

## **Analysis of the Influence of Job Insecurity and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at Matahari Department Store Sragen**

### **Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen**

Yola Putri Januarti Mangunsong<sup>1</sup>, Irmawati<sup>2\*</sup>

Universitas Muhammadiyah Surakarta

yolaputrijanuartim@gmail.com<sup>1</sup>, irm254@ums.ac.id<sup>2\*</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to investigate the relationship between job insecurity and employee performance, the relationship between job satisfaction and compensation, the relationship between job insecurity and employee performance mediated by compensation, and the relationship between job insecurity and employee performance tested by satisfaction at work. Quantitative research techniques were used to conduct this research. Using the SmartPLS software, a route analysis approach was applied in this investigation. The validity and dependability of the analytic test were evaluated using a measurement model (outer model), and the causality test or predictive model hypothesis was evaluated using a structural model (inner model). As research findings show, job uncertainty substantially reduces job fulfillment. Compensation has a significant impact on job satisfaction. Job insecurity has a significant negative impact on employee performance. Worker execution is basically influenced by salary. Job satisfaction has a significant impact on employee performance. Employee performance is indirectly mediated by job satisfaction when compared to compensation and job insecurity.

**Keywords:** Job Insecurity, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *job insecurity* dan kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi, hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi, dan hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan diuji dengan kepuasan di tempat kerja. Teknik penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, pendekatan analisis rute diterapkan dalam penyelidikan ini. Validitas dan dependabilitas uji analitik dievaluasi menggunakan model pengukuran (outer model), dan uji kausalitas atau hipotesis model prediktif dievaluasi menggunakan model struktural (inner model). Seperti yang ditunjukkan oleh penemuan-penemuan penelitian, ketidakpastian kerja secara mendasar mengurangi pemenuhan pekerjaan. Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Eksekusi pekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh gaji. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja bila dibandingkan dengan kompensasi dan ketidakamanan kerja.

**Kata Kunci :** Job Insecurity, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### **1. Pendahuluan**

Di era globalisasi sekarang perusahaan ritel semakin maju dan tumbuh berkembang di Indonesia. Salah satunya Toserba Matahari merupakan usaha yang bergerak di bidang ritel dan ada beberapa cabang yang beroperasi di kota Sragen, Jawa Tengah dan Ngawi, Jawa Timur. Perusahaan ini menyediakan perlengkapan pakaian, tas, sepatu, aksesoris dan produk-produk kosmetik lokal yang berkualitas dan mempunyai nilai yang tinggi. Banyak perusahaan ritel lain

yaitu Luwes Mall dan Mitra Mall kedua perusahaan tersebut juga merupakan salah satu perusahaan persaingan dalam bidang penjualan pakaian wanita, laki-laki dan anak-anak.

Maka dari itu banyak pesaing di luar yang memiliki keinginan untuk mempertahankan perusahaannya dengan melakukan strategi organisasi. Perusahaan bisa melakukan perubahan organisasi sewaktu-waktu jika mengalami penurunan sehingga bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Apapun strategi yang direncanakan, keberhasilannya sangat tergantung pada sumber daya manusianya. Upaya tersebut harus dilakukan dengan terencana, terorganisasi dan terarah dengan baik supaya dapat meningkatkan kualitas kinerja sehingga bisa tercapai keberhasilan dalam organisasi maupun perusahaan. Maka daripada itu diperlukan kinerja staff yang efektif serta bisa mengikuti perubahan dalam organisasi sehingga bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan merasa puas. Menurut Dessler, (2015: 4), untuk mengelola hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan, dan isu-isu terkait ekuitas, pemberi kerja harus merekrut, melatih, mengevaluasi, dan membayar staff mereka. Proses ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah setiap tindakan atau hasil yang dilakukan sejalan dengan komitmen tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan berhasil dan efektif dengan maksud memperbaiki bisnis atau organisasi. Menurut Hasibuan, (2013: 67) dalam Putra & Lo (2020) Kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan ilmu dan pengalaman kerjanya. Menurut Dessler, (2015: 330), Evaluasi kinerja karyawan sebelumnya dan sekarang berdasarkan kriteria kinerja mereka dikenal sebagai penilaian kinerja. 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. Semua faktor ini menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan di era globalisasi mendorong para karyawan untuk lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya, lebih banyak kompetisi maka akan lebih banyak tekanan untuk menjadi perusahaan yang kelas dunia. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam (Qian et al., 2019) menyatakan ketidakamanan kerja mengacu pada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kesinambungan dan stabilitas pekerjaan saat ini. Ini akan menjadikan adanya ketidakpastian atas masa depan pekerjaan dan masa kontrak karyawan.

