

KETIDAKAMANAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

Muhammad Ilham Syaputra¹; Praningrum²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
Jln. W.R. Supratman, Kandang Limun, Kota Bengkulu, 38371
E-mail : ilham02muhammad@gmail.com (Koresponding)

diterima: 29/1/2024; direvisi: 22/2/2024; diterbitkan: 26/3/2024

Abstract: The decline in company performance resulting from a decline in employee performance is a problem experienced by companies. The more worried an employee is about job insecurity, the more it can reduce his performance. Apart from job insecurity factors, work environment factors are also factors that influence performance. In this study, researchers included job satisfaction variables as mediation so that employee performance gets better. This research was conducted because there are still some differences in research results between previous studies. The steps for analyzing the incoming data, researchers used Smart PLS 3.0 software, this was done because the number of respondents was 53 in Bengkulu City Printing. The results of data processing in Smart PLS 3.0 show that all indicators for each variable are valid because the Outer Loading value is greater than 0.7 and the AVE value for each variable is greater than 0.6. Reliability is met because Cronbach's Alpha and Composite Reliability for each variable are greater than 0.7. The results of this research show that job insecurity and the work environment can influence employee performance at Bengkulu City Printing. The results of this research show that the work environment can also influence employee job satisfaction at Bengkulu City Printing. This is different from job insecurity, which in this study had no direct effect on job satisfaction

Keywords: *Job Insecurity, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kuruppu et al., (2021), yang mengatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan organisasi didukung oleh kinerja karyawannya, Lubis et al., (2021), perusahaan akan maju dan berkembang jika memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Karyawan yang senang dan puas akan tempat kerjanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan dapat memenuhi target dan mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan

bahwa rata-rata hasil karyawan cenderung menunjukkan ketidakpuasan selama bekerja (Fauziek et al., 2021).

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian Fitriadi et al., (2022) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menimbulkan efek yang positif bagi karyawan dan perusahaan, begitupun sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan efek yang negatif bagi karyawan dan perusahaan. Menurunnya performa perusahaan yang diakibatkan oleh penurunan kinerja karyawan merupakan masalah yang dialami perusahaan. Peran kinerja karyawan sangat menentukan bagi bisnis, meskipun demikian, ada sejumlah alasan, termasuk yang lain, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan seperti

lingkungan kerja fisik atau non fisik, ketidakamanan kerja, dan gaji yang tidak memadai untuk posisi tersebut (Mangunsong et al., 2023).

Job insecurity adalah ketidakamanan atau ketidak berdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stres, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini (Triyono et al., 2020). *Job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyak pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* (Amin et al., 2022). Semakin khawatirnya seorang karyawan atas ketidakamanan kerjanya, maka hal itu dapat menurunkan kinerjanya. Hal ini terjadi dikarenakan semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan kepada organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya (Aritonang et al., 2020). Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Hasna'ni et.al., 2022), variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain faktor *job insecurity*, faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Nabawi, (2019), dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi (Yanuari, 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasibuan, (2018) yang menyatakan apabila

lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik. Namun berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Wulan, 2020), variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi agar kinerja karyawan semakin baik. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wijaya, 2018). Hasil penelitian sebelumnya (Ranti et al., 2022) menyatakan apabila karyawan memiliki kekhawatiran yang terlalu besar atas ketidakamanan kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, (Amin et al., 2022) menyatakan, *job insecurity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding dengan pengaruh langsung yang berarti kepuasan kerja terbukti mampu memberikan pengaruh mediasi pada hubungan keduanya.

