

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nabila Prahaski¹⁾, Kusmilawaty²⁾, Budi Dharma³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan
e-mail: prahaskinabila@gmail.com¹⁾, kusmilawaty@uinsu.ac.id²⁾, budidharma@uinsu.ac.id³⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan itervening Job Satisfaction Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 KSG Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik menggunakan alat bantu teknik PLS analisis jalur dikarenakan adanya variabel intervening dalam model penelitian. Teknlik analisis menggunakan PLS dan Smart PLS dengan menggunakan aplikasi shewrd PLS. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh sigfnifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Ketidakpastian pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Kompensasi (X1), ketidakpastian pekerjaan (X2) dan kepuasan kerja (Z) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) tidak meintervening pengaruh kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) meintervening pengaruh ketidakpastian pekerjaan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Temuan penting dalam penelitian ini menemukan bahwa ternyata kompensasi bisa menjadi signifikan tetapi bisa menjadi tidak signifikan ketika melewati kepuasan karena ternyata didaerah tertentu seperti sumatera utara, kompensasi bisa membuat karyawan tidak puas tetapi tidak cukup membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaannya.

Kata kunci: Kompensasi, Ketidakpastian Pekerjaan, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and job uncertainty on employee loyalty by intervening job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 KSG both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis using PLS technique tools path analysis due to the intervening variables in the research model. The analysis technique uses PLS and Smart PLS using the PLS shewrd application. The results showed that Compensation (X1) partially had no significant effect on job satisfaction (Z). Job uncertainty (X2) partially has a significant effect on job satisfaction (Z). Compensation (X1), job uncertainty (X2) and job satisfaction (Z) partially have a significant effect on employee loyalty (Y). Job satisfaction (Z) does not intervene the effect of compensation (X1) on employee loyalty (Y). Job satisfaction (Z) intervenes the effect of job uncertainty (X2) on employee loyalty (Y). An important finding in this study found that it turns out that compensation can be significant but can be insignificant when passing through satisfaction because it turns out that in certain areas such as North Sumatra, compensation can make employees dissatisfied but not enough to make employees disloyal to their company.

Keywords: Compensation, Job Uncertainty, Employee Loyalty, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting dalam memastikan stabilitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan adalah loyalitas karyawan. Keandalan yang kuat dari para perwakilan tidak hanya mencerminkan kepuasan mereka di tempat kerja, namun pada saat yang sama berarti hasil administrasi dalam menciptakan hubungan yang bersahabat dan secara umum bernilai antara organisasi dan perwakilannya. Di bidang agrobisnis, khususnya pada organisasi besar seperti PT. Perkebunan Nusantara IV, ketabahan pekerja sangat penting mengingat kesulitan dan elemen yang dihadapi organisasi dalam mengejar dan meningkatkan efisiensi. Lokal 1 KSG juga merupakan salah satu unit fungsional PT. Perkebunan Nusantara IV yang mengambil bagian dalam pelaksanaan fungsional organisasi sehingga mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi pengabdian pekerja dalam organisasi. Ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan kesukaan terhadap pekerjaan merupakan indikator loyalitas karyawan, menurut Suhendi (Marwanto & Hasyim, 2022).

Salah satu perspektif utama yang secara mendasar mempengaruhi ketabahan perwakilan adalah pemulihan (Ambarak et al., 2023). Gaji yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja tidak hanya mencakup kompensasi dasar, tetapi juga berbagai jenis motivator, pengiriman uang, dan lembaga lain yang mengarah pada pengembangan lebih lanjut bantuan pemerintah yang representatif. Remunerasi yang adil dan kejam diterima untuk memberikan pilihan untuk meningkatkan pemenuhan kerja pekerja, yang pada akhirnya menambah pengabdian mereka kepada organisasi (Selvia et al., 2023). Ketika perwakilan merasa bahwa komitmen mereka dihargai dan diakui, mereka umumnya akan menunjukkan tingkat kewajiban yang lebih tinggi terhadap organisasi dan ragu untuk mencari peluang bisnis di tempat lain. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung merupakan tiga indikator kompensasi.

