



Pengaruh Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi

The Influence Of Job Insecurity And Work Culture On Employee Performance PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung With Job Satisfaction As Moderation

Selfi Nurwidiawati¹, Mieke Rahayu²

¹Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya

e-mail : *Selfinurwidiawati15@gmail.com*

Article Info

Article history :

Received : 22-02-2024

Revised : 26-02-2024

Accepted : 28-02-2024

Published : 01-03-2024

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Insecurity and Work Culture on Employee Performance of PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung with Job Satisfaction as a Moderating Variable. This study uses a type of Quantitative research Sampling in this study used saturated samples, where the population in this study were all employees totalling 36 employees. Based on the results of the tests carried out, it can be concluded that the Job Insecurity variable partially has no effect on Employee Performance, and Work Culture partially has no effect on Employee Performance. Job Insecurity partially affects Job Satisfaction, Work Culture partially affects Job Satisfaction. Employee performance affects job satisfaction of employees of PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Simultaneous testing that Job Insecurity, and Work Culture affect the Employee Performance variable with Job Satisfaction as a moderating variable at PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

Keywords: *Job Insecurity, Work Culture, Employee Performance, and Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Job Insecurity dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 36 Karyawan. Alat analisis menggunakan SmartPLS versi.3.2.9 Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Job Insecurity secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Job Insecurity secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. Pengujian secara simultan bahwa Job Insecurity, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable moderasi pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja*



PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia saat ini, tak bisa lepas dari dukungan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan modal bagi perusahaan. Untuk itu modal harus efektif bagi perusahaan sehingga diharapkan dapat menghasilkan return bagi perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumberdaya manusia yang mampu bersaing yang salah satunya dilakukan dengan cara memenuhi semua kebutuhan karyawannya. Kebutuhan karyawan tidaklah general namun diberikan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing Soemarsono (2022).

Dampak positif dari Karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar Karyawan . Dampak negatif dari Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti : mogok kerja, ketidakhadiran Karyawan, urunnya Kepuasan Kerja Karyawan, dan lain-lain yang dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, dan mutu pengawasan. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat turnover Karyawan, tingkat ketidakhadiran (absensi), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi karyawan mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dalam menangani kewajibannya. Banyaknya karyawan yang bekerja dan juga beragam latar belakang individu dan perbedaan kepentingan atau kepuasan kerja yang dihadapkan dengan tuntutan profesionalitas demi terus menjaga komitmen manajemen untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah, maka kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan. Menjaga kepuasan kerja tiap individu dalam organisasi akan menjadi pekerjaan yang sukar bagi pihak manajemen. Dengan adanya pengawasan ini para Karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas yang diberikan sesuai dengan bidangnya.

Permasalahan yang sedang dihadapi Lampung Post untuk saat ini adalah adanya ketidakpuasan karyawannya dalam hal kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Tentunya terdapat beberapa alasan mengapa karyawan ingin keluar dari tempat kerjanya, dari hasil survey dengan pihak supervisor alasan karyawan keluar yakni lokasi tempat kerja, terdapat pekerjaan yang lebih baik, keinginan berwiraswasta sehingga menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari tempat kerjanya, yang kedua terjadinya mutasi yang dilakukan oleh pabrik,



ketiga habisnya masa kontrak dari pekerja tersebut dan keempat sikap dan perbuatan dari pekerja yang kurang baik sehingga mereka diPHK dari tempat kerjanya.

Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu telah dianggap memenuhi harapannya. Jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas. Ketidakamanan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung (Lampung Post) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari 10 orang yang diwawancara terdapat 7 orang karyawan yang menyatakan bahwa dimana karyawan takut dikeluarkan dari perusahaan, atau kemungkinan terkecil yang membuat ketidakamanan kerja pada karyawan adalah takut dipindahkan sesuai dengan adanya perubahan yang terjadi. Bentuk ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung (Lampung Post) adalah karyawan merasakan hilangnya kendali terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan merasa tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang biasanya karyawan kerjakan dengan baik sesuai dengan yang target yang telah ditetapkan oleh karyawan. Karyawan merasa takut apabila karyawan lain bisa lebih baik mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan itu. Karyawan merasa tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik dari karyawan yang lain sehingga karyawan memiliki kesempatan yang kecil untuk mendapatkan promosi atau naik jabatan. Selain itu, bentuk ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah kondisi kerja karyawan terganggu, karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena karyawan memikirkan pengurangan karyawan yang mungkin terjadi pada diri karyawan. Ketidakpastian akan diangkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menyebabkan terjadinya insecure (job insecurity), di mana karyawan tidak merasa nyaman dan merasakan ketidakpuasan ketika bekerja.