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kusumastuti et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian sebelumnya (Siagian et al., 2018) mengemukakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dikarenakan masih adanya beberapa perbedaan hasil penelitian diantara penelitian - penelitian sebelumnya. Berdasarkan penjelsan tersebut, maka

penelitian ini akan meneliti lebih lanjut tentang *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

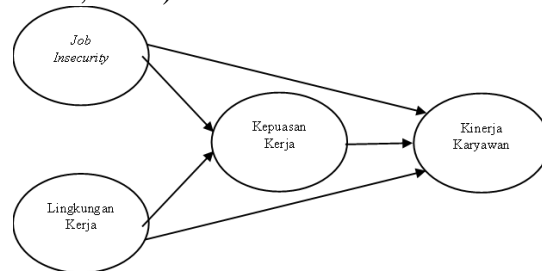
TINJAUAN PUSTAKA

Faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Diperlukan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik. (Widayati, 2020). Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018). Pentingnya kepuasan kerja dapat ditemukan dalam penelitian sebelumnya (Hamid et al., 2019), kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dan perlu di *maintain* dipertahankan dan senantiasa di tingkatkan agar menghasilkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Keamanan kerja penting bagi karyawan karena keamanan adalah motivator hebat yang memungkinkan seseorang untuk melanjutkan hidup, hal itu membawa rasa kepuasan ketika seseorang mengetahui bahwa dia aman atau selamat dalam upaya apa pun yang dia lakukan. (Abolade, 2018). Karyawan dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi umumnya memiliki kinerja yang lebih buruk (Kurnia, et al., 2021). Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi ketidakamanan kerja kognitif dan ketidakamanan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif menyiratkan ancaman yang dirasakan terhadap kelangsungan pekerjaan seseorang dan/atau terhadap ciri-ciri pekerjaan (misalnya, memburuknya kondisi kerja), sedangkan ketidakamanan kerja afektif mencerminkan reaksi emosional terhadap ancaman yang dirasakan terhadap pekerjaan seseorang (misalnya, kekhawatiran) (Jiang et al.,

2018). Dengan demikian faktor kepuasan kerja dapat mengurangi efek tidak langsung dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan (Mangunsong et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal (Marbun et al., 2022). Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya : pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan (Ayunasrah et al., 2022). Lingkungan tempat kerja pada sebuah perusahaan punya kaitan penting agar operasional usaha dapat berjalan lancar dengan kondisi yang mendukung juga memberi rasa puas pada karyawannya dalam bekerja dan pada akhirnya terjadilah peningkatan kinerja pada karyawannya (Siahaan et al., 2023). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan (Ritonga et al., 2022)



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengembangan model ini memunculkan hipotesis, yang dimana terdapat pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk menjawab gap penelitian terdahulu bahwa *job insecurity* dan lingkungan kerja tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Pada model penelitian ini ditambahkan variabel kepuasan kerja menjadi hal yang paling

memungkinkan digunakan untuk mengetahui sekaligus menjembatani gap penelitian tersebut. Adapun setiap indikator.

Job Insecurity (Dachapalli et al., 2012), ancaman yang dirasakan terhadap karakteristik pekerjaan, pentingnya pekerjaan secara keseluruhan, ancaman yang dirasakan terhadap keseluruhan pekerjaan, ketidakberdayaan. Indikator dari lingkungan kerja (Siagian, 2014), bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan. Kinerja karyawan (Kasmir, 2018), kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, hubungan antar karyawan. Kepuasan kerja (Sudaryo et al., 2019), keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, kenyamanan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan Oktober dan November 2023 di Percetakan Kota Bengkulu. Data diperoleh dari jawaban kuesioner yang dilakukan oleh 53 orang karyawan Percetakan Kota Bengkulu sebagai sampel penelitian.

