

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru Pada SMP PGRI 9 Denpasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

I Gusti Putu Agung Widya Goca⁽¹⁾
Ni Putu Putri Ayu Wijayanthi⁽²⁾
Komang Ary Pratiwi⁽³⁾
Ni Kadek Muliati⁽⁴⁾

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar

⁽²⁾Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM BALI

⁽³⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

⁽⁴⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar

Email: widya.goca@unr.ac.id

Diterima: 2 Mei 2023	Direvisi: 25 Juni 2023	Disetujui: 9 Juli 2023
----------------------	------------------------	------------------------

ABSTRACT

Loyalty to work is a binding condition between an employee and an agency or company. Problems with this study are: SMP PGRI 9 How does job insecurity in Denpasar affect employee retention? SMP PGRI 9 How does job satisfaction affect employee retention in Denpasar? SMP PGRI 9 How does job insecurity in Denpasar affect job satisfaction? What role does satisfaction play? The reason of the consider was to analyze the impact of work uncertainty on worker maintenance. Examination of the affect of work fulfillment on worker maintenance. Examination of the affect of work uneasiness on work fulfillment. Analyze the part of work fulfillment in intervening the impacts of work uncertainty on representative devotion. It is analyzed with classical acknowledgment tests, way investigation, and Sobel tests. The comes about appeared that business flimsiness incorporates a positive and significant affect on worker maintenance. Work fulfillment encompasses a noteworthy positive affect on worker maintenance. Work flimsiness incorporates a noteworthy positive affect on work fulfillment. Work fulfillment tells the affect of work insecurity on worker devotion.

Keyword : *Job Insecurity; Employee Loyalty; Job Satisfaction*

ABSTRAK

Komitmen kerja ialah situasi seseorang yang mengikat antara pegawai dengan institusi ataupun industri. Perumusan permasalahan dalam riset ini merupakan: Bagaimanakah akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan pada SMP PGRI 9 Denpasar? Bagaimanakah akibat kebahagiaan kegiatan kepada kepatuhan karyawan pada SMP PGRI 9 Denpasar? Bagaimanakah akibat job insecurity kepada kebahagiaan kegiatan pada SMP PGRI 9 Denpasar? Bagaimanakah kedudukan kebahagiaan kegiatan dalam memediasi akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan pada SMP PGRI 9 Denpasar? Tujuan riset merupakan buat menganalisa akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan. Buat menganalisa akibat kepuasan kerja kepada kepatuhan karyawan. Buat menganalisa akibat job insecurity kepada kepuasan kerja. Buat menganalisa kedudukan kepuasan kerja dalam memediasi akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan. Dianalisis memakai percobaan asumsi klasik, analisis jalur (path

analysis), serta percobaan sobel. Hasil riset membuktikan Job insecurity mempengaruhi positif serta bermakna kepada kepatuhan karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi positif serta bermakna kepada kepatuhan karyawan. Job insecurity mempengaruhi positif serta bermakna kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan.

Kata Kunci : Job Insecurity; Loyalitas Pegawai; Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah peran berarti dalam sesuatu institut, Seorang dituntut buat mempunyai psikologis yang kokoh, bagus dengan cara raga ataupun kejiwaan. Pegawai ataupun karyawan supaya bisa menggapai tujuan serta terciptanya kepatuhan pegawai yang besar (Maulana, 2020). Sekolah merupakan norma pembelajaran resmi selaku badan ataupun badan pembelajaran yang ialah salah satu faktor keberhasilan cara belajar- mengajar dengan membagikan dedikasinya dalam menciptakan alumnus anak ajar yang handal, mandiri, bermutu, serta terpercaya (Norlena, 2015).

Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja yang besar hendak memiliki ikatan dampingi individu yang bagus kepada kawan kegiatan yang lain. Seorang ataupun badan yang didalamnya ada rasa cinta serta tanggung jawab buat membagikan jasa terbaik. (Kurniawan, 2019) melaporkan kalau kepatuhan ialah perasaan ataupun kemauan jadi bagian dari lembaga ataupun perusahaan supaya bisa memaksimalkan hasil kegiatan yang maksimum. Bagi (Onsardi, 2017) keinginan buat berkolaborasi, rasa mempunyai serta tindakan kepatuhan senantiasa taat buat berperan cocok norma yang terdapat kepada badan.