Namun, meskipun kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, hal ini tidak selalu cukup untuk menjamin loyalitas karyawan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa beberapa karyawan tetap merasa kurang puas dan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, meskipun mereka menerima kompensasi yang baik. Hal ini menandakan adanya faktor lain yang turut berperan dalam menentukan loyalitas karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah ketidakpastian pekerjaan. Ketidakpastian pekerjaan ialah munculnya perasaan ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaan mereka di masa depan (Perwira et al., 2021). Ketidakpastian ini dapat timbul akibat berbagai kondisi, seperti perubahan kebijakan perusahaan, restrukturisasi organisasi, fluktuasi ekonomi, atau bahkan perkembangan teknologi yang mengancam keberadaan pekerjaan tertentu. Menurut (Gaffar, 2017) Indikator yang dapat mengukur Job Insecurity yaitu, ketidakpastian perintah, kebijakan dan pedoman yang bertentangan, perasaan memiliki pekerjaan terlalu banyak untuk dikerjakan satu orang, dan tidak ketepatan jenis pekerjaan.

Karyawan yang merasa pekerjaan mereka tidak aman cenderung mengalami stres dan kecemasan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja pun berperan sebagai mediator yang menghubungkan antara kompensasi, ketidakpastian pekerjaan, dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih mampu mengatasi ketidakpastian dan tetap menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya mungkin merasa tidak memiliki alasan yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan, terutama jika mereka menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Menurut (As'ad, 2015) indikator kepuasan kerja antara lain di antaranya yaitu,

saling memberikan dukungan, saling membantu, saling bertanggung jawab, motivasi kerja, senang dengan pekerjaan menantang, sesuai dengan harapan, dan tanggung jawab dari pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil pra survei dengan beberapa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 KSG, ditemukan beberapa fenomena menarik terkait dengan kompensasi, ketidakpastian pekerjaan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Saudari MA adalah seorang karyawan tetap, yang menyatakan bahwa meskipun kompensasi yang diterima cukup memadai, masih ada ketidakpuasan terkait pembagian tunjangan dan bonus yang dianggap belum merata. Sementara itu, saudara SF yang merupakan seorang karyawan kontrak, mengungkapkan kekhawatirannya mengenai masa depan pekerjaan, terutama di tengah pembicaraan tentang restrukturisasi yang menimbulkan ketidakpastian. Di sisi lain, saudari NP menyebutkan bahwa meskipun ia merasa puas dengan pekerjaannya karena dukungan tim dan kebebasan dalam berinisiatif, ada momen-momen di mana ia merasa kurang dihargai, terutama ketika keputusan diambil tanpa melibatkan tim. Berdasarkan hasil pra survei tersebut pun menunjukkan bahwa meskipun ada kepuasan kerja, faktor-faktor lain seperti ketidakpastian pekerjaan dan ketidakpuasan terhadap aspek tertentu dari kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan saudara RA, seorang karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun, yang mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang lain karena adanya perubahan yang tidak jelas arahnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persentase jumlah keluar masuknya karyawan pada perusahaan selama 3 tahun seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
2021	478	4
2022	472	3
2023	478	6

Sumber: Data sekunder, 2024.

Data jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan selama periode tiga tahun ditampilkan pada tabel di atas. Perusahaan mempunyai 4 karyawan yang keluar pada tahun 2021, sehingga total karyawannya menjadi 478 orang. Pada tahun depan, 2022, jumlah pekerja akan sedikit berkurang menjadi 472 orang, sedangkan jumlah wakil yang keluar akan berkurang menjadi 3 orang. Namun jumlah pegawainya akan kembali bertambah menjadi 478 orang pada tahun 2023, namun jumlah pegawai yang keluar akan bertambah menjadi enam orang. Meskipun jumlah pegawai kembali ke level sebelumnya pada tahun 2023, namun peningkatan jumlah pegawai yang keluar menunjukkan adanya tren yang patut diwaspadai. Hal ini mungkin merupakan tanda bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan masalah-masalah yang mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, kesejahteraan, atau kepuasan kerja.

