
Pengaruh *Job Insecurity* dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan UMKM Keripik Biru Kesiman)

Ni Putu Juli Astiti ⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: juliastiti96@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive emotion or feeling of pleasure resulting from an employee's evaluation of work factors or work experience. Several factors that affect job satisfaction must be considered so that employees have high job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity and work ethic on employee job satisfaction. This research was conducted at Keripik Biru Kesiman UMKM. The number of samples taken was 31, using the saturated sample method. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, the classical assumption test, multiple linear regression, the coefficient of determination, the t test, and the F test. The results show that job insecurity has a significant negative effect on job satisfaction, work ethic has a significant positive effect on job satisfaction, and both job insecurity and work ethic have a significant influence on job satisfaction. The results of this study indicate that the influence of the independent variables on job satisfaction is 67.8%. It is hoped that Keripik Biru Kesiman will always improve the comfort of the work environment and provide supporting facilities and infrastructure to increase employee job satisfaction

Keywords: *job insecurity, work ethic, job satisfaction.*

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah emosi positif atau perasaan senang yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UMKM Keripik Biru Kesiman. Jumlah sampel yang diambil adalah 31 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara bersamaan *job insecurity* dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 67,8 persen. Diharapkan perusahaan Keripik Biru Kesiman selalu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *job insecurity, etos kerja, kepuasan kerja.*

Pendahuluan

Pada perekonomian Indonesia, usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM merupakan kelompok usaha dengan jumlah terbanyak. Selain itu, kelompok tersebut telah menunjukkan

ketahanan terhadap berbagai jenis guncangan dari krisis ekonomi. Terlihat jumlah UMKM berdasarkan sektor usaha di tahun Denpasar 2022, UMKM dibidang kuliner berjumlah 8712 dengan jumlah tertinggi di pada bidang sektor lainnya, dikarenakan bisnis dibidang kuliner memang tidak mengenal krisis, sebab makanan dan minuman ialah kebutuhan dasar yang wajib dipenuhi setiap orang. Usaha mandiri diwujudkan dalam usaha kecil yang dimulai oleh masyarakat, dari kerajinan tangan sampai industri kuliner, industri ini umumnya menggunakan bahan yang murah dan mudah didapat sebagai bahan baku. Seperti halnya industri keripik, industri ini menggunakan produk pertanian atau hewani lokal sebagai bahan pembuatan keripiknya, antara lain ayam, kulit melinjo, belut, pisang, singkong, dan umbi-umbian.

Hasil wawancara terhadap pegawai dinas koperasi dan UMKM kabupaten Denpasar menjelaskan bahwa kelompok keripik ayam terbesar terdapat di arah Denpasar Timur tepatnya di keripik biru kesiman, salah satu jenis makanan kuliner yang pemasarannya cukup luas. Usaha keripik biru ini diinisiasi pada tahun 1997 oleh seorang warga bernama Ibu Ni Luh Sri Wahyuningsih, kemudian lama-kelamaan usaha ini diminati dan diikuti oleh orang-orang sekitar hingga mencapai puluhan pengusaha. Berlokasi di daerah Denpasar Timur tepatnya di jalan Sulatri Kesiman. Keripik Biru adalah keripik ayam olahan rumahan yang berbeda dengan keripik-keripik ayam olahan dari arah lain, karena keripik biru kesiman memiliki cita rasa yang khas dengan bumbu khas bali, sehingga mempunyai unik rasa tersendiri, dengan harga yang cukup terjangkau jadi banyak kalangan yang bisa membelinya. Usaha keripik biru kesiman mempekerjakan karyawan sebanyak 31 orang, keripik ayam bu sri memiliki beberapa tenaga sales keripik yang berasal dari luar kota seperti Ngara, Singaraja, Karangasem, Gianyar, Bangli, Tabanan, dan Klungkung, tak jarang keripik buaatannya juga dijadikan oleh-oleh ke luar negeri.

Kehadiran industri pangan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan mendorong berdirinya industri pendukung seperti bahan tambahan makanan, industri pengemasan, industri mesin dan peralatan pengolahan pangan. Tenaga kerja yang dapat bekerja secara maksimal dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari etos kerja, disiplin dan prestasi kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dirasakan setelah membandingkan apa yang menurut karyawan inginkan dari pekerjaannya dan apa yang sebenarnya mereka dapatkan dari pekerjaannya (Sopiah, 2008)

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh karyawan yang mengalami job insecurity. De Witte (2005) berpendapat bahwa job insecurity merupakan fenomena sosial yang terukur, dengan perubahan mendasar seperti restrukturisasi dan penambahan pekerja kontrak ke dalam organisasi yang berfokus pada kecenderungan pekerja berisiko kehilangan pekerjaan.