Variabel ketidakamanan kegiatan (*job insecurity*) sesuatu anggapan ataupun bias dialami oleh pegawai yang berlangsung (Paramourine, 2020). Pegawai merasakan dengan terdapatnya ketidakamanan kegiatan (*job insecurity*) di perusahaan hendak merasa kurang yakin pada perusahaan serta arahan sampai dalam waktu pendek dapat pengaruhi kepatuhan badan. Pegawai merasakan terdapatnya ketidakamanan kegiatan (*job insecurity*) dalam waktu jauh dapat pengaruhi kesehatan, raga, serta kepatuhan kegiatan sampai memunculkan keinginan serta hasrat buat alih kegiatan.

Kalau tingkatan kepatuhan pegawai ialah terdapat kaitannya dengan perawatan (*maintenance*), mencakup situasi psikologis, raga, serta kepatuhan pegawai kepada profesi di industri (Hasibuan, 2016). Perawatan sanggup berjalan dengan bagus bila industri dengan cara berbarengan membagikan keselamatan yang diperlukan oleh tiap

pegawai dan berpedoman pada kestabilan dalam serta eksternal dalam industri dengan impian tingkatan kepatuhan pegawai (David, 2016).

Mempunyai mutu kegiatan yang bagus bila mencermati pendekatan yang efisien buat memotivasi pegawai lewat pendekatan reward yang inovatif, sebab dorongan mempunyai sebagian tujuan di antara lain merupakan menumbuhkan semangat dan semangat aktivitas karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan, meningkatkan produktivitas aktivitas karyawan, menjaga kepatuhan dan stabilitas pekerja industri, meningkatkan keteraturan untuk menciptakan suasana yang baik dan komitmen pada aktivitas, meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas..

Riset ini dicoba di SMP PGRI 9 Denpasar yang ialah salah satu sekolah menengah awal yang berada amat penting di area Denpasar dekat dengan sekolah negara serta swasta yang lain. Tiap stakeholder pada dari jasa kepada warga calon anak didik terkini wajib dicermati, hingga bagus dari pimpinan ataupun anak buah dengan SDM wajib memiliki ikatan yang bagus dampingi mereka supaya bisa memiliki rasa silih mempunyai satu serupa lain yang hendak berakibat pada cara jasa pada sekolah.

Lewat pemantauan dini bisa dikenal terjalin permasalahan sikap rendahnya kepatuhan pegawai yang diprediksi dampak menanggapi pelayanan yang diserahkan oleh badan pada pegawai sedang relatif kecil belum cocok dengan determinasi yang legal, pemberdayaan pegawai yang belum optimal, alhasil berakibat dengan kebahagiaan kegiatan kepada kepatuhan pegawai (Setiawan, 2020). Jika kebahagiaan kegiatan dengan cara positif pengaruhi kepatuhan pegawai (Zanabazar, 2021). kebahagiaan kegiatan jadi positif serta penting mempengaruhi kepada kepatuhan pegawai (Egenius, 2020).

Kemampuan yang telah ditetapkan oleh badan yang dipakai selaku referensi kegiatan hingga dikala ini bersumber pada dari kepatuhan kegiatan pada tiap guru yang jadi kebahagiaan kegiatan dalam membagikan jasa keinginan pelajaran buat para siswa-siswi dari tingkatan 7 hingga tingkatan 9. Dalam bertugas tidak seluruhnya sanggup menuntaskan profesi dalam membagikan layanan pada siswa- siswi yang sedang membagikan uraian pada akseptor. Karyawan diamati dari wawasan sedang butuh penataran pembibitan profesi yang terpaut dengan kewajiban profesi yang hendak mempengaruhi langsung kepada kebahagiaan kegiatan. Diamati hasil kegiatan yang sedang sedikit dari bidang penataran pembibitan serta akurasi durasi karyawan sedang

kerap terjalin keterlambatan tiba kegiatan dengan bermacam alibi. Perihal ini hendak sanggup ditangani dengan terdapatnya perantara buat pengawasan lewat pengembangan serta uraian badan yang hendak berakibat kepada interpersonal karyawan buat tingkatkan kepatuhan dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengetahui bagaimana loyalitas para staf dan guru SMP PGRI 9 Denpasar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru Pada SMP PGRI 9 Denpasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**. Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar?
3. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada SMP PGRI 9 Denpasar?
4. Bagaimanakah peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar?