Dalam ulasan yang disutradarai oleh Safrida et al. (2023) dengan judul “Dampak Gaji dan Tempat Kerja Terhadap Kesetiaan Perwakilan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Pemenuhan Jabatan sebagai Variabel Mediasi”, menemukan bahwa gaji tidak menunjukkan pengaruh langsung yang besar terhadap keteguhan perwakilan dan pemenuhan jabatan. . Pengaruh lain terhadap stabilitas adalah penyebabnya. Namun demikian, hal tersebut terbukti memiliki korelasi yang signifikan dengan loyalitas karyawan jika dibandingkan.

Organisasi-organisasi ini tidak hanya harus menyaingi pesaing lain dalam hal menarik tawaran remunerasi, namun juga perlu membangun tempat kerja yang aman dan stabil bagi

perwakilan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara menyeluruh apa arti keselarasan dan hasil bagi dedikasi pekerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Tingkat komitmen dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap pemberi kerja disebut loyalitas karyawan. Marwanto & Hasyim (2022) menyatakan bahwa kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan daripada pindah mencerminkan loyalitas tersebut. Suhendi menggarisbawahi, kurangnya ketabahan dapat merugikan suatu organisasi baik dari sudut pandang keuangan maupun non-moneter. Loyalitas, menurut Onsardi dkk. (2019), merupakan jenis loyalitas dan ketaatan karyawan terhadap tempat kerja. Kesetiaan bukan hanya soal kehadiran nyata yang harus terlihat dari lamanya bekerja, namun juga mencakup keikutsertaan, perhatian, pemikiran dan komitmen yang diberikan perwakilan terhadap organisasi.

Job Satisfaction

Pemenuhan pekerjaan (Occupation Fulfillment) menggambarkan sentimen baik atau kepuasan yang dialami oleh perwakilan dengan tempat kerjanya yang tiada akhir. Menurut Flippo seperti disinggung oleh Hayati dan Wilistiningsih (2019), salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kesetiaan pekerja adalah kepuasan kerja. Hasibuan sebagaimana dikutip dalam Akmal dan Tamini (2018) mencirikan pemenuhan kerja sebagai kondisi mental yang menawan dan mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaan. Faktor-faktor seperti gaji yang adil, situasi jabatan sesuai kapasitas, realitas dalam pekerjaan, serta kondisi lingkungan dan lingkungan kerja, mempengaruhi tingkat pemenuhan tersebut. Hasanah (2023) melanjutkan, kepuasan kerja merupakan gabungan keadaan mental, fisiologis, dan alamiah yang mendorong seseorang untuk mengungkapkan kepuasan kerjanya secara jujur.

Kompensasi

Bayar Menyinggung hadiah atau keuntungan yang diberikan organisasi kepada perwakilannya sebagai jenis imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagaimana dikemukakan oleh Syafri dan Alwi (2014) yang dirangkum oleh Dewi dan Andriani (2023), pendirian kembali merupakan hak perwakilan yang diberikan untuk menyesuaikan kewajiban dan komitmen yang diselesaikannya. Marnis dan Priyono (2008) mengkarakterisasi remunerasi sebagai segala jenis kecanggungan – baik dalam bentuk uang tunai maupun barang dagangan, secara langsung atau tidak langsung – yang diterima oleh perwakilan sebagai penghargaan atas komitmen mereka terhadap organisasi. Akibatnya, ini mencakup semua penghargaan yang diberikan oleh bisnis sebagai pengakuan atas layanan dan usaha karyawan.

Ketidakpastian Pekerjaan

Ancaman terhadap kestabilan masa depan pekerjaan bisa membuat individu terjebak dalam kondisi yang dikenal sebagai ketidakpastian pekerjaan atau job insecurity. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan job insecurity sebagai situasi di mana terdapat ketidakpastian tentang kelangsungan pekerjaan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1998) menggambarkan job insecurity sebagai rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kestabilan yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Ketika karyawan mengalami job insecurity, reaksi mereka dapat mempengaruhi secara signifikan efektivitas organisasi tempat mereka bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel, serta untuk mengeksplorasi peran, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 KSG, yang berjumlah 498 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan Rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan.