Kondisi munculnya *job insecurity* mungkin banyak terjadi saat awal Covid-19 karena tekanan pada target penjualan, faktor lingkungan internal maupun eksternal, dan banyak karyawan yang di potong gaji sehingga mengakibatkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan dengan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan dan kurangnya rasa kepuasan atas pekerjaannya. Berdasarkan penelitian dari (Devi & Sudibia, 2015) mengungkapkan korelasi negatif antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja, menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sementara tingkat ketidakamanan kerja yang lebih rendah dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Faktor peningkatan kinerja karyawan salah satu peran penting yaitu pemberian kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryono, (2003: 181) dalam (Benjamin, 2019) Kompensasi adalah gaji yang dibayarkan bisnis kepada pekerjanya sebagai imbalan atas waktu dan upaya mereka untuk membangun bisnis yang lebih kuat. Berdasarkan (Siti Mujanah, 2019) Semua pembayaran moneter, baik dalam bentuk uang tunai, barang langsung, atau komoditas tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pemberian layanan kepada perusahaan disebut sebagai "kompensasi". Semua pekerja mendapatkan remunerasi finansial atau non-finansial bergantung pada kebijakan dan inisiatif perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti gaji liburan dan pensiun.

Seorang karyawan akan merasa puas jika semua pekerjaannya sesuai keinginan tanpa adanya ancaman ataupun tekanan dalam ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi, perusahaan menerapkan sistem pemberian kompensasi atas apa yang sudah di korbankan dengan artian imbalan balik jasa dengan itu semua karyawan akan merasakan kepuasan kerja dalam perusahaannya. Sopiah (2013) dalam (Wau & Purwanto, 2021), mencirikan kepuasan kerja sebagai perasaan dalam menanggapi situasi dan kondisi di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang positif dan menyukai pekerjaan seseorang; semangat kerja, disiplin, dan kinerja semua mencerminkan sikap ini. Ketika tingkat kompensasi finansial dan non-finansial yang diminta oleh karyawan dan nilai kompensasi kerja perusahaan sesuai, maka kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional karyawan (Marnis & Priyono, 2008).

Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui pengaruh dan penyebab dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompensasi supaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka

### *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) dalam (Lutfiani, 2019) *Job insecurity* dicirikan sebagai keadaan ketika seseorang takut kehilangan pekerjaannya, diturunkan pangkatnya, dan risiko lain terhadap lingkungan kerjanya yang menurunkan kesejahteraan psikologisnya dan mengurangi kepuasan kerjanya. Selain itu, Ermawan (2007) mengungkapkan Karyawan yang merasa tidak pasti tentang pekerjaannya dapat menghasilkan lebih sedikit pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang rendah, yang akan mencegah mereka melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut penelitian dari Hellgren et. al. (1999) dalam Handaru et al., (2020) Ketidakamanan kerja kuantitatif dan ketidakamanan kerja kualitatif adalah dua dimensi ketidakamanan kerja.

Indikator *job insecurity* menurut Nugraha (2010) dalam (Sahara, 2021) sebagai berikut:

1. Apa arti pekerjaan bagi individu.
2. Bagaimana perasaan pekerja terancam tentang bagian-bagian tertentu dari pekerjaan mereka.
3. Sejauh mana ancaman cenderung terwujud dan berdampak pada seluruh tindakan seseorang.
4. Rasa ketidakberdayaan yang dimiliki oleh orang tersebut.
5. Besarnya bahaya pekerjaan di tahun mendatang.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2017: 119) dalam (Situmorang, 2020), Kompensasi mengacu pada semua komoditas moneter atau berwujud yang diperoleh karyawan baik dalam pertukaran langsung atau tidak langsung untuk bantuan mereka bagi perusahaan. Semua pekerja mendapatkan remunerasi finansial atau non-finansial bergantung pada kebijakan dan inisiatif perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti gaji liburan dan pensiun. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo, (2003: 181) dalam (Benjamin, 2019), Kompensasi adalah kompensasi diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas waktu dan ide pekerja dalam membangun bisnis yang lebih kuat. Karyawan tersebut akan berusaha untuk melanjutkan prestasi yang akan meningkatkan kinerjanya jika uang yang diperolehnya dapat sesuai dengan tuntutananya (Verozika, 2018).

Indikator-indikator kompensasi berdasarkan Simamora, (2014: 445) dalam (Situmorang, 2020) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. insentif,
3. Tunjangan terkait pekerjaan, seperti asuransi, skema pensiun, dan cuti.

#### 4. Fasilitas

Mengingat bahwa sebagian besar orang bekerja untuk mendukung keluarga mereka, kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Masalah kompensasi sangat penting karena dapat mempengaruhi semangat kerja, semangat kerja dan menjadi motivasi utama bagi seseorang yang menjadi pegawai (Arifuddin et al., 2021).

#### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2018: 101) dalam (Dewi et al., 2022), pandangan seorang karyawan tentang pekerjaannya ditentukan oleh apakah dia puas atau tidak di tempat mereka bekerja. Sementara itu, Badeni (2017: 43) Kepuasan kerja adalah keadaan puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang, baik positif maupun negatif. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya mengungkapkan kebanggaan dan kegembiraan dalam pekerjaan mereka.

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Herzberg & Robbins, (2008) dalam (Fikri et al., 2018), yaitu:

1. Pekerjaan yang sebenarnya (tenaga kerja itu sendiri)
2. Upah atau gaji
3. Periklanan (*advertising*)
4. Pemantauan
5. Rekan kerja (kolega)

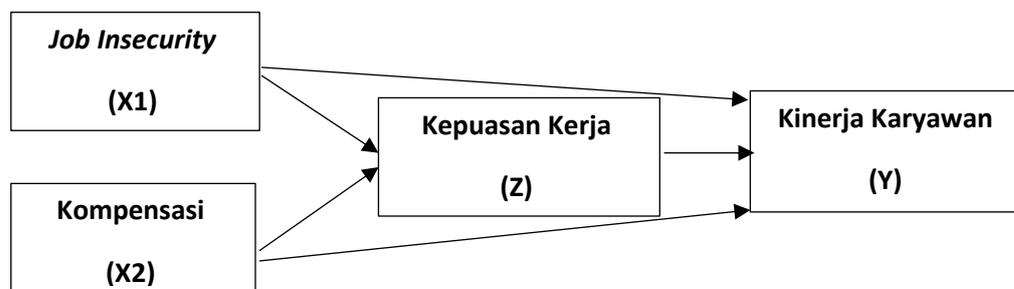
#### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan mengikuti suatu tugas untuk menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Abdullah (2014) dalam (Sahara, 2021), Prestasi kerja, atau yang secara umum disebut dengan kinerja, merupakan hasil akhir dari manajer dan karyawan (SDM) sesuai dengan rencana kerja yang dibuat oleh suatu organisasi. Tujuan organisasi dilakukan tidak hanya dalam pemerintahan, tetapi juga dalam bisnis (bisnis).

Menurut Robbins (2016: 260) dalam (Nugraha, 2010), mengklaim bahwa kinerja setiap karyawan dievaluasi berdasarkan lima faktor, antara lain :

1. Keunggulan
2. *Quantity*
3. Tepat waktu
4. *Effectiveness*
5. Kewajiban kerja

#### Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada gambar kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H1 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H3 : *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6 : *Job insecurity* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