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada SMP PGRI 9 Denpasar.
4. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Berdasarkan Sumber

1. Data Primer. Pengumpulan data ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan SMP PGRI 9 Denpasar.
2. Data Sekunder. Riset ini memakai informasi inferior yang didapat dari informasi-informasi ataupun hasil riset yang diadakan oleh bagian ataupun lembaga-lembaga yang terdapat, novel rujukan, alat massa, internet, serta yang lain yang mendukung dengan permasalahan yang diawasi. Berikutnya dicoba cara analisa kepada informasi yang sudah digabungkan alhasil informasi yang terdapat hendak silih memenuhi.

Berdasarkan Sifat

1. Data Kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti tugas dan tanggung jawab pegawai, sejarah sekolah dan struktur SMP PGRI 9 Denpasar (Sugiyono, 2019).
2. Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan, seperti data berupa angka-angka berupa hasil kuesioner dari para responden SMP PGRI 9 Denpasar (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun di SMP PGRI 9 Denpasar dengan jumlah sebanyak 36 orang staf guru dan pegawai. Metode penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah dari populasi sudah mencukupi, dan seluruh karyawan dianggap bisa dijadikan sampel penelitian, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel penelitian adalah 36 orang pegawai dan guru di SMP PGRI 9 Denpasar.

Teknik Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik. a). Uji Multikolinearitas.** Dalam riset ini metode buat mengetahui terdapat ataupun tidaknya multikolinearitas di dalam bentuk regresi merupakan memandang dari angka Variance Inflation Factor(VIF) serta angka tolerance, dimana angka tolerance mendekati 1 ataupun tidak kurang dari 0, 10, dan angka VIF disekitar nilai 1 dan tidak lebih dari 10, hingga bisa disimpulkan tidak terjalin multikolinearitas antara elastis leluasa dalam bentuk regresi. b). Uji

Heteroskedastisitas. Dalam riset ini, periset dalam mencoba terjalin heteroskedastisitas ataupun tidak merupakan dengan memakai percobaan Glejser. Pada percobaan heteroskedastisitas dengan percobaan Glejser ini, bila angka Sig. (signifikansi) dari semua elastis penjelas tidak terdapat yang penting dengan cara statistik ($p > 0,05$), hingga bisa dibilang bentuk pertemuan regresi tidak hadapi heteroskedastisitas. **c). Uji Normalitas.** Salah satu wujud percobaan statistik normalitas merupakan dengan percobaan statistik non- parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Percobaan normalitas informasi kolmogrov-smirnov dengan residual, bila angka Asymp. Sig. (2- tailed) buat angka residualnya 0,05, jadi bisa disimpulkan kalau informasi yang diawasi berdistribusi wajar serta bentuk regresi sudah penuh anggapan normalitas.

2. **Analisis Jalur (*Path Analysis*).** Buat pengetesan anggapan dalam riset ini dicoba dengan memakai bentuk analisa rute (*Path Analysis*) serta pengerjaan informasi memakai program aplikasi SPSS. Analisa rute merupakan bentuk bawah yang dipakai buat menganalisa rute dalam mengestimasi daya ikatan kausal dampingi elastis yang ditafsirkan dalam path bentuk..
3. **Uji Sobel.** Percobaan Sobel ini dicoba dengan metode mencoba daya akibat Secara Jalur elastis Independent kepada elastis Dependent lewat elastis Perantaraan (Penting, 2014). Angka t-hitung dibanding dengan angka t-tabel, bila angka t-hitung angka t-tabel hingga bisa disimpulkan terjalin akibat mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 1: Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Job Insecurity (X)	.835	1.198
Kepuasan Kerja (M)	.835	1.198

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Dari hasil uji maka dapat disajikan jika nilai tolerance diatas 0,100 dan nilai VIF dibawah 10 jadi data lolos uji multikolinearitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2: Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.801	.008
	Job Insecurity (X)	-1.831	.076
	Kepuasan Kerja (M)	-.638	.528

a. Dependent Variable: ABSRES

Bersumber pada hasil percobaan heteroskedastisitas bisa dikenal kalau angka Sig. lebih besar dari 0. 05 maka lolo uji heteroskedastisitas

3. Uji Normalitas

Gambar 3: Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	.059 ^c

Bersumber pada hasil percobaan normalitas informasi kolmogrov- smirnov dengan residual, bisa dikenal kalau angka Asymp. Sig. (2- tailed) buat angka residualnya merupakan sebesar 0. 059. Oleh sebab angka Signifikasi buat angka residualnya 0. 05, jadi bisa disimpulkan kalau informasi yang diawasi berdistribusi wajar serta bentuk regresi sudah penuh anggapan normalitas.