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 KSG. Sebaliknya, data sekunder diambil dari sumber tidak langsung, seperti dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian dan telah ada sebelumnya. Untuk analisis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Metode ini bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path analysis) dikarenakan adanya variabel intervening dalam model penelitian menggunakan aplikasi shewrd PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis tentang bagaimana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen melalui peran variabel mediator atau intervening. Kriterianya:

- 1) Jika nilai P-Value < 0,05, ini menandakan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen memang melewati jalur mediasi dari variabel mediator. Dalam hal ini, variabel mediator berfungsi sebagai penghubung yang membuat pengaruh tersebut bersifat tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0,05, maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak dipengaruhi oleh variabel mediator. Dengan kata lain, hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen adalah langsung, tanpa melalui perantara mediator (Juliandi, 2018).

Tabel. 5. *Indirrect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Ketidakpastian Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) - > Loyalitas Karyawan (Y)	0.182	0.163	0.073	2.509	0.014
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) - > Loyalitas Karyawan (Y)	0.043	0.039	0.035	1.234	0.220

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Dirrect Effect

Analisis efek langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai dampak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas atau signifikansi (P-Value) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel. 4. Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepuasan Kerja (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.305	0.246	0.122	2.496	0.014
Ketidakpastian Pekerjaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.598	0.635	0.085	7.071	0.000
Ketidakpastian Pekerjaan (X2) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.357	0.394	0.118	3.034	0.003
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.140	0.135	0.093	1.511	0.134
Kompensasi (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.223	0.216	0.092	2.416	0.018

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

F-Square

F-Square adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model. Dengan mengukur perubahan nilai R² ketika suatu variabel eksogen dihilangkan dari model, *F-Square* membantu menentukan sejauh mana variabel tersebut mempengaruhi variabel endogen yang terkait (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menilai *F-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut.

- (1) Apabila nilai F2 = 0.02 maka dampak dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dianggap kecil.
- (2) Apabila nilai F2 = 0.15 maka dampak dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dianggap moderat atau sedang.
- (3) Apabila nilai F2 = 0.35 maka dampak dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dianggap besar.

Tabel. 3. F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Kepuasan Kerja (Z)	Ketidakpastian Pekerjaan (X2)	Kompensasi (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (Z)				0.111
Ketidakpastian Pekerjaan (X2)	0.514			0.145
Kompensasi (X1)	0.028			0.084
Loyalitas Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024,

R-Square

Merupakan tindakan yang menunjukkan sejauh mana variasi variabel reliabel yang dapat dipahami oleh faktor bebas dalam model. Hal ini berguna untuk mensurvei sifat model dan terlepas dari apakah model tersebut bagus (Juliandi, 2018). Menurut Juliandi (2018), standar R-Square adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R² (berubah) = 0,75 berarti model (bidang kekuatan yang serius untuk signifikansi).
- 2) Model dikatakan moderat jika nilai R² (adjusted) sebesar 0,50.
- 3) Jika harga R² (berubah) = 0,25 maka model tidak berdaya (buruk).

Tabel. 2. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.444	0.444
Loyalitas Karyawan (Y)	0.531	0.531

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM), ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.223, T-Statistics 2.416, dan P-Value 0.018. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi secara langsung berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purba et al., 2016) dan (Ma'ruf, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Yang artinya, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi.

Dalam penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karena merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkomitmen pada perusahaan. Kompensasi yang kompetitif juga membantu meningkatkan rasa memiliki dan kesetiaan, karena karyawan merasa bahwa perusahaan mengakui dan menghargai kerja keras mereka. Selain itu, kompensasi yang memadai dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, baik secara finansial maupun psikologis, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung. Faktor-faktor seperti transparansi dalam sistem kompensasi, kesesuaian dengan standar industri, serta keteraturan dalam pemberian bonus atau insentif juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan dalam jangka Panjang.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Nilai F-Square untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.028, yang menunjukkan efek kecil, dan nilai P-Value sebesar 0.134 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (P-Value > 0.05). Berarti penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak langsung yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini pun tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potale et al., 2015), (Pioh et al., 2016), (Tarigan et al., 2023), dan (Lestari et al., 2021) yang mana

hasil ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini, faktor yang menjadi tidak mempengaruhi secara signifikan pada kompensasi dan kepuasan kerja dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak cukup bervariasi atau tidak cukup sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti tunjangan tambahan, bonus, dan manfaat lain yang menyertainya mungkin tidak cukup memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja secara langsung (Aisyah et al., 2017). Faktor lain yang dapat memengaruhi hasil ini adalah ketidakcocokan antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan atau standar industri. Jika kompensasi dianggap standar atau kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan tidak merasakan dampak signifikan pada kepuasan kerja mereka. Selain itu, aspek non-finansial dari kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan karir, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kompensasi itu sendiri.

Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengaruh ketidakpastian pekerjaan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.357 dengan T-Statistics sebesar 3.034 dan P-Value 0.003. Hasil penelitian ini pun didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2023) dan (Azela et al., 2024) yang menunjukkan hasil bahwa ketidakpastiaan kerja (*Job Insecurity*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketidakpastian pekerjaan dapat mencakup berbagai aspek seperti kekhawatiran akan keamanan pekerjaan, potensi perubahan organisasi, atau risiko pemutusan hubungan kerja. Faktor-faktor ini sering kali menyebabkan stres dan kecemasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketidakpastian yang tinggi cenderung membuat karyawan merasa kurang terikat secara emosional dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang berdampak negatif pada loyalitas mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil ini meliputi komunikasi dan transparansi dari manajemen perusahaan mengenai status dan kebijakan pekerjaan. Ketidakpastian yang tinggi dapat diperparah oleh kurangnya informasi atau perubahan yang tidak terduga dari pihak manajemen. Untuk mengatasi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi internal, memberikan jaminan keamanan pekerjaan, dan menetapkan kebijakan yang jelas. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi rasa ketidakpastian di kalangan karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka, memastikan bahwa mereka tetap terikat secara emosional dan termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian ini, pengaruh ketidakpastian pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.598, T-Statistics sebesar 7.071, dan P-Value 0.000. Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi et al., 2020) dan (Rumengan et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pada ketidakpastiaan kerja pada kepuasan kerja.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki dampak yang besar dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakpastian pekerjaan, seperti kekhawatiran tentang stabilitas pekerjaan atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja, dapat menyebabkan stres dan kecemasan yang signifikan di kalangan karyawan. Kondisi ini sering mengganggu perasaan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini dapat mengurangi rasa kontrol dan stabilitas, yang penting untuk merasa puas dengan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kepuasan kerja termasuk komunikasi manajerial dan kebijakan perusahaan. Ketidakpastian sering diperburuk oleh kurangnya informasi atau perubahan kebijakan yang mendadak. Oleh karena itu, untuk mengurangi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan, perusahaan perlu meningkatkan transparansi dan komunikasi dengan karyawan. Menyediakan informasi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta melakukan perencanaan karir yang baik, dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan mengelola ketidakpastian secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Pada penelusuran kali ini, dampak pemenuhan pekerjaan (Z) terhadap kesetiaan pekerja (Y) menunjukkan outcome yang sangat besar dengan nilai koefisien jalan sebesar 0,305, T-Measurement sebesar 2,496, dan P-Worth sebesar 0,014. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diarahkan oleh (Akbar, 2018) berjudul “Dampak Pemenuhan Jabatan Terhadap Kesetiaan Pekerja di PT. Duta Pertiwi Nusantara” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada hakikatnya mempengaruhi keandalan perwakilan. Semakin tinggi tingkat pemenuhan pekerjaan yang dirasakan pekerja, semakin tinggi pula tingkat keandalan mereka terhadap organisasi.

Mengingat dampak eksplorasi ini, kepuasan kerja dapat mencakup berbagai sudut seperti kepuasan dengan proyek, tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keharmonisan. Karyawan lebih cenderung merasa terlibat dan berkomitmen terhadap bisnis ketika mereka puas dengan aspek-aspek ini. Perasaan puas ini membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memotivasi karyawan untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Faktor-faktor yang membantu hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesetiaan perwakilan mencakup strategi organisasi yang membantu bantuan pemerintah pekerja, pintu terbuka yang berharga untuk peningkatan profesi, dan tempat kerja yang bodoh dan komprehensif. Di sisi lain, faktor-faktor seperti tidak adanya bantuan, pengkhianatan dalam keharmonisan, atau kegelisahan dalam lingkungan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan, karena persahabatan, kesetiaan yang kurang mewakili.

