang berfluktuasi (Fathoni & Minarsih 2020). Ketidakstabilan pekerjaan yang meningkat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Shah & Hasnu 2013). Sverke et. al. (2002) Selain itu disebutkan bahwa ketidakstabilan kerja mencakup kecemasan kerja yang ditandai dengan kekhawatiran mengenai prospek masa depan atau sifat prospektif dari posisi seseorang saat ini. Para manajer juga menyadari peran kepuasan kerja untuk peningkatan kinerja kerja perusahaan (Vrinda & Jacob 2015). Akibatnya, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan atau perusahaan secara keseluruhan akan terwujud dalam ketidakpuasan mereka terhadap tugasnya masing-masing, yang tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Paais & Pattiruhu 2020). Sahat & Gede (2021), menambahkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat memberikan hasil dan tujuan kinerja karyawan yang telah ditetapkan Perusahaan. Karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, kepuasan kerja mereka akan berdampak positif pada perusahaan (Sholihin, 2021). Kemampuan, kualitas, dan kuantitas karyawan akan sangat memengaruhi kemajuan perusahaan.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ada berbagai cara ketidakamanan di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja pekerja. Studi lain, seperti Bibi (2020), Adekunle (2021), dan Batool & Nawaz (2021), menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketidakamanan di tempat kerja. Sebaliknya, Jafar et al. (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketidakamanan di tempat kerja. Bagaimana ketidakstabilan kerja dapat memengaruhi kinerja juga dijelaskan dalam penelitian Putri (2018). Sebaliknya, penelitian Wahyu (2022) menemukan bahwa kepuasan karyawan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Studi Masood et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dan efisiensi kerja saling bergantung dan memengaruhi satu sama lain. Selain itu, penelitian oleh Pushpakumari (2008) menemukan bahwa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka memiliki korelasi positif dengan kinerja mereka di tempat kerja. Tetapi tidak semua penelitian menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Andayani (2020) mengatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja pekerja dan pemenuhan pekerjaan mereka. Selain itu, Alamanda et al. (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja pekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perlu ada penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

Sebuah studi sebelumnya meneliti keamanan pekerjaan, ketidakpastian pekerjaan, dan kepuasan pekerjaan di tengah pandemi Covid-19 terhadap karyawan di Romania. Namun demikian, studi ini memasukkan variabel kinerja kerja karena kinerja karyawan dianggap sebagai komponen utama keberhasilan bisnis (Fauziah et al., 2020). Selain itu, kepuasan kerja telah diubah menjadi variabel intervening, yang menghasilkan lebih banyak kepuasan karyawan. Karyawan perusahaan makanan dan minuman (F&B) di DKI Jakarta adalah subjek penelitian ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di industri makanan dan minuman berhubungan dengan ketidakamanan dan ketidakstabilan kerja. Penelitian ini berfokus pada aspek ketidakamanan dan ketidakstabilan kerja dan bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja di industri F&B, yang dikenal memiliki tingkat ketegangan dan tantangan yang tinggi dalam operasinya. Kepuasan kerja akan berfungsi sebagai penghubung dalam hal ini.