Evaluasi Terhadap Validitas Model

Tabel 4: Hasil Evaluasi Validitas Model

No.	Variabel Dependen	Variabel Independen	R ²	Kemampuan Menjelaskan Variabel Independen
1	Kepuasan Kerja (M)	X	0,406	Sedang
2	Loyalitas Pegawai (Y)	X, M	0,864	Kuat

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}...P^2_{ep} \\
 &= 1 - (0,914)^2 (0,504)^2 \\
 &= 1 - (0,835) (0,254) \\
 &= 1 - 0,212 \\
 &= 0,788
 \end{aligned}$$

Bersumber pada hasil kalkulasi metode koefisien pemastian keseluruhan, hingga didapat kalau kedamaian informasi yang bisa dipaparkan oleh bentuk merupakan sebesar 78, 8 persen ataupun dengan tutur lain data yang tercantum dalam informasi sebesar 78, 8

persen bisa dipaparkan oleh bentuk, sebaliknya lebihnya ialah 21, 2 persen dipaparkan oleh elastis lain (tidak ada dalam bentuk) serta error.

Pengaruh *Job Insecurity* (X) dan Kepuasan Kerja (M) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y) Pada SMP PGRI 9 Denpasar

Tabel 5: Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru Pada SMP PGRI 9 Denpasar

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t Sig.
1	(Constant)	7.861	2.007		3.917 .000
	Job Insecurity (X)	.087	.035	.236	2.463 .019
	Kepuasan Kerja (M)	.621	.080	.741	7.727 .000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, maka H_0 ditolak. Hal ini terlihat pada tingkat koefisien regresi sebesar 0,087 dan dibawah tingkat signifikansi variabel sebesar 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sehingga menolak H_0 . Hal ini terlihat dari tingkat koefisien regresi sebesar 0,621 dan kurangnya signifikansi variabel. dari 0,05.

Pengaruh *Job Insecurity* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (M) Pada SMP PGRI 9 Denpasar

Tabel 6: Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMP PGRI 9 Denpasar

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t Sig.
1	(Constant)	20.877	2.345		8.904 .000
	Job Insecurity (X)	.179	.069	.406	2.592 .014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (M)

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak. Hal ini dapat dilihat dari tingkat koefisien regresi sebesar 0,179 dan tingkat signifikansi variabel yang kurang dari 0,05.

Koefisien Jalur

1. Dampak Mandiri *Job Insecurity* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (M) dan Loyalitas Pegawai (Y) Pada SMP PGRI 9 Denpasar

Berdasarkan analisis dapat dijelaskan bahwa Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap retensi karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Pengaruh *job insecurity* (X) terhadap kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M).

Tabel 7: Ringkasan Koefisien Jalur

Hubungan	Koefisien Regresi Standar	Standard Error	t hitung	P Value	Keterangan
X → Y	0.236	0.035	2.463	0.019	Positif Signifikan
M → Y	0.741	0.080	7.727	0.000	Positif Signifikan
X → M	0.406	0.069	2.592	0.014	Positif Signifikan

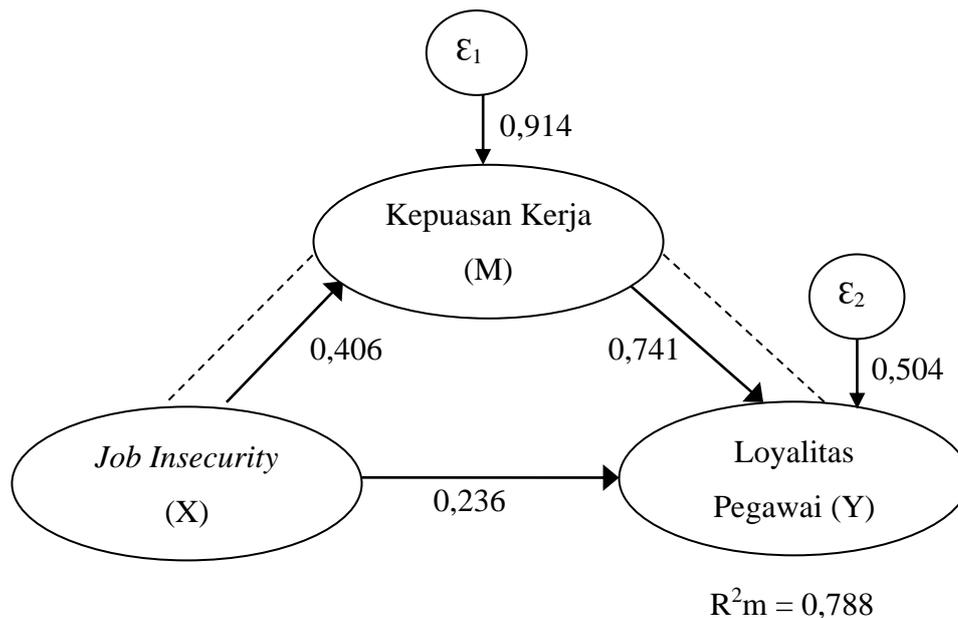
Keterangan :