Dalam hal tersebut, untuk meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan. Ini dapat mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan, peningkatan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan mengelola kepuasan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang akan berdampak positif pada retensi dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian ini, pengaruh kompensasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai koefisien jalur langsung antara kompensasi dan loyalitas karyawan adalah 0.223, dengan T-Statistics sebesar 2.416 dan P-Value 0.018, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang baik dan sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (nilai koefisien jalur sebesar 0.140 dengan P-Value 0.134). Berarti hal ini menjelaskan bahwa nyatanya selama ini kompensasi saat ini tidak cukup untuk membuat mereka puas dikarenakan masyarakat yang berada di Kota Medan yang susah mendapatkan pekerjaan. Sehingga pegawai pun terpaksa loyal terhadap kompensasi karena dinilai lebih baik daripada perusahaan lainnya. Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Pratama et al., 2014) dan (Safrida et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berkontribusi pada loyalitas karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang menjembatani pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja ialah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas.
2. Adanya keadilan dalam pemberian kompensasi dan transparansi dalam proses penggajian dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan.
3. Kompensasi yang baik harus mempertimbangkan keseimbangan kerja-hidup karyawan, sehingga mereka merasa tidak hanya dihargai secara finansial tetapi juga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu alat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan berdampak positif pada loyalitas karyawan. Meskipun pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, peran kepuasan kerja sebagai mediator menunjukkan pentingnya pencapaian keseimbangan antara kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian ini, pengaruh ketidakpastian pekerjaan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan. Ketidakpastian pekerjaan memiliki koefisien jalur langsung sebesar 0.357 dengan T-Statistics sebesar 3.034 dan P-Value 0.003, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini pun didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ekmekci et al., 2021) yang menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Ketidakpastian pekerjaan yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat

loyalitas karyawan. Ketidakpastian dalam pekerjaan dapat mencakup berbagai aspek, seperti kekhawatiran tentang stabilitas pekerjaan, kemungkinan pemutusan hubungan kerja, atau perubahan besar dalam lingkungan kerja yang dapat menambah stres dan kecemasan. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam posisi mereka, kepuasan kerja mereka dapat menurun, dan ini secara langsung mempengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung:

1. Pengaruh Langsung, ketidakpastian pekerjaan secara langsung menurunkan loyalitas karyawan, yang dapat dijelaskan oleh ketidakpastian yang memicu perasaan tidak nyaman dan ketidakstabilan di tempat kerja. Karyawan yang merasa tidak aman mungkin kurang termotivasi untuk berkomitmen jangka panjang kepada perusahaan.
2. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, ketidakpastian pekerjaan yang tinggi mengurangi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang rendah kemudian menurunkan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi loyalitas karyawan secara tidak langsung dengan mengurangi kepuasan kerja mereka terlebih dahulu.

Faktor-faktor yang Memengaruhi:

1. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan potensi pemutusan hubungan kerja dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak puas, yang berujung pada penurunan loyalitas.
2. Dukungan yang memadai dari manajemen dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan, seperti komunikasi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan upaya untuk mengurangi stres, dapat membantu mempertahankan kepuasan kerja dan loyalitas.
3. Lingkungan kerja yang mendukung dan aman dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan.

Sehingga, penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi loyalitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Upaya seperti komunikasi yang transparan dan dukungan yang efektif dapat membantu mengatasi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Remunerasi berdampak pada keandalan pekerja dengan koefisien cara sebesar 0,223, T-Pengukuran 2,416, dan P-Worth 0,018, yang menunjukkan bahwa peningkatan secara langsung dapat meningkatkan dedikasi yang representatif.
2. Kebun tidak berdampak pada pemenuhan pekerjaan, dengan nilai F-Square sebesar 0,028 dan P-Worth sebesar 0,134, menunjukkan bahwa pembibitan tidak secara jelas berdampak pada tingkat pemenuhan pekerjaan.
3. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,357, T-Statistics sebesar 3,034, dan P-Value sebesar 0,003.
4. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh ketidakpastian pekerjaan.
5. Pekerjaan juga berpengaruh secara mendasar terhadap pemenuhan pekerjaan dengan koefisien sebesar 0,598, T-Measurements 7,071, dan P-Worth 0,000 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat pemenuhan pekerjaan maka semakin rendah derajat pemenuhan pekerjaan yang terlihat. Kerentanan ini dapat menimbulkan tekanan, yang pada akhirnya menurunkan rasa kendali dan soliditas, yang merupakan komponen penting dalam mencapai pemenuhan posisi.