METODE

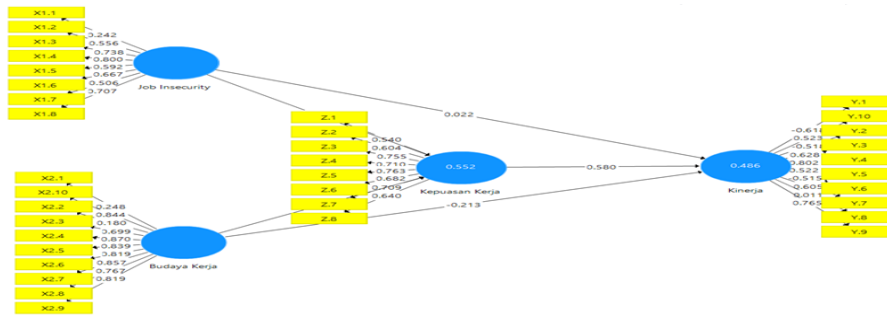
Dalam penelitian ini jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam rangka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode kuantitatif menurut Suliyanto (2018) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positifisme yang bersifat statistics dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (field reasearch) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Imam Ghozali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan Partial Least Square karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.



HASIL PENELITIAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan arahan untuk melihat Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Berikut hasil Full Model Structural Partial Least Square (Pra Eliminasi) Dalam penelitian ini :



Gambar 4.1
Full Model Structural

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini digunakan batas loading factor sebesar 0,50.

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena ada indikator yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,50. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator – indikator yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,50. nilai AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable Job Insecurity (X1), Budaya Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) telah memiliki discriminant validity yang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji fornell-larcker criterion bahwa nilai square root AVE pada Job Insecurity sebesar 0,878 lebih besar daripada nilai korelasi Job Insecurity dengan Budaya Kerja 0,328 yang menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai square root AVE pada Kinerja Karyawan sebesar 0,177 lebih kecil daripada nilai korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,371, selain itu nilai korelasi pada Kepuasan Kerja juga lebih kecil daripada nilai korelasi Job Insecurity sebesar 0,750. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima. nilai Composite Reability dan cronbach’s alpha di atas 0,7 yang menandakan bahwa Interval Consistency dari



variable Job Insecurity (X1), Budaya Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki reabilitas yang baik.

KESIMPULAN

1. *Job Insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
2. Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
3. *Job Insecurity* (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
4. *Job Insecurity* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
5. Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
6. *Job Insecurity* (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.
7. Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Fandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau : Zanafa Publishing.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6 (2 Februari).
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9 (2), 441-450.
- Agustina, L. T., & Rozali, Y. A. (2022). Efikasi Diri Dan Ketidakamanan Kerja: Bagaimana Hubungannya?(Studi Pada Karyawan PT. Z, Tangerang). *JCA of Psychology*,
- Anshari, A., Hasibuan, R., Nasution, A. T., Bulolo, A., Tarigan, N. M. R., & Pinem, M. N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3).
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, April). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193)*.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga.



- Barsah, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Tesis).
- Basri, A. I., & Nugroho, S. T. (2022). The Effect Of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Transformational Leadership, Job Insecurity And Organizational Culture On Employee Job Satisfaction. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal Of Business And Management*, 5(2).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Anwar, & Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edwin, Locke. 1968. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". *American Institutes for Reaserch*, No. 3:157-89, 1968
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Bandung Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit.
- 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*
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksasara.
- Hussein, A.S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Iskandar & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. *Surabaya : Media Sahabat Cendikia*
- Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157-173.
- Kang, D., Jeef Gold., and Daewon Kim. (2012). Reponses to job insecurity the impact on discretionary extra-role and impression management behaviours and the moderating role of employability. *Journal Carrer Development International*, 17(4): 314-332
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten. 2016
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung)*.
- Kusherdyana, R. (2020). *Pengertian Budaya, Lintas Budaya, dan Teori yang Melandasi Lintas Budaya*. Pemahaman Lintas Budaya



- Laan, R., Djakaria, H., & Hasyim, A. M. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1-13.
- Ma'muroh, S., & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*.
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Marliani Rosleny. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, D., & Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik*.
- Putri, D.K.A. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*
- Putri, E. L. W., Marnis, M., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Fakultas Pada Universitas Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(2), 249-265.
- Putri, K. A. M., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan Aids (KPA) Kabupaten Badung. *EMAS*, 2(1).
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35-48.
- Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Arba, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (5), 1661-1672.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2019). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(2), 206-225.
- Sanusi, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan.
- Saputra Asron, 2017 Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. United Sindo Perkasa Kota Batam *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 1(2),.



- Sari, D. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada The Tanis Express Denpasar). *VALUES*, 3(3), 856-871.
- Sedarmayati, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5 (8), 252971.
- Sinambela. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Knowledge Sharing Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 23 No. 2 Oktober 2017
- Soemarsono (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kota XYZ. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5697-5704.
- Solihin, S., Hakim, L., & Malik, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Tpas Tamangapa Kota Makassar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 175-191.
- Suciawati, N. K., & Ardana, I. K. (2014). Pengaruh Job Insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Suliyanto (2018) *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Yogyakarta CV Andi Offset Edisi I*
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN)
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6.
- Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis*, 5(1).
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7).