Karyawan yang merasa terancam di tempat kerja memiliki cara untuk melindungi diri secara psikologis dengan sengaja menarik diri dari pekerjaan. Perilaku penarikan ini dapat mencakup pengurangan keterlibatan, komitmen, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi berkaitan dengan memaksimalkan moral karyawan, loyalitas karyawan di tempat kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, dan tingkat pendapatan (Sedarmayanti, 2013). Menurut Priansa (2014), etos kerja adalah seperangkat pemahaman dan keyakinan tentang nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, dan menjadi prinsip prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas bagi kelompok orang yang memiliki budaya yang sama. Etika kerja memiliki definisi yang berbeda-beda menurut beberapa ahli. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang khas bagi individu atau kelompok pekerja, berdasarkan etos kerja atau sudut pandang yang dipercaya dan dihasilkan melalui tekad dan tindakan tertentu dalam dunia kerja.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kesenangan atau ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat bekerja (Edy, 2010). Menurut Moorhead & Griffin (2013:71), kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa puas atau senang dengan pekerjaannya. Menurut Kreitner (201:169), kepuasan kerja adalah respon emosi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Karyawan yang puas lebih jarang absen, berkontribusi positif, dan lebih nyaman di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung absen dari pekerjaan, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan terus-menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013:71).

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja tidak hanya mempengaruhi individu yang terlibat, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. De Witte (2005) menyatakan bahwa job insecurity merupakan *stressor* utama bagi karyawan. Penurunan kepuasan kerja di kalangan karyawan dan keinginan untuk berhenti disebabkan oleh adanya *stressor* (Ashford, dkk. 1989). Seorang dengan tingkat kecemasan kerja yang lebih tinggi lebih cenderung meninggalkan organisasi atau perusahaan, yang merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih rendah pada karyawan.

Etos Kerja

Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan tinggi dengan komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang penting. Cherrington dkk. (2000) menemukan bahwa etos kerja menyebabkan karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Artinya karyawan yang menyenangkan atau puas dengan pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada mereka yang tidak menikmati pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Riana, dkk (2020) yang berjudul “Implikasi *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention to Leave* pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Aldiassajjad (2021) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Issue Covid 19 Pada PT.Mitra Sarana Purnama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dalam issue Covid-19. Penelitian Ardiansyah, dkk (2017) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT TASPEN (PERSERO) KC Pematangsiantar” hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. Penelitian oleh Niazi & Luhur (2019) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

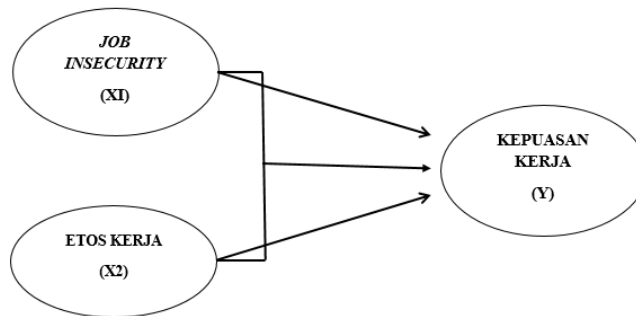
H1 : *Job insecurity* Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Biru Kesiman).

H2 : Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Biru Kesiman).

H3 : *Job insecurity* dan Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Biru Kesiman).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel *job insecurity* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman. Penelitian ini bertempat di Jalan Sulatri, Kesiman, Denpasar Bali. Variabel dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (X1), etos kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Model konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Keripik Biru yaitu sebanyak 31 orang. Metode penelitian survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi langsung peneliti, melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala rating sesuai dengan metode skala likert yang dimodifikasi dengan singkatan kata bertujuan untuk memberikan pilihan yang jelas kepada responden agar mudah memahami dan memberikan nilai, seperti sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, cukup setuju dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4 dan sangat setuju dengan nilai 5.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengecek setiap variabel apakah valid dan reliabel. Uji statistik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisisioner terhadap 31 responden karyawan keripik biru kesiman dapat dilihat pada table 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian Seluruh Variabel Penelitian

NO	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan Valid	Cronbach alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity (X1)</i>	X1.1	0,755	Valid	0,927	Reliabel
		X1.2	0,785	Valid		
		X1.3	0,807	Valid		
		X1.4	0,781	Valid		
		X1.5	0,867	Valid		
		X1.6	0,819	Valid		
		X1.7	0,706	Valid		
		X1.8	0,801	Valid		
		X1.9	0,662	Valid		
		X1.10	0,816	Valid		
2	Etos Kerja (X2)	X2.1	0,898	Valid	0,930	Reliabel
		X2.2	0,679	Valid		
		X2.3	0,894	Valid		
		X2.4	0,733	Valid		
		X2.5	0,610	Valid		
		X2.6	0,766	Valid		
		X2.7	0,766	Valid		
		X2.8	0,877	Valid		
		X2.9	0,828	Valid		
		X2.10	0,834	Valid		
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,703	Valid	0,875	Reliabel
		Y.2	0,655	Valid		
		Y.3	0,748	Valid		
		Y.4	0,722	Valid		
		Y.5	0,698	Valid		
		Y.6	0,550	Valid		
		Y.7	0,716	Valid		
		Y.8	0,706	Valid		
		Y.9	0,806	Valid		
		Y.10	0,666	Valid		