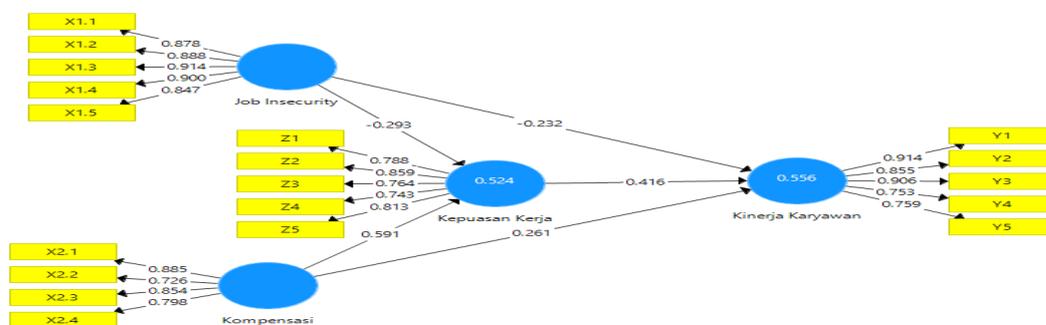
Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toserba Matahari sebanyak 252 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin untuk lebih mewakili sampel dalam penelitian, dimana dengan kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 10% diperoleh 72 sampel karyawan Toserba Matahari Sragen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008) yaitu, merupakan karyawan aktif yang bekerja di Toserba Matahari Sragen, responden merupakan karyawan yang bekerja minimal 1-3 tahun dan minimal Lulusan SMP, SMA/SMK dan S1.

#### Metode Pengumpulan Data

Eksplorasi ini dipimpin menggunakan strategi pemeriksaan kuantitatif. Penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi menjadi metode utama pengumpulan data. Saat menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, harus menyertakan daftar pertanyaan tentang tanda-tanda ketidakamanan pekerjaan, gaji, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, pendekatan analisis rute diterapkan dalam penyelidikan ini. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan dependabilitas uji analitik (*outer model*), sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas atau hipotesis guna menguji model prediktif (*inner model*).

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Outer Model



Gambar 2. Outer Model

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen penelitian tersebut, masing-masing indikator menunjukkan nilai outer loading yang masih dapat diterima yaitu lebih dari 0,7 atau 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikasi pada tabel sebelumnya dapat dikatakan sangat baik atau valid, yang menunjukkan bahwa indikator penelitian mampu menilai secara akurat konstruk yang dihasilkannya. Nilai loading faktor setiap konstruk lebih tinggi dari nilai loading faktor

konstruk lainnya, sesuai dengan uji Discriminant Validity dengan menggunakan uji cross loading test. Ini menunjukkan kualitas dan validitas penelitian.

### Uji Reliabilitas

Setiap variabel menunjukkan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7, menurut temuan uji reliabilitas komposit. variabel kerawanan kerja (X1) nilainya 0,948, variabel kompensasi (X2) nilainya 0,889, variabel kepuasan kerja (Z) nilainya 0,895, dan variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dapat dianggap dapat dipercaya. Setiap variabel memiliki nilai alpha Cronbach lebih dari 0,7 sesuai dengan temuan tes alpha Cronbach. variabel kerawanan kerja (X1) nilainya 0,931, variabel kompensasi (X2) nilainya 0,833, variabel kepuasan kerja (Z) nilainya 0,854, dan variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dapat dianggap dapat dipercaya. Dimungkinkan untuk menunjukkan ketergantungan semua hasil dari uji reliabilitas. Ini menunjukkan keandalan dan stabilitas yang kuat dari peralatan yang digunakan secara berkala selama penyelidikan ini.

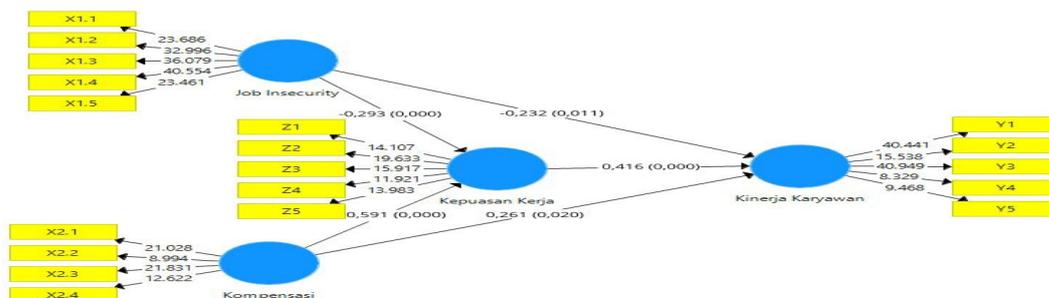
### Uji Multikolinieritas

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

	<i>Job Insecurity (X1)</i>	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Job Insecurity (X1)</i>			1,070	1,250
Kompensasi (X2)			1,070	1,804
Kepuasan Kerja (Z)				2,100
Kinerja Karyawan (Y)				