6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,305, T-Statistics sebesar 2,496, dan P-Value sebesar 0,014.
7. Loyalitas cenderung lebih tinggi di antara karyawan yang puas dengan posisinya. Tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pembaruan merupakan aspek kepuasan kerja yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.
8. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh imbalan, namun tetap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada bagian ini kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara loyalitas karyawan dan kompensasi.

Saran

Gaji yang besar dapat meningkatkan pemenuhan pekerjaan, sehingga memperkuat ketergantungan perwakilan. Kerentanan kerja juga mempengaruhi kesetiaan perwakilan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pemenuhan pekerjaan. Loyalitas menurun akibat rendahnya kepuasan kerja dan ketidakpastian. Komunikasi yang jelas dan dukungan manajerial sangat penting untuk mengurangi dampak negatif dari iklan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Advani, A., & Abbas, Z. (2015). Impact of transformational and transactional leadership styles on employee's performance of Banking Sector in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research: An Administration and Management*, 15(5) (Version 10).
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, L. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Science*, 8(2), 257–267
- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). Non-Commercial-Share Alike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). *Journal of Economics Review*, 3(2), 2809– 378. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>
- Al-Amin, Md. (2017). Transformational Leadership and Employee Performance Mediating Effect of Employee Engagement. *North South Business Review*, 7(2), 28–40.
- Dwi, A., A., & Suwarsi, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Mato Aik Di Kota Tanjung Pandan). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1).
- Purba, K., B., & Andri, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Rumengan, Y., M., C., Lengkong K., P., V., & Saerang T., R. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Savior Motoling. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4).
- Damhuri, D., & Kusmilawaty. (2024). Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Bidang Program, Akuntabilitas Dan Informasi Publik Dalam Sistem Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.

- Tarigan, V., E., & Nawawi., M., Z. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Berdasarkan Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2).
- Dewi, A. P., & Andriani, T. (2023). Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.24014/japkp.v4i1.17812>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Nahdiah A., F., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1).
- Gaffar, M. A. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 5(1), 3–42.
- Imsar, Nasution, J., & Hasanah., N. (2023) Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. *Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Juliandi. A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*.1(1). 1-12.
- Jusuf. (2019). Analisis Loyalitas Pekerja Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*, 2(4), 631–654.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith->
- Munthe, N., Rokan, M. K., & Bi Rahmani, N. A. (2022). Pengaruh Peran Manajer, Kualitas Pelayanan Islami dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pasien Bekam Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Sehat Thibun Nabawi di Masa Covid-19. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3761. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6752>
- Hidayat, M., R., Yusuf, S., & Bacthiar, Y. (2023). The Effect of Job Insecurity and Organizational Climate On The Loyalty of Sub-District Office Employees Enrekang Enrekang District. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Nancy L. Pioh, & Hendra N. Tawas. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Juliana, N., & Alyusri., F., M. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koprasi Umkm Kota Medan. *Bursa Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(2).
- Pertiwi, S., N., & Piartini, S., P. (2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit, Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6).
- Perwira, L. T., & Hidayat, M. (2021). Memahami Dinamika Bekerja dalam Ketidakpastian: Tinjauan Fenomenologis Pengalaman Bekerja Pengemudi Ojek Online. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 249–266. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i2.7995>
- Reza Ma'ruf. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1).

- Potale, R., & Uhing., Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Selvia, & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Aisyah, Siti., Herkulana, & Achmadi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(5).
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka. *Kinerja*, 3(2).
- Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., Ozsoy Ozmen, A., & Kumbul Guler, B. (2021). Academics' Responses to Job Insecurity: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Higher Education Policy*, 34(1), 218–237. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-00129-7>
- Tino Akbar. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas*, 2(3).