



Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja: Studi Karyawan Outsourcing Produksi PT Sango Ceramics Indonesia

Cinta Ananda Ridwan Saputri*, Athoillah²

^{1,2}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Informasi

Artikel

History of article:

Accepted June 2025

Approved September 2025

Published September 2025

Kata Kunci:

job insecurity, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, outsourcing

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana job insecurity dan stress kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, data dikumpulkan dari 100 karyawan produksi outsourcing di PT Sango Ceramics Indonesia. Model persamaan struktural (SEM) dengan SmartPLS 4.0 digunakan sebagai alat analisis. Hasil menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi sebagian dari pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap rasa aman dalam pekerjaan dan tekanan kerja yang dirasakan karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan dan kinerja mereka. Job satisfaction menjadi faktor yang menjembatani hubungan tersebut, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja untuk menjaga performa karyawan outsourcing produksi. Studi ini menekankan pentingnya perhatian terhadap faktor psikologis seperti keamanan kerja dan stres dalam menjaga kinerja karyawan outsourcing.

PENDAHULUAN

Globalisasi yang berkembang pesat menuntut organisasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan

lingkungan kerja (Sawitri et al., 2022; Sewang., Umar, 2024). Dua faktor penting yang sering menjadi perhatian adalah *job insecurity* dan stress kerja, yang dalam banyak kasus terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Perubahan struktural di banyak perusahaan, seperti penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing, telah meningkatkan ketidakpastian kerja yang berdampak pada kecemasan dan penurunan performa (Kuo et al., 2024; van Vuuren et al., 2020). Sementara itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, demotivasi, dan gangguan kesehatan mental (Widianti & Herlina, 2023). Hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *job insecurity*, stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa studi menunjukkan pengaruh positif, negatif, bahkan tidak berpengaruh, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja (Bedemariam & Ramos, 2021; Jeziano, 2024; Muñoz Medina et al., 2023; Piccoli et al., 2021).

Penelitian ini mengambil konteks pada PT Sango Ceramics Indonesia, perusahaan manufaktur dengan mayoritas tenaga kerja kontrak dari outsourcing. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan produktivitas dan capaian target produksi. Studi awal menunjukkan adanya masalah pada *task performance* dan *contextual performance* yang diduga terkait dengan tekanan kerja dan ketidakpastian kontrak. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan adanya kecemasan terhadap keberlanjutan pekerjaan dan motivasi kerja yang rendah.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji secara simultan pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja, khususnya dalam konteks pekerja outsourcing di sektor manufaktur Indonesia. Dengan menjawab rekomendasi dari studi sebelumnya untuk mengeksplorasi konteks budaya dan jenis pekerjaan berbeda, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM serta praktik organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan kontrak.

Pengembangan Hipotesis

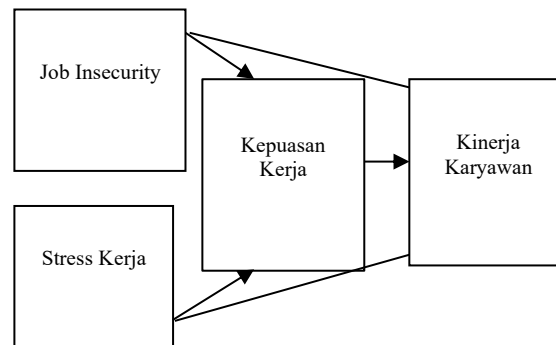
Penelitian ini berlandaskan pada Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas perilaku tersebut. Dalam konteks organisasi, dua faktor psikologis penting yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah *job insecurity* dan stress kerja. Ketidakpastian kerja menciptakan kecemasan akan keberlangsungan pekerjaan, sementara stress kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Keduanya dapat memengaruhi sikap, niat, dan perilaku kerja yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan. Beberapa studi menyatakan bahwa ketidakpastian kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa dalam jangka pendek (Jeziano, 2024), sementara studi lain menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja cenderung menurunkan motivasi dan produktivitas (Melhem et al., 2023; van Vuuren et al., 2020). Demikian pula, stress kerja dapat berdampak positif bila dikelola secara moderat (Arifiani & Rumijati, 2022),

namun berpotensi negatif apabila berlangsung kronis dan tidak terkontrol (Haque, 2024; Kuo et al., 2024). Selain itu, baik job insecurity maupun stress kerja berperan dalam menurunkan kepuasan kerja karena keduanya mengganggu kenyamanan dan stabilitas psikologis karyawan (Aryanto et al., 2020; Probst et al., 2024). Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik (Cao et al., 2024).