VIF (*Variance Inflation Factor*) mempunyai nilai dibawah 5 sesuai dengan temuan analisis uji multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel di atas. Ketidakamanan kerja (X1) memiliki skor 1,070 jika dibandingkan dengan kepuasan kerja (Z). Pengaruh variabel remunerasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 1,070. Pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 1,250. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel remunerasi (X2) sebesar 1,804. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.100. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, karena semua nilai VIF di bawah 5.

### Analisis Inner Model



**Gambar 3. Inner Model**

**Nilai R Square ( $R^2$ )****Tabel 2. Hasil Uji R Square ( $R^2$ )**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,524	0,510	Sedang
Kinerja Karyawan (Y)	0,556	0,537	Sedang

Tabel 2 menunjukkan *job insecurity* (X1) dan gaji (X2) berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja (Z) dengan *effect size* 0,524 atau 52,4%. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan *work satisfaction* (Z) berpengaruh sebesar 0,556 atau 55,6% terhadap kinerja karyawan (Y) yang tergolong sedang.

**Goodness of Fit (GoF)**

Pengukuran menggunakan *R square* pada variabel dependen, yang diinterpretasikan mirip dengan regresi. Relevansi prediktif *Q square* untuk membangun model mengukur seberapa efektif model dan estimasi parameternya menghasilkan nilai yang diamati. Menurut Chin (1998), nilai *Q square* lebih besar dari 0 menunjukkan kepentingan prediktif. Nilai *Q square* berkisar dari 0 hingga 1. Perhitungan *Q Square* dari penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan perhitungan di atas, ditentukan *Q Square* sebesar 0,788656, atau 79%. Angka ini berada dalam kisaran *Q Square*, atau 0 Q2 1. Hal ini menunjukkan bahwa 79% dari deskripsi model variabel independen dari variabel dependen beragam, dengan 21% sisanya masih tunduk pada pengaruh eksternal. Dengan kata lain, hasil komputasi mendukung gagasan bahwa model studi bersifat prediktif.

**Uji F Square****Tabel 3. Hasil Uji F Square**

	<i>Job Insecurity (X1)</i>	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Job Insecurity (X1)</i>			0,168	0,097
Kompensasi (X2)			0,686	0,186
Kepuasan Kerja (Z)				0,085
Kinerja Karyawan (Y)				

Hasil analisis uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel di atas dan menunjukkan bahwa setiap nilai F square menunjukkan adanya pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen. Kuat merupakan cara yang baik untuk menggambarkan nilai variabel kerawanan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,168. Terdapat korelasi yang kuat antara variabel remunerasi (X2) dan kepuasan kerja (Z), dengan nilai 0,686. Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong sedang dengan nilai 0,097. Pengaruh variabel remunerasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) tergolong sedang dengan nilai 0,085. Jadi, hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) yang memiliki nilai 0,186 dapat dikatakan tinggi.

**Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)****Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient***

	<i>Job Insecurity (X1)</i>	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Job Insecurity (X1)</i>			-0,293	-0,232
Kompensasi (X2)			0,591	0,261
Kepuasan Kerja (Z)				0,416
Kinerja Karyawan (Y)				