X : *Job Insecurity*

M : Kepuasan Kerja

Y : Loyalitas Pegawai

Berdasarkan ringkasan koefisien jalur pada Tabel 7, maka dapat dibuat diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

1. Dampak Dengan Perantara *Job Insecurity* (X) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (M) Pada SMP PGRI 9 Denpasar

Tabel 8: Hasil Uji Variabel Intervening

Variabel Exogen	Variabel Mediasi	Variabel Endogen	ab	Sab	Z	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Loyalitas Pegawai	0.111	0.005	2.460	Signifikan
Terdapat	peran	mediasi	Kepuasan	Kerjadalam		hubungan <i>Job Insecurity</i> terhadap Loyalitas Pegawai

Job Insecurity terhadap Loyalitas Pegawai pada SMP PGRI 9 Denpasar

2. Dampak Mandiri, Secara Jalur , dan Pengaruh Total

Tabel 9: Dampak Mandiri dan Secara Jalur Serta Total Pengaruh *Job Insecurity* (Y) dan Kepuasan Kerja (M) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada SMP PGRI 9 Denpasar

Variabel		M	Y
X	PL	0,406	0,236
	PTL	-	0,301
	PT	0,406	0,537
M	PL	-	0,741

Keterangan :

- PL : Dampak Mandiri
- PTL : Dampak Dengan Perantara
- PT : Pengaruh Total
- X : *Job Insecurity*
- M : Kepuasan Kerja
- Y : Loyalitas Pegawai

Berdasarkan analisis dijelaskan bahwa secara langsung pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,406. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap Loyalitas Pegawai memiliki nilai sebesar 0,236. Secara Secara Jalur pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,301 dan secara total memiliki nilai sebesar 0,537.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil analisa mengenai akibat *job insecurity* kepada kepatuhan karyawan serta guru pada SMP PGRI 9 Denpasar dengan kebahagiaan kegiatan selaku elastis perantaraan, bisa disimpulkan kalau *Job insecurity* ada dampak positif kepatuhan karyawan, kebahagiaan kegiatan ada dampak positif kepatuhan karyawan, *job*

insecurity ada dampak positif kebahagiaan kegiatan, serta kebahagiaan kegiatan memediasi akibat job insecurity kepada kepatuhan karyawan di SMP PGRI 9 Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- David, F. R. & D. F. R. (2016). *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing - Konsep Edisi 15*. Salemba Empat.
- Egenius, S. . T. B. . & N. M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10)(480–489).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16 91(85–97).
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. . S. S. . dan R. G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal Of Business Management Education (JBME)*, 4(3)(3–39).
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 1092(161–168).
- Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 5(2)(43–55).
- Onsardi, A. M. . & A. T. (2017). *The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty*. 5(2)(7590–7599).
- Paramourine, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pratiwi, I. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di RSUD Kardinah Tegal. *Artikel Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Peradaban*.
- Riana, I. G. (2019). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(2)(79–90).
- Riantini, N. L. E. . S. I. W. . & M. I. G. . (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2)(79–90).
- Rosita, I. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mitra Budisentosa Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Madiun*.

- Setiawan, T. . A. Y. . & S. A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture , Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. . *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 25–36.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tripathi, P. and P. M. K. (2017). Examining the Relationship between Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Employee's Turnover Intention. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2)(451).
- Udayani, N. L. P. K. . & S. N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2).
- Umar, H. (2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani, A. (2014). *Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zanabazar, A. (2021). The Mediating Effect Of Employee Loyalty On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 10(2)(467–482).