METODE

Penelitian ini mengukur beberapa variabel utama dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert (1–5). Variabel Ketidakamanan Kerja diadaptasi dari Vander Elst et al. (2013), Ketidakstabilan Kerja dari Wille et al. (2010), Kepuasan Kerja Umum dari Zaharie et al. (2018) & Wilczyńska et al. (2016), Kepuasan dengan Pengawasan dari Baloyi (2014), Kepuasan dengan Peluang Promosi dari Mehrabian et al. (2013), dan Kinerja Kerja dari Koopmans et al. (2012). Kuesioner mencakup total 25 pertanyaan yang rinciannya tersedia di lampiran penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form selama tiga bulan. Sampling purposive digunakan untuk memilih pekerja industri makanan dan minuman di Jakarta Barat yang memenuhi persyaratan berikut: minimal 20 tahun, sekolah menengah atas minimal, dan minimal 1 tahun pengalaman kerja. Sampel minimum adalah 125 responden. Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan analisis konfirmatori. Untuk menilai validitas dan reliabilitas model, pretest dilakukan pada tiga puluh peserta sebelum analisis data awal menggunakan SEM. Untuk mengetahui validitasnya, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measures of Sampling Adequacy (MSA) digunakan. Jika ada nilai minimal 0,5, maka itu dianggap valid. Reliabilitas dinilai dengan nilai Cronbach Alpha yang memiliki nilai minimal 0,6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil hipotesis pertama, ketidakamanan kerja memengaruhi ketidakstabilan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki banyak efek buruk, baik psikologis maupun non-psikologis, yang dapat menyebabkan karyawan tidak stabil di tempat kerja. Menurut teori yang dikemukakan oleh Debus et al. (2019) dan Yeves et al. (2019), ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai kecemasan dan stres yang disebabkan oleh kemungkinan kehilangan pekerjaan. Ketika karyawan merasa tidak aman di tempat kerja, mereka cenderung kurang bersemangat, yang menghambat mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Oleh karena itu, tingkat produktivitas karyawan dapat menurun. Studi terbaru, seperti yang dilakukan oleh Sasaki et al. (2020) dan Wilson et al. (2020), menemukan hubungan langsung antara ketidakamanan kerja karyawan dan ketidakstabilan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus serius menangani masalah ketidakamanan kerja agar mereka dapat membuat lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bagi karyawan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Hasil dari Hipotesis kedua menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa penilaian subjektif karyawan tentang tempat kerja mereka sendiri dan perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan di masa depan dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Gerich & Weber (2020) mengatakan bahwa kurangnya kontrak kerja karyawan, dan banyaknya tanggung jawab juga masuk ke dalam faktor individu dan perusahaan yang dapat mengancam kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya membuat karyawan merasa aman untuk meningkatkan stabilitas kerja dan menghindari gangguan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Mehrabian et al., 2013), yang menemukan bahwa faktor terpenting dalam kepuasan karyawan adalah keamanan tempat kerja.

Studi ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak terhadap kepuasan dengan pengawasan dan bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi dukungan pengawasan dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja pegawai berkorelasi positif dengan tingkat dukungan perusahaan yang dirasakan pekerja melalui pengawasan kerja, sehingga timbul keinginan untuk mempertahankan identitas diri sebagai pegawai akibat dari kebutuhan esensial akan komitmen perusahaan. Menurut pandangan karyawan, kepuasan kerja tergantung bagaimana sikap atasan terhadap bawahannya (McCormack et. al., 2006). Karyawan akan menunjukkan tingkat kepuasan rendah ketika mereka merasa tidak aman tentang tempat kerja mereka dan akan menilai kinerja supervisor secara negatif (Tecău et. al., 2020).

Ketidakamanan kerja juga berdampak terhadap kepuasan dengan peluang promosi. Hal ini membuktikan bahwa meskipun keamanan kerja menumbuhkan rasa berharga di kalangan karyawan, yang sangat penting untuk mencapai efektivitas dan daya saing perusahaan, namun ketidakamanan mempunyai konsekuensi negatif. Kepuasan kerja

dipengaruhi oleh kesempatan promosi, pengakuan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang semuanya dipengaruhi oleh keamanan kerja (Mehrabian et. al., 2013). Kepuasan kerja dan keamanan kerja bergantung pada kemampuan untuk bekerja (Yeves et al., 2019).

Hipotesis Ketiga mengatakan bahwa tingkat ketidakpastian di tempat kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Saat pekerja membuat keputusan tentang kepuasan kerja mereka, mereka sering menggunakan penilaian subjektif dan mempertimbangkan variabel lain. Tecău et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dan investasi perusahaan berkorelasi negatif dengan stabilitas kerja yang rendah, terutama bagi karyawan dengan kontrak jangka pendek. Penelitian oleh Sánchez & Puente (2020) juga menemukan bahwa karyawan dengan pekerjaan yang stabil cenderung lebih puas dengan apa yang mereka lakukan.

Ketidakstabilan kerja berdampak terhadap kepuasan dengan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memandang bahwa atasan dapat membantu mereka untuk mengembangkan diri dan membebaskan mereka untuk andil dalam mengambil keputusan. Hal tersebut membuktikan teori Morrow et. al., (2005) yang berpendapat menurut pandangan karyawan, pengawasan yang memuaskan merupakan fasilitator integrasi dalam perusahaan dan bagaimana rasa memiliki dan bahkan identitas dapat dikembangkan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan stabilitas kerja (Wilczyska, 2016).