Temuan analisis uji koefisien jalur yang ditunjukkan pada tabel di atas, masing-masing konstruk memiliki nilai positif yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Korenspondensi X1 ke Z adalah negatif atau berlawanan yang ditunjukkan dengan nilai -0,293. Kepuasan kerja akan turun karena ketidakpastian pekerjaan meningkat. Demikian juga, kebahagiaan kerja akan meningkat ketika ketidakstabilan pekerjaan turun.
2. Pengaruh positif atau searah ditunjukkan oleh nilai Variabel Remunerasi (X2) berpengaruh sebesar 0,591 (Z) terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya remunerasi. Dalam nada yang sama, kepuasan kerja akan menurun seiring kenaikan gaji.
3. Hubungan antara variabel job insecurity (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah negatif atau berlawanan yang ditunjukkan dengan nilai -0,232. Kinerja karyawan akan menurun karena ketidakstabilan pekerjaan meningkat. Kinerja karyawan akan meningkat ketika ketidakstabilan pekerjaan menurun.
4. Pengaruh positif atau searah ditunjukkan oleh nilai variabel gaji (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,261. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kenaikan gaji. Hal yang sama berlaku untuk kinerja karyawan ketika gaji dipotong.
5. Pengaruh positif atau searah ditunjukkan oleh nilai Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,416 terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Produktivitas karyawan akan meningkat seiring dengan kebahagiaan kerja. Begitu juga ketika kinerja karyawan menurun, begitu pula kebahagiaan kerja.

**Uji Signifikansi****Uji Parsial (Uji t)****Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistic</i>	<i>T tabel</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Job Insecurity (X1)</i> → Kepuasan Kerja (Z)	-0,293	4,111	1,967	0,000	Signifikan
<i>Job Insecurity (X1)</i> → Kinerja Karyawan (Y)	-0,232	2,550	1,967	0,011	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,416	3,824	1,967	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,591	7,942	1,967	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,261	2,328	1,967	0,020	Signifikan

Penjelasan berikut menjelaskan bagaimana statistik t yang didasarkan pada tabel sebelumnya menunjukkan pentingnya dampak antar variabel:

1. Penelitian variabel kerawanan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z) dengan nilai t statistik 4,111 > 1,967, pengaruh signifikan -0,293, dan nilai P 0,000, menghasilkan hasil yang

signifikan. Jadi dapat dikatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja.

2. Penelitian variabel gaji (X2) dan kepuasan kerja (Z) menghasilkan hasil yang signifikan, dengan nilai t statistik  $7,942 > 1,967$ , pengaruh signifikan  $0,591$ , dan nilai P  $0,000$ . Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa gaji mempengaruhi kepuasan kerja sampai batas tertentu.
3. Investigasi hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan ketidakamanan kerja (X1) menghasilkan nilai t statistik signifikan  $2,550 > 1,967$  dengan pengaruh signifikan  $-0,232$  dan nilai P  $0,011$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan berdampak kecil pada kinerja pekerja.
4. Pengujian variabel remunerasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan hasil yang signifikan, dengan nilai t statistik  $2,328 > 1,967$ , pengaruh sebesar  $0,261$ , dan nilai P sebesar  $0,020$ . Maka, dapat diklaim bahwa kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh gaji.
5. Penelusuran kinerja karyawan (Y) dan ukuran kepuasan kerja (Z) berkorelasi menghasilkan hasil yang signifikan, dengan nilai t statistik  $3,824 > 1,967$ , pengaruh signifikan sebesar  $0,416$ , dan nilai P sebesar  $0,000$ . Akibatnya kinerja pegawai sedikit banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

### Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	<i>P Values</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1) → Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,000	<0,05	Signifikan
<i>Job Insecurity (X1) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,011	<0,05	Signifikan
<i>Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,000	<0,05	Signifikan
<i>Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,000	<0,05	Signifikan
<i>Kompensasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,020	<0,05	Signifikan

Penjelasan berikut menjelaskan mengapa nilai p pada tabel di atas menunjukkan pentingnya pengaruh langsung antar variabel:

1. Pengujian variabel kerawanan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai P signifikan  $0,000 < 0,05$ . Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakpastian kerja.
2. Penelitian variabel gaji (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai P signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja.
3. Pengujian variabel job insecurity (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai P signifikan  $0,011 < 0,05$ . Dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian variabel remunerasi (X2) memberikan nilai P yang cukup besar sebesar  $0,020 < 0,05$  terhadap kinerja karyawan (Y). Akibatnya, dapat dikatakan bahwa gaji berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan.
5. Nilai P sebesar  $0,000 < 0,05$  yang signifikan ditunjukkan oleh hasil penelitian variabel kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)****Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Cut Off</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Job Insecurity (X1) →</i> Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	-0,122	2,499	0,013	<0,05	Signifikan
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,246	3,532	0,000	<0,05	Signifikan