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dinyatakan bahwa item pernyataan pada indikator *Job Insecurity*, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritis tabel korelasi dengan sampel 31 signifikan 5% yaitu 0.355, dan memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.60. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada indikator *job insecurity*, etos kerja dan kepuasan kerja telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas data.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,34296975
	Most Extreme Differences	Absolute Positive	,106
	Absolute Negative	,106	
	Positive	-,093	
	Negative	,106	
Test Statistic			,200 ^{c,d}
Asymp. Sig. (2-tailed)			

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil data tabel 2 besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	24,694	7,222		3,420	,002		
Job Insecurity	-,321	,083	-,449	-3,876	,001	,855	1,169
Etos Kerja	,598	,128	,540	4,659	,000	,855	1,169

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Invelations Factor* (VIF), menunjukkan nilai dari variabel bebas < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki gejala multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,715	4,248		,874	,389	
Job Insecurity	,006	,049	,023	,115	,910	
Etos Kerja	-,043	,075	-,115	-,566	,576	

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka persamaan tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,694	7,222		3,420	,002
	<i>Job Insecurity</i>	-,321	,083	-,449	-3,876	,001
	Etos Kerja	,598	,128	,540	4,659	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan output pada tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Model Regresi: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$. Dari persamaan tersebut dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 24,694 - 0,321 X_1 + 0,598 X_2 + e_i$. Interpretasi dari koefisien regresi yaitu, $\alpha = 24,694$ yang artinya apabila variabel *job insecurity* (X_1) dan etos kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja akan sebesar konstan 24,694, $\beta_1 = -0,321$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh negatif antara variabel *job insecurity* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,321 artinya setiap terjadinya kenaikan *job insecurity* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja sebesar 0,321 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. $\beta_2 = 0,598$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel etos kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,598 artinya setiap terjadinya kenaikan etos kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,598 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,678	,655	2,425

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Job Insecurity

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji analisis determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,678 atau 67,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan keripik

biru kesiman dapat dijelaskan sebesar 67,8% oleh variabel *job insecurity* dan etos kerja. Sedangkan sisanya 32,2% (100% - 67,8%), dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,694	7,222		3,420	,002
1 <i>Job Insecurity</i>	-,321	,083	-,449	-3,876	,001
Etos Kerja	,598	,128	,540	4,659	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

1. Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Biru Kesiman).

Maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *job insecurity* sebesar $-3,876 > t_{tabel}$ sebesar $-1,701$ dengan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ yang memiliki nilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya *job insecurity* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman, telah teruji kebenarannya.

2. Pengaruh etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Biru Kesiman).

Maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel etos kerja sebesar $4,659 > t_{tabel}$ sebesar $1,701$ dengan nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ yang memiliki nilai positif, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa, variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman, telah teruji kebenarannya.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	347,186	2	173,593	29,514	,000 ^b
	Residual	164,685	28	5,882		
	Total	511,871	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Job Insecurity

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan variabel *job insecurity* dan etos kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29,514 > dari F_{tabel}

sebesar 2,947 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya secara simultan *job insecurity* dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman. Jadi hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa, *job insecurity* dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman, telah teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis dapat ditarik kesimpulan, bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman serta *job insecurity* dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan keripik biru kesiman. Diharapkan, perusahaan terus meningkatkan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisir timbulnya ancaman dalam pekerjaan, mempertahankan umpan balik positif yang diberikan atasan terhadap karyawannya, berikan motivasi kerja untuk memperkecil karyawan yang mengalami *job insecurity* sehingga dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan untuk mempertahankan etos kerja yang baik disarankan juga untuk dapat membuat komunikasi menjadi mudah antar sesama karyawan dan atasan, ciptakan lingkungan kerja produktif, berikan motivasi dan dukungan yang baik terhadap karyawan keripik biru dan etos kerja yang baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan dimana perusahaan diharapkan dapat selalu menjaga kepuasan kerja karyawan yang berdampak baik bagi perusahaan keripik biru kesiman kedepannya.

Daftar Pustaka

- Aldiassajjad & Suwarsi (2021). *Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Issue Covid 19 Pada PT Mitra Sarana Purnama. Journal Riset Manajemen Bisnis*. Vol 1(1) Hal. 51-57
- Ardiansyah, A., Lie, D., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–9. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/61>
- Ashford, S.J., Lee C. dan Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity. A theory based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 (4) 803-829.
- Cherrington, David J, 2000, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights

-
- De Witte, H. (2005). Long-Term Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Attitudes: Test of Warr's Curvilinear Hypothesis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41-47.
- Ginting, Desmon. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba empat.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Niazi, H. A., & Luhur, U. B. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 8(1), 71–85.
- Priansa. D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sutrisno Edy. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi 1). Kencana
- Sopiah dan Syihabudhin. 2008. “*Manajemen Bisnis Ritel*”. Andi, Yogyakarta