Lebih lanjut, beberapa studi menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang menjembatani pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap kinerja. Studi oleh (Piccoli et al., 2021) menemukan bahwa job insecurity menurunkan kepuasan kerja, yang selanjutnya menurunkan kinerja. Hal serupa ditemukan oleh (Amelia et al., 2023) yang menunjukkan bahwa stress kerja berdampak pada kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Job insecurity berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4: Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6: Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi
- H7: Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel pada satu waktu tertentu (Creswell John and Creswell David, 2023). Penelitian dilakukan di PT Sango Ceramics Indonesia, mulai November 2024 hingga selesai. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi outsourcing

sejumlah 954 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 91 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden untuk memenuhi syarat analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu.

Data diperoleh dari dua sumber: data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara tidak terstruktur kepada karyawan, serta data sekunder berupa dokumen internal perusahaan seperti produktivitas dan target produksi. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, dengan indikator yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya: kinerja karyawan (Malau & Kasmir, 2021), job insecurity (Mudanggala, 2024), stress kerja (Attar et al., 2021), dan kepuasan kerja (Malau & Kasmir, 2021).

Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif dan SEM berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 4.0. Analisis mencakup pengujian outer model (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas) serta inner model (R^2 , GoF, Q^2 , f^2 , dan uji mediasi). Kriteria signifikansi ditentukan melalui nilai t-statistik $> 1,960$ dan p-value $< 0,05$. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian secara simultan dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu disajikan hasil pengujian model pengukuran dan struktural menggunakan analisis **Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS)** dengan bantuan software **SmartPLS 4.0**. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun memiliki kualitas yang memadai dalam hal validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk dalam penelitian.

Prosedur analisis meliputi serangkaian pengujian yang terdiri atas uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas konstruk untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Selanjutnya, dilakukan pengujian model struktural untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel laten, baik hubungan langsung maupun tidak langsung (mediasi).

Hasil dari pengujian ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan serta menyusun pembahasan yang disajikan pada bagian selanjutnya, dengan tujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti serta mendukung atau menolak hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation	R-Table	Kesimpulan
Kinerja	EP1	0.811	.1960	Valid
Karyawan	EP10	0.732		
	EP2	0.739		

	EP3	0.726		
	EP4	0.770		
	EP5	0.772		
	EP6	0.783		
	EP7	0.716		
	EP8	0.781		
	EP9	0.745		
Job Insecurity	Jl1	.818	.1960	Valid
	Jl2	.794		
	Jl3	.802		
	Jl4	.815		
	Jl5	.800		
	Jl6	.769		
	Jl7	.770		
	Jl8	.707		
	Jl9	.800		
	Jl10	.736		
Stres Kerja	JS1	.813	.1960	Valid
	JS2	.875		
	JS3	.833		
	JS4	.829		
	JS5	.856		
	JS6	.815		
Kepuasan Kerja	JSat1	.767	.1960	Valid
	JSat2	.710		
	JSat3	.718		
	JSat4	.793		
	JSat5	.711		
	JSat6	.738		
	JSat7	.767		
	JSat8	.741		
	JSat9	.756		

Sumber: Data yang diolah (2025)

Tabel 2. Uji Hipotesis Penelitian

Hypothesis	Path Coefficients	t-value	Results
Job Insecurity → Kinerja karyawan	H 1 -0,319	3,767	Diterima