Nilai p menunjukkan pentingnya pengaruh tidak langsung dari variabel berdasarkan tabel tersebut di atas. Pengujian pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan (X1) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan hasil yang signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,499, pengaruh yang cukup besar sebesar -0,122, dan nilai P sebesar 0,013 0,05. Dengan kata lain pengaruhnya bersifat tidak langsung karena variabel kebahagiaan kerja mampu memediasi pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan.

Investigasi remunerasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan hasil yang signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar 3,532, pengaruh signifikan sebesar 0,246, dan 0,000 0,05 nilai P. Karena itu, pengaruh variabel upah terhadap kinerja pegawai bersifat tidak langsung dan dapat dimitigasi oleh variabel kepuasan kerja.

**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian terhadap karyawan di Toserba Matahari ini mengungkapkan bahwa kondisi ketidakamanan kerja (*job insecurity*), dalam hal kepuasan kerja, kesalahan yang ditunjukkan berlaku untuk karyawan saat ini tetapi tidak untuk karyawan baru atau dalam pelatihan. Responden yang bekerja merasa takut akan kehilangan pekerjaan dan peningkatan target penjualan setiap tahunnya merasa tertekan dan menjadi beban sehingga merasa akan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya dan dengan kondisi tersebut sebagian karyawan merasa tidak puas. Menurut Sverke & Hellgren (1999) dalam (Handaru et al., 2020) pertimbangkan kesan pekerjaan seseorang sebagai tidak aman sebagai fenomena perseptual yang mencerminkan kekhawatiran mereka tentang kehilangan pekerjaan. Akan tetapi dengan adanya teguran para karyawan terus memperbaiki kinerjanya agar merasa puas. Berdasarkan temuan penelitian, job insecurity (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil investigasi ini menguatkan temuan sebelumnya dari Azizah & Murniningsih (2022), Anisa (2019), Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh ketidakpastian pekerjaan. Konsekuensi yang merugikan adalah penurunan kepuasan kerja karena ketidakpastian pekerjaan meningkat.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian di Toserba Matahari mengungkapkan bahwa kondisi responden sebagian besar merasa puas akan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Untuk insentif lembur karyawan juga mendapatkan sesuai dengan porsi kerjanya, tunjangan hari raya juga didapat oleh karyawan dan fasilitas ruangan bekerja ber-AC. Dengan itu, semua anggota staf senang dengan pekerjaan yang mereka hasilkan dan akan terus bekerja keras untuk mencapai target penjualan setiap tahun. Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya remunerasi. Menurut Hasibuan, (2017: 119) dalam (Situmorang, 2020), Kompensasi mengacu pada semua komoditas moneter atau berwujud yang diperoleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian, kepuasan kerja (Z) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel remunerasi (X2). Temuan Hasil

penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suwandi & Mandahuri (2020), Muttaqien (2019), yang menegaskan bahwa gaji memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kepuasan kerja pekerja.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian terhadap karyawan di Toserba Matahari dengan kondisi beban dan target penjualan setiap tahunnya para karyawan merasa terbebani sehingga kinerja karyawan menurun dan kurangnya semangat kerja sehingga mengganggu produktifitas kerja dan merasa tidak aman akan pekerjaannya khususnya karyawan lama karena berfikir akan kehilangan pekerjaan dan merasa terancam sehingga membuat kinerja menurun. Temuan penelitian ini menunjukkan variabel *job insecurity* (X1) kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan (Y). Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Putra & Lo (2020), Setyawan Ajiputra et al. (2016), yang hasilnya mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh ketidakpastian pekerjaan. Karyawan yang mengalami ketidakstabilan kerja, menurut Ermawan (2007), dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu semangat kerja sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian karyawan Toserba Matahari merasa dipenuhi kebutuhannya dan semua kompensasi finansial dan non finansial merata diberikan oleh perusahaan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diterima maka kinerja yang dihasilkan semakin baik dan mempengaruhi perilaku pegawai dan tentunya mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel remunerasi (X2). Penelitian ini sesuai dengan penelitian Suwandi & Mandahuri (2020), Rozali & Kusnadi (2020), hasil menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan tersebut akan berusaha untuk melanjutkan prestasi yang akan meningkatkan kinerjanya jika uang yang diperolehnya dapat sesuai dengan tuntutanannya (Verozika, 2018).