Langkah-langkah menganalisa data yang masuk, peneliti menggunakan *software* Smart PIs 3.0, hal ini dilakukan karena jumlah respondennya dari 53 di Percetakan Kota Bengkulu. Langkah pertama dengan melakukan pengujian validitas data, reliabilitas data, uji model dan uji hipotesis. Pada langkah pengujian validitas data menjadi keharusan sebelum dilakukan pengujian selanjutnya, karena peneliti harus menguji terlebih dahulu, apakah alat ukurnya sudah sesuai dengan hal yang akan diuji, ketepatan alat ukur menjadi hal kunci akan keberhasilan pengujian. Langkah selanjutnya dengan pengujian reliabilitas data untuk menguji konsistensi alat yang digunakan, konsisten atau tidak jika dilakukan pengulangan di waktu atau tempat yang lain, atau sejauh mana alat itu dapat

dipercaya dan diandalkan. Pengujian validitas dan reliabilitas data dengan *software* Smart PIs 3. Validitas data menggunakan *Critical Value Outer Loading* 0,7 dengan dan AVE 0,6.

Pengujian reliabilitas data dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Reliabilitas harus menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,70 (Priyanto, 2016). Langkah selanjutnya jika data yang diuji sudah valid dan reliabel, adalah melakukan pengujian konstruksi. Pada pengujian ini peneliti melihat nilai *R-Square*, dimana nilai *R-Square* nilainya adalah 0,2 yang dilihat dari variabel kepuasan kerja dan kinerja. Jika nilai *R-Square*nya 0,2 maka konstruksi model ini sudah benar, baru dapat dilakukan pengujian Hipotesis dengan menggunakan nilai *estimate* dan *p-value*. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu dengan melihat nilai koefisien dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai probabilitas $t > 0,05$ maka tidak signifikan, sedangkan nilai probabilitas $t < 0,05$ maka signifikan (Kemie dan Purba, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi responden disajikan dalam tabel yang berisikan data responden sebagai berikut.

Tabel 1. Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-laki	42	79,2
- Perempuan	11	20,8
<i>Usia</i>		
- Di atas 25 tahun	30	56,6
- Di bawah 25 tahun	23	43,4
<i>Lama Bekerja</i>		
- Di atas 5 tahun	16	30,2
- Di bawah 5 tahun	37	69,8

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

Hasil data responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di percetakan Kota Bengkulu adalah laki-laki (79,2%), dikarenakan pekerjaan ini lebih banyak membutuhkan tenaga

laki-laki. Karyawan percetakan di Kota Bengkulu juga mempunyai karyawan dengan usia terbanyak di atas 25 tahun (56,6%). Sebanyak 37 orang (69,8%) lama bekerjanya di bawah 5 tahun, hal ini bisa menjadi pemicu yang menyebabkan tingkat *job insecurity* karyawan masih cukup tinggi, dikarenakan masih memiliki kekhawatiran kehilangan posisi dalam pekerjaan.

Tabel 2. Outer Model

Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
0,887	0,718	0,867	0,910
0,933			
0,799			
0,760			
0,851	0,642	0,861	0,900
0,788			
0,801			
0,760			
0,805	0,620	0,857	0,890
0,762			
0,749			
0,725			
0,801	0,614	0,790	0,864
0,888			
0,825			
0,718			

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3, 2023

Hasil pengolahan data pada Smart PLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena nilai *Outer Loading* telah lebih besar daripada 0,7 dan nilai AVE pada setiap variabel lebih besar dari 0,6. Reliabilitas terpenuhi karena *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel telah lebih besar dari 0,7. Dari hasil pengolahan data ini, dapat dilanjutkan untuk melakukan uji konstruk model yang ditampilkan melalui tabel 3.

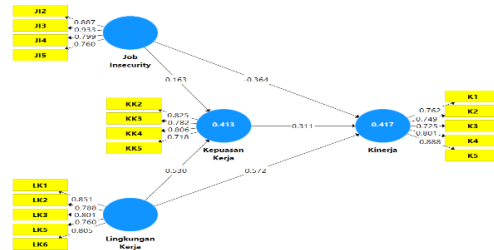
Uji konstruk model disajikan dalam bentuk tabel yang memuat hasil pengolahan data sebagai berikut.