Tidak stabilan kerja berdampak terhadap kepuasan dengan peluang promosi; ini menunjukkan bagaimana perusahaan mampu memberikan peluang promosi kepada karyawan yang dipengaruhi oleh kestabilan pekerjaan mereka. Selain pentingnya stabilitas pekerjaan, seorang karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja jika mereka dapat berkembang secara pribadi. Namun, ketidakstabilan pekerjaan dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun, yang mengakibatkan ketidakpastian tentang prospek karir. Kebahagiaan kerja, di mana kepuasan kerja berkorelasi dengan peluang untuk maju, juga penting (Abdullah et al., 2023).

Menurut Hipotesis Keempat, kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa tidak selalu ada hubungan langsung antara kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan karyawan. Ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka tetapi tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan upaya mereka. Penelitian oleh Basri & Rauf (2021) dan Fauziek & Yanuar (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh pada kinerja karyawan; dengan kata lain, kepuasan kerja tidak selalu berkorelasi dengan peningkatan kinerja.

Pengawasan memengaruhi kepuasan kerja, menurut Hipotesis Kelima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan pengawasan yang baik berkorelasi positif dengan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, kepuasan karyawan terkait dengan pengawasan dianggap lebih penting daripada kepuasan terkait dengan faktor lain (Arifin et al., 2019). Mugira (2022) menyatakan bahwa perilaku pimpinan dalam mengelola perusahaan harus dievaluasi karena berdampak pada persepsi dan kinerja karyawan. Selain itu, Yang et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan karyawan terhadap kebijakan yang baik di perusahaan berdampak pada kinerja mereka.

Kepuasan dengan peluang promosi berdampak pada kinerja pekerjaan, menurut Hipotesis keenam. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan peluang untuk maju sebanding dengan kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan studi Pramaisela & Wahyuati (2022). Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan perhatian atasan, perlakuan yang adil dalam berkarir, keinginan untuk promosi, dan informasi tentang peluang karir. Menurut Lestari et al. (2022), perusahaan harus mempertimbangkan gaji dan peluang promosi sesuai dengan kebutuhan keuangan karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan akan meningkat, yang berdampak positif pada kinerja dan produktivitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan dan ketidakstabilan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja. Kinerja karyawan di industri

perhotelan dan penginapan dipengaruhi oleh ketidakstabilan ini. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, masalah ini memiliki konsekuensi yang signifikan. Menurut penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja yang terkait dengan peluang untuk berkembang di karir terbukti paling berpengaruh. Eksekutif perusahaan harus memberi karyawan mereka kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Mereka juga harus memberi kesempatan kepada karyawan yang sudah nyaman dengan pekerjaan mereka dan tidak berniat untuk berhenti karena hal ini akan mendorong mereka untuk menjadi lebih baik di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Esa Unggul yang telah memberikan dukungan penuh, baik secara materil maupun moril, dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T., Khan, M. I., Shah, S. M. U., & Ullah, S. (2023). Intrinsic and Extrinsic Factors Affecting Job Satisfaction: A Comparative Study of Public and Private Primary School Teachers. *Journal of Education and Social Studies*, 4(2), 348–358. <https://doi.org/10.52223/jess.2023.4211>
- Adekunle, O. A. A. A. (2021). Effect of Job Insecurity on Employee Performance in the Nigerian Deposit Money Banks. 6(2), 121–128.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6774>
- Ali, M. Z., & Ahmad, N. (2017). Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector Employees Karachi). *Global Management Journal for Academic and Corporate Studies*, 7(2), 131–141. <https://www.gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/view/37>
- Ali Shah, S. S., & Fared Hasnu, S. A. (2013). Effect of Job Instability on Job Performance: Banking Sector of Pakistan. *Journal Asian Development Study*, 2(1), 93–106.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Anindita, R., & Bachtiar, N. P. (2021). The Impact of Organizational Culture Towards Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction and Competency Among Online Media Employees. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 193–216. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9279>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Azizah, Y. N., Rijal, M. K., Romainur, Rohmah, U. N., Pranajaya, S. A., Ngiu, Z., Mufid, A., Purwanto, A., & Mau, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: Which affects work satisfaction and performance of islamic university lecturers during COVID-19 pandemic? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577–588.