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian karyawan di Toserba Matahari merasa puas dalam hal pemberian kompensasi finansial maupun non finansial sehingga membuat semangat dan membuat kinerja produktivitas sehingga kepuasan karyawan akan menimbulkan semangat kinerja produktifitas yang baik dan membuahkan hasil yang baik bagi perusahaan. Menurut Badeni (2017:43), kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel kepuasan kerja (Z). Sama halnya dengan penelitian dari Adha & Wandu (2019), Cahyani et al. (2020), pengaruh positif dirasakan terhadap kinerja karyawan oleh unsur-unsur yang terkait dengan kebahagiaan kerja, menurut penelitian.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian karyawan di Toserba Matahari dengan kondisi sebagian karyawan dengan adanya beban dan target penjualan perusahaan mengakibatkan karyawan merasa terbebani sehingga merasa tidak puas dan adanya kompensasi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan yang baik dan memadai sehingga pekerja senang dan termotivasi, yang akan menghasilkan bisnis yang lebih canggih. Nilai P signifikan sebesar 0,000 0,05 terdapat baik pada hasil analisis upah (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) maupun hasil analisis kerawanan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan

(Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Akibatnya, faktor kepuasan kerja dapat mengurangi efek tidak langsung dari ketidakamanan kerja dan faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 5. Penutup

Hipotesis pertama diterima berdasarkan temuan analisis yang telah dilakukan, yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif yang cukup besar terhadap *Job Satisfaction*. Teori kedua didukung karena kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hipotesis ketiga diterima karena *Job Insecurity* Berdampak Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis keempat diterima karena ada hubungan positif yang cukup besar antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dampak kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan sangat positif. Fakta bahwa kebahagiaan kerja secara tidak langsung memediasi dampak ketidakstabilan pekerjaan dan gaji terhadap kinerja karyawan mendukung hipotesis kelima.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini yaitu, untuk peneliti selanjutnya, meneliti objek lain yang lebih spesifik, jumlah sampel data karyawan bisa lebih banyak serta lebih beragam dari penelitian ini. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan dapat menambahkan atau memakai variabel lain supaya tidak hanya variabel yang ada di dalam penelitian ini. Dari segi rekomendasi, faktor-faktor selain yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Adha, S., & Wandu, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Anisa, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 1–17.
- Arifuddin, Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 7224–7231.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 606–613. <https://journal.unimma.ac.id>
- Benjamin, W. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1–9.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429.
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Handaru, A. W., Muhammad, A., & Sholikha. (2020). Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu. *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 1–28. <http://repository.fe.unj.ac.id/id/eprint/9997>
- Lutfiani, A. P. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stres, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention ( Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah ( BPD ) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta )*. 175. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13717>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Muttaqien, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.26460/jm.v9i1.1004>
- Nugraha, A. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Putra, D. G. E., & Lo, S. J. (2020). The Influences of Job Insecurity and Compensation towards the Employee Performance whom mediated by Job Satisfaction at PT Rajawali Nusindo. *Ijisrt.Com*, 5(3), 672–683. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20MAR270.pdf>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2019). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management and Organization*, 2019. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.77>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sahara. (2021). *JURNAL VALUE : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan*. 16(2), 109–116.
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*.
- Situmorang, D. P. P. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Taspen Persero KCU Medan)*. 1–72. <http://ebin.pub/skripsi.html>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Verozika, A. (2018). the Impact of Compensation and Job Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Mediating Variable: a Study At Bali Regional Offices of Directorate General of Taxes. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73(1), 92–97. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-01.12>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). the Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>