Job Insecurity → Kepuasan kerja	H 2	-0,508	5,171	Diterima
Stress kerja → Kinerja karyawan	H 3	-0,146	2,106	Diterima
Stress kerja → Kepuasan kerja	H 4	-0,317	3,239	Diterima
Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	H 5	0,439	4,052	Diterima
Job Insecurity → Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	H 6	-0,223	3,322	Diterima
Job Insecurity → Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	H 7	-0,139	2,598	Diterima

Source: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis bootstrapping dengan SmartPLS 4.0, diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model dinyatakan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa job insecurity dan stress kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pertama, job insecurity terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian (De Cuyper et al., 2019) dan (Melhem et al., 2023) yang menyatakan bahwa ketidakpastian kerja memengaruhi penurunan kinerja. Hal ini diperkuat oleh Theory of Planned Behavior (TPB), yang menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja menurunkan persepsi kontrol dan sikap positif, sehingga menurunkan intensi untuk bekerja secara optimal.

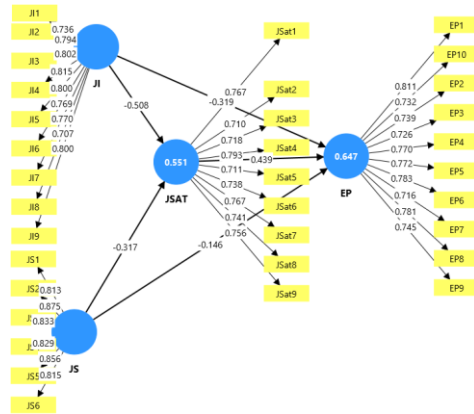
Selanjutnya, stress kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, semakin terpengaruh pula kualitas kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan (Kuo et al., 2024; Naru & Rehman, 2020), serta sejalan dengan TPB, di mana stres mengganggu persepsi kontrol dan menurunkan motivasi kerja.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa job insecurity dan stress kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Ketidakpastian kerja dan tekanan psikologis terbukti menurunkan kepuasan kerja karyawan, seperti yang juga dijelaskan dalam studi (Chowhan & Pike, 2023; Probst et al., 2024). Kondisi ini menggambarkan bahwa rasa aman dan stabilitas kerja merupakan faktor penting dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja sendiri terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan, dan dukungan atasan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Bo & Ścibiorek, 2021; Cao et al., 2024) yang menegaskan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan membentuk intensi untuk berperilaku kerja yang optimal.

Dalam hubungan tidak langsung, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja mampu meredam dampak negatif dari ketidakpastian dan tekanan kerja terhadap performa karyawan. Temuan ini memperkuat studi (Ni Putu Ayu Tika Kurniawati et al., 2021; Piccoli et al., 2021) serta memperjelas peran strategis kepuasan kerja dalam menciptakan stabilitas kinerja, terutama di lingkungan kerja outsourcing yang penuh tantangan.

Dengan demikian, seluruh hasil pengujian menunjukkan keterhubungan yang erat antara kondisi psikologis kerja (job insecurity dan stress), sikap kerja (kepuasan), dan hasil kerja (kinerja). Kebaruan dari temuan ini terletak pada pengujian secara simultan dalam konteks pekerja outsourcing manufaktur di Indonesia, yang secara empiris menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis untuk menjaga performa karyawan.



Gambar 2. Hasil Model Analisis

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan outsourcing produksi PT Sango Ceramics Indonesia. Berdasarkan hasil analisis empiris dan pembahasan

yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik job insecurity maupun stress kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Secara langsung, peningkatan job insecurity dan stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaannya atau mengalami tekanan kerja yang tinggi menunjukkan penurunan dalam produktivitas dan efektivitas kerja. Kedua faktor tersebut juga terbukti menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, di mana rasa aman dan kestabilan emosi menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan mampu memediasi pengaruh job insecurity serta stress kerja terhadap kinerja secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis penting yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak dari tekanan kerja terhadap performa karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan kondisi psikologis karyawan, terutama dalam konteks kerja outsourcing, agar perusahaan mampu menjaga stabilitas kinerja melalui peningkatan rasa aman dan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Sango Ceramics Indonesia atas izin dan dukungannya dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada seluruh karyawan outsourcing produksi yang telah bersedia menjadi responden. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan selama proses penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amelia, F. R., Heriyadi, H., Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiowati, S. (2023). Influence of work-life balance and job stress to employee performance mediated by kepuasan kerja on millennial employees. *Enrichment : Journal of Management*, 13(5), 3066–3081. <http://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1745>
- Arifiani, R. S., & Rumijati, A. (2022). Working from Home: Does Impact to Work Stress and Performance? Readiness to Change as Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 19–29. <https://doi.org/10.15294/jdm.v13i1.33234>
- Aryanto, T., Tukinah, U., Hartarini, Y. M., & Lubis, F. M. (2020). Connection of Stress and Kepuasan kerja to Successful Organizational Stress Management: A Literature Review. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(11), 217–225. <https://doi.org/10.22161/ijaers.711.26>

- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2021). Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Kepuasan kerja. *Istanbul Business Research*, 49(2020), 201–223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Bedemariam, R., & Ramos, J. (2021). Over-education and kepuasan kerja: The role of job insecurity and career enhancing strategies. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 71(3), 100632. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100632>
- Bo, W., & Ścibiorek, Z. (2021). A manager in the times of international management. *Logistics and Transport*, 2, 151–178. <https://doi.org/10.26411/83-1734-2015-2-51-2-21>
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S. hyun, & Park, S. (2024). Learning organization and employee performance: the mediating role of kepuasan kerja in the Vietnamese context. *Learning Organization*, 32(7), 53–73. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). *Workload , work – life interface , stress , kepuasan kerja and job performance : a job demand – resource model study during COVID-19*. 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Creswell John and Creswell David. (2023). Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publications, Inc.: Vol. Sixth Edit (Issue 1)*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 173–192. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804655>
- Haque, A. U. (2024). Knowledge hiding and occupational stress affecting employees' performance: comparative analysis from emerging and advanced economies. *Knowledge Management Research and Practice*, 22(5), 446–459. <https://doi.org/10.1080/14778238.2024.2322463>
- Jeziano. (2024). *SINTA 5 Pengaruh Job Insecurity dan Perceived Organizational Inclusion terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion on*. 06(2), 205–214.
- Kuo, N. Te, Lin, L. P., Chang, K. C., & Cheng, Y. S. (2024). How Emotional Labor and Job Stress Affect the Job Performance of Tour Leaders: Moderating Effects of Job Characteristics and Social Media Use Intensity. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 25(1), 30–58. <https://doi.org/10.1080/15256480.2022.2078454>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Kepuasan kerja As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Melhem, Y. S., BanyHani, I. A. H., Aityassine, F. L. Y., Al-Adamat, A. M., Alolayyan, M. N., Al-Hawary, S. I. S., Mohammad, A., Alqahtani, M. M., & Alshurideh, M. T. (2023). The Impact of

- Job Insecurity on Employees Job Performance Among Employees Working at Save the Children in Jordan. *Studies in Computational Intelligence*, 1056(February), 943–960. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12382-5_50
- Muñoz Medina, F., López Bohle, S. A., Beurden, J. Van, Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(6–7), 589–632. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164>
- Naru, A. S., & Rehman, A. (2020). Impact of Job Insecurity and Work Overload on Employee Performance With the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15741>
- Ni Putu Ayu Tika Kurniawati, Ida Bagus Udayana Putra, & I Made Suniastha Amerta. (2021). The Role of Kepuasan kerja in Mediating the Effect of Work Stress and Democratic Leadership on Employee Performance at Sushimi Restaurant in Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 90–93. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.3130.90-93>
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2021). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect? *Journal of Career Development*, 48(2), 150–165. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Probst, T. M., Tomas, J., Roll, L., Maslić Seršić, D., Jiang, L., & Jenkins, M. R. (2024). Attenuating the relationship between job insecurity and kepuasan kerja: An examination of the role of organizational learning climate in three countries. *Economic and Industrial Democracy*, 45(2), 304–334. <https://doi.org/10.1177/0143831X231155975>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sewang., Umar, S. dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–86.
- van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). *Kinerja berasal dari kata job*. 1(2), 81–92.