<https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.82>

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Batool, I., & Nawaz, S. (2021). The Effects of Job Insecurity on Job Performance among Banking Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(4), 51–67. <https://doi.org/10.48165/sajssh.2021.2403>
- Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Griep, Y., & Leineweber, C. (2020). How Do Job Insecurity and Organizational Justice Relate to Depressive Symptoms and Sleep Difficulties: A Multilevel Study on Immediate and Prolonged Effects in Swedish Workers. *Applied Psychology*, 69(4), 1271–1300. <https://doi.org/10.1111/apps.12222>
- Bibi, M. A. (2020). Job Insecurity and Job Performance of Nurses in Pakistan: The Roles of Work Engagement and Organizational Justice. *Business Research Review*, 6(1).
- Cech, E. A., & Hiltner, S. (2022). Unsettled Employment, Reshuffled Priorities? Career Prioritization among College-Educated Workers Facing Employment Instability during COVID-19. *Socius*, 8. <https://doi.org/10.1177/23780231211068660>
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2013). Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269–1291. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0467-8>
- Chirumbolo, A., Urbini, F., & Callea, A. (2020). Dimensionality, reliability and validity of a multidimensional job insecurity questionnaire. preliminary findings in the italian context. *Rassegna Di Psicologia*, 37(1), 35–46. <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>
- Debus, M. E., Kleinmann, M., König, C. J., & Winkler, S. (2019). Being Tough Versus Tender: The Impact of Country-Level and Individual Masculinity Orientations as Moderators of the Relationship Between Job Insecurity and Job Attitudes. *Applied Psychology*, 69(3), 616–652. <https://doi.org/10.1111/apps.12189>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Elshaer, I. A., & Azazz, A. M. S. (2022). Amid the covid-19 pandemic, unethical behavior in the name of the company: The role of job insecurity, job embeddedness, and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010247>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Mahmoud, S. W., & Ghanem, M. (2022). Perceived Risk of Job Instability and Unethical Organizational Behaviour Amid the COVID-19 Pandemic: The Role of Family Financial Pressure and Distributive Injustice in the Tourism Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052886>
- Etikan, I., Musa, A. S., & Alkassim, S. R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2020). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Compensation for Employee Performance and Improper Turnover Intention on Employee of the Embroidery Process in Cv Attamana. *Journal of Management*, 1–14. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/1579/1538>
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, T. R. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>

- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N. M., Dolce, P., Bochicchio, V., Valletta, A., Sammartino, G., Sammartino, P., Mariniello, M., Lauro, A. E. Di, & Marenzi, G. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155338>
- Gerich, J., & Weber, C. (2020). The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 148(1), 251–280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 38(August 2017), 82–90. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.12.002>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hair, J., Joseph, F., GTM, H., CM, R., & M, S. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publication.
- Hajar, S. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hassan , Masood, Azmat , Urooj, Sarwar , Samiullah, Adil , Iftikhar Hussain, & Gillani , Syed Hussain Mustafa. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance : A Case from Private Universities of Karachi. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31–41. <https://doi.org/10.12816/0056346>
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Ilham. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Niat Berpindah Pekerjaan Pada Pt Central Capital Futures Yogyakarta. Paper Knowledge . *Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Jafar, A., Abdllah, W., Rahma, N., & Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin, F. (2023). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening. 25(1), 116–122.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Krismanto Tri, A., & Sari Oktovita, P. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Pinus Merah Abadi Depo Mawi (Magetan-Ngawi).
- Kuvalekar, A., & Lipnowski, E. (2020). Job insecurity. *American Economic Journal: Microeconomics*, 12(2), 188–229. <https://doi.org/10.1257/mic.20190132>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training,

- Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Marič, M., Todorović, I., & Žnidaršič, J. (2021). Relations between Work-life Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Higher Education Lecturers. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 1–10. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0008>
- McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N., & Yang, L. (2006). The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor, and satisfaction with co-workers on affective commitment among schoolteachers in China. *International Journal of Conflict Management*, 17(4), 316–331. <https://doi.org/10.1108/10444060610749473>
- Mehrabian, F., Niroumand, E., Mohamadian, S. K., & Naghipour, D. (2013). Factors Affecting Job Satisfaction among the Faculty Members at Guilan University of Medical Sciences. *Educational Research in Medical Sciences Journal*, 2(1), 14–19. <http://journals.kums.ac.ir/ojs/index.php/EduRMedS/article/view/1299/2631>
- Metin Camgoz, S., Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., & Kumbul Guler, B. (2016). Job Insecurity and Turnover Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of Work Engagement. *Sex Roles*, 75(11–12), 583–598. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R., & Pautsch, G. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 681–694. <https://doi.org/10.1108/02683940510631444>
- Mugira, A. (2022). Leadership Perspective Employee Satisfaction Analysis. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 2(3), 127–135. <https://doi.org/10.37481/jmh.v2i3.477>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2020). The Influence of Heavy Work Investment on Job Satisfaction and Turnover Intention in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 993–1013. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/993>
- Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39–46. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Parasian Sahat, C., & Adiputra Gede, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. III(4), 922–932.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work and Stress*, 29(3), 246–263. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan ...* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5025>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>

- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/246>
- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. *City Forum*, 9(1), 89–105. http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf
- Putri, N. A. (2018). Pengaruh Ketidakstabilan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. 1–18.
- S. Baloyi1, C. C. van W. and K.-Y. C. (2014). the Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction From Their Perception of the Performance Management System : a Test of. The Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction From Their Perception of the Performance Management System: A Test of Competing Models in Engineering Environments, 25(May), 85–95.
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D., & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129(June 2019), 104796. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (2018). Cognitive and affective insecurity related to remaining employed and working conditions their associations with mental and general health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(11), E589–E594. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001448>
- Sancha, C., Wiengarten, F., Longoni, A., & Pagell, M. (2019). The moderating role of temporary work on the performance of lean manufacturing systems. *International Journal of Production Research*, 58(14), 4285–4305. <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1651458>
- Sánchez-Sánchez, N., & Fernández Puente, A. C. (2020). Public Versus Private Job Satisfaction. Is there a Trade-off between Wages and Stability? *Public Organization Review*, 21(1), 47–67. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00472-7>
- Sangian, F. S., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 129–138. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1770>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). , Tetra Hidayati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sari, H. E., & Prasetiawati, R. (2020). Analisis Sistem Informasi Customer Relationship Management Berbasis Web Pada PT. INOVATIF TEKNIK MESINDO. *Technomedia Journal*, 5(1 Agustus), 1–13. <https://doi.org/10.33050/tmj.v5i1.881>
- Sarker, N. I., Sultana, A., & Prodhan, A. Z. M. S. (2017). Job satisfaction of employees of public and private organizations in Bangladesh. *Journal of Political Science, Public and International Affairs*, 1(1), 2–8. <https://premierpublishers.org/jpspia/250420171310.pdf>
- Sasaki, N., Kawakami, N., Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Fear, worry and workplace harassment related to the COVID-19 epidemic among employees in Japan: prevalence and impact on mental and physical health.
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Kewirusahaan*, 6(1), 86–99.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Sloan, D., Mikkelsen, A. C., & Vøduva, S. (2020). The Importance of Mentorship in Diminishing Workaholism and Increasing Heavy Work Investment: Evidence from the United States. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1030–1048. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1030>
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance

- in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2023). The Construct of Job Insecurity at Multiple Levels: Implications for Its Conceptualization and Theory Development. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043052>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tecău, A. S., Constantin, C. P., Lixăndroiu, R. C., Chițu, I. B., & Brătucu, G. (2020). Impact of The Covid-19 Crisis on Heavy Work Investment in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1049–1067. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1049>
- Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 32(5), 24–32. www.ajhssr.com
- Tri Wulandari, V., & Pratama Hafidz, G. (2023). The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in the Garment Industry. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 341–354. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.142>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vrinda, N. N., & Jacob, N. A. (2015). The Impact Of Job Satisfaction on Job Performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27–37.
- Wahyu, M. S. H. (2022). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pd. bpr bank daerah bojonegoro tahun 2022. UIN Malang.
- Widyani Dwi Agung, A., & Putra Permana Agus Wayan, I. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Management*, 2(1), 80–88.
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633–656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 547–558. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.007>
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
- Zaharie, M., Kerekes, K., & Osoian, C. (2018). Employee Wellbeing in Health Care Services: the Moderating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Burnout and

Turnover. Managerial Challenges of the Contemporary Society. *Proceedings*, 11(2), 124.