Tabel 3. Pengujian Model

Variabel Endogen	R Square	Kategori
- Kepuasan Kerja	0,413	Moderate
- Kinerja	0,417	Moderate

Sumber: Pengolahan Smart PLS 3, 2023

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja memiliki nilai R square 0,413 atau dalam kategori yang moderate begitu juga dengan variabel endogen kinerja dengan nilai R square 0,417.



Gambar 2. Hasil Analisis

Hasil perhitungan menggunakan PLS algorithm dari gambar di atas menunjukkan nilai *Outer Loading* tiap indikator pada semua variabel. Seluruh indikator pada setiap variabel juga dianggap telah valid karena nilai *Outer Loading* telah lebih besar daripada 0,7. Dari hasil analisis ini, akan dilanjutkan untuk melakukan uji bootstrapping yang ditampilkan melalui tabel 4.

Tabel 4. Estimasi

Std. Estimates	P-Value	T	Kesimpulan
0,148	0,036	2,099	Signifikan
0,185	0,050	1,965	Signifikan
0,067	0,450	0,756	Tidak Signifikan
0,161	0,000	3,557	Signifikan
0,092	0,074	1,792	Tidak Signifikan

Sumber: Pengolahan Smart PLS 3, 2023

Tabel 4 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Ketidakamanan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,148. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mangunsong et al., (2023) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Amin et al., (2022). Hal ini menunjukkan, semakin baik atau semakin banyak kepuasan yang dirasakan karyawan saat bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Ketidakamanan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,185. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aritonang et al., (2020) yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hasna'ni et.al., (2022) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,168. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ranti et al., (2022) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat

ketidakamanan kerja yang dirasakan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan kerja juga tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,067. Hasil ini menunjukkan terdapat mediasi sempurna yang menurut Fernandes (2017) mediasi sempurna (*complete mediation*) adalah keadaan dimana variabel mediasi berpengaruh penuh antara variabel dependen dan variabel independent. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Triyono et al., (2020) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,161. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yanuari, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan karyawan, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulan, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,133. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siagian et al., (2018) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, lingkungan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,092. Nilai ini juga menunjukkan terdapat mediasi sempurna yang menurut Baron and Kenny (1986), mediasi sempurna (*perfect mediation*) terjadi jika tidak terdapat efek variabel independen ke dependen ketika variabel mediator dimasukkan dalam persamaan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Kusumastuti et al., (2019) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Percetakan Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Percetakan Kota Bengkulu. Berbeda dengan ketidakamanan kerja yang pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung. Dengan adanya peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Akan tetapi, kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Percetakan Kota Bengkulu.

Lingkungan kerja di Percetakan Kota Bengkulu ini cukup baik, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat hubungan antara sesama karyawan atau atasan menjadi lebih dekat dan kompak hal itu pun dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian karyawan yang merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan mereka. Percetakan Kota Bengkulu sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja yang saat ini dinilai cukup baik bagi karyawan. Apabila itu diperhatikan secara baik, tentu akan meningkatkan kinerja, sehingga ketidakamanan kerja (*job insecurity*) karyawan tidak perlu dikhawatirkan lagi karena lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abolade, D. A. (2018). Impact of employees' job insecurity and employee turnover on

organisational performance in private and public sector organisations. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 5-19.

Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176-187.

Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 335231.

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.

Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31-43.

Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.

Fernandes, A. A. R. (2017). *Metode statistika multivariat pemodelan persamaan struktural (sem) pendekatan warppls*. Universitas Brawijaya Press.

Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.

- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326-335.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasna'ni, H., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 111-119.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada.
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir Terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di Dalam Organisasi. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177-194.
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of work-life balance, job demand, job insecurity on employee performance at PT Jaya Lautan Global with employee well-being as a mediation variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147-152.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: A administration and management*, 21(2), 5-12.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2562-2574.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ranti, T. O., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Analisis dampak mediasi kepuasan kerja berbasis job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(1), 10-20.

- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1427-1442.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Intraco Penta Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345-362.
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25-35.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada kantor regional pt. Bima palma nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.