

## PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI DEPO MAWI (Magetan-Ngawi)

Andika Tri Krismanto<sup>1)</sup>, Putri Oktovita Sari<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Madiun

email: [andika.tri.96@gmail.com](mailto:andika.tri.96@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Madiun

email: [putrioktovita@gmail.com](mailto:putrioktovita@gmail.com)

---

### Abstract

*PT. Pinus Merah Abadi is a national company that operates in the field of sales & delivery which includes both traditional and modern networks. It consists of many branches that directly serve registered outlets throughout Indonesia. It has become a growing goods distribution company by focusing on developing its Human Resources, Delivery System, Inventory, and Good Corporate Practices. This study aims to determine the effect of job insecurity and job satisfaction towards work productivity through compensation as an intervening variable. This research uses quantitative research. The population was 50 and the research sample was 50 people or equal to the total population. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The sampling technique used was that the entire population-sampled called the saturated sample. The data obtained were processed using IBM SPSS Version 20. The results of the study are: (1) Job Insecurity has a significant positive effect towards Compensation; (2) Job Insecurity has a significant positive effect towards Work Productivity; (3) Job Satisfaction has a significant positive effect towards Compensation; (4) Job Satisfaction Negative effect towards Work Productivity; (5) Job Insecurity has no significant positive effect towards Productivity through the mediating Compensation variable; (6) Job Satisfaction has a significant positive effect towards Work Productivity through the mediating Compensation variable.*

**Keywords:** Job Insecurity, Job Satisfaction, Compensation, and Work Productivity.

### Abstrak

PT. Pinus Merah Abadi merupakan perusahaan nasional yang beroperasi dalam bidang penjualan & pengiriman yang meliputi jaringan tradisional maupun modern. PT. Pinus Merah Abadi terdiri dari banyak cabang agar dapat melayani secara langsung outlet-outlet yang terdaftar diseluruh Indonesia. PT. Pinus Merah Abadi menjadi perusahaan penyalur barang yang tumbuh dengan berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusianya, Sistem pengiriman, Inventaris, dan Praktek perusahaan yang Baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi sebanyak 50 dan sampel penelitian sebanyak 50 orang atau sama dengan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampel jenuh. Data yang diperoleh diolah menggunakan IBM SPSS Versi 20.

Hasil penelitian yaitu: 1) Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kompensasi, 2) Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Kompensasi, 4) Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif terhadap Produktivitas Kerja, 5) Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas melalui variabel Kompensasi yang memediasi, 6) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui variabel Kompensasi yang memediasi.

**Kata Kunci:** Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja.

### PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada sistem operasional perusahaan adalah aset penting suatu perusahaan yang semestinya diolah dengan benar agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan, masalah-masalah yang dialami bukan sekedar pada peralatan, keuangan, pemasaran, produk yang dihasilkan dan lingkungan perusahaan saja, melainkan juga pada pengelolaan sumber daya manusianya. Pengertian sumber daya manusia sendiri yaitu modal dasar yang paling penting dalam sebuah perusahaan sehingga apabila tidak ada sumber daya manusia dapat ditetapkan sistem operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Burhanudin Yusuf, 2015).

Perusahaan akan terus beroperasi jika sumber daya manusianya dapat diatur dengan tepat. Pengaturan sumber daya manusia yang sudah tepat bakal berakibat pada produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Produktivitas kerja sendiri memanglah sangat berpengaruh terhadap perusahaan yaitu sebagai tolak ukur dalam keberhasilan pengelolaan aktivitas kerja di suatu perusahaan (Sutrisno, 2017).

Perusahaan yang diambil sebagai objek pada penelitian ini adalah perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi) sendiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyalur/pemasok makanan ringan seperti produk dari Nabati, Japfa dan produk-produk makanan ringan lainnya.

Banyaknya karyawan yang ada di suatu perusahaan tentunya akan menimbulkan permasalahan di sumber daya manusianya. Permasalahan yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi) yaitu masalah pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat diukur atau dilihat dari data omset penjualan yang turun karena kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Omset penjualan dari PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi) mengalami penurunan yang fluktuatif. Hal ini dikarenakan pandemi yang mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dan merasa terancam dengan keberlangsungan pekerjaan mereka.

Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-

Ngawi) mengalami kondisi yang memperlihatkan dirinya merasa kebingungan dan merasa tidak aman karena masa pandemi seperti sekarang ini. Hal tersebut muncul karena kondisi lingkungan yang tidak menentu dan aturan yang berubah-ubah, serta banyak diterapkannya PPKM di beberapa daerah Magetan dan Ngawi. Karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan tugas berupa target omset penjualan yang harus diselesaikan atau dicapai sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Namun disisi lain, karyawan masih merasa puas karena karyawan masih diperbolehkan bekerja diperusahaan dan gaji yang masih dibayarkan kepada karyawan padahal banyak karyawan perusahaan lain yang tidak mendapatkan haknya dan bahkan sampai di PHK.

Faktor kepuasan kerja dan keamanan kerja pegawai juga memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan karena dengan adanya rasa puas dan keamanan bagi pegawai, diharapkan akan memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan berdampak terhadap naiknya produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Muayyad & Gawi, 2017). Menurut (Hasibuan, 2017) yang didukung oleh Sari & Dessyarti (2019) Pemberian kompensasi bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap pegawai, karena dengan adanya kompensasi karyawan dapat tercukupi kebutuhannya. Saat kebutuhan seorang karyawan tecukupi, produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Ketidakamanan kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dan kesehatan karyawan, ketika tingkat ketidakamanan kerja tinggi hal tersebut berdampak terhadap turunnya kinerja dan kesehatan karyawan (Vander Elst et al., 2012). Untuk lebih menaikkan kepuasan dan keamanan kerja untuk karyawan, perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi sebagai bentuk reward bagi karyawan yang sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan (Sutrisno, 2017). Selanjutnya karena adanya pemberian kompensasi yang lumayan besar untuk karyawan tadi, hal itu dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja dan meningkatnya kepuasan kerja seseorang dalam menjalani pekerjaannya.

Kompensasi adalah segala hal diberikan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya yang biasanya berupa bentuk finansial maupun non finansial pada waktu yang sudah ditentukan. Pemberian kompensasi yang benar tentunya dapat memberikan rasa puas kepada karyawan dan perusahaan berpeluang untuk memperoleh dan mempertahankan karyawannya (Mubarq & Zulkarnaen, 2017).

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sabda Elisa Priyanto dan Ertanta Ari S yang

berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. Pada saat kepuasan kerja seseorang naik, maka produktivitas kerjanya ikut naik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja seseorang menurun maka produktivitas kerja karyawan ikut turun (Sudanang & Priyanto, 2020).

#### Rumusan Masalah

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kompensasi di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?
5. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI?

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kompensasi di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kompensasi di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.
4. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.
5. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.
6. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI.

### KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Penjelasan secara umum berdasarkan pemikiran ketidakamanan kerja merupakan rasa cemas yang dialami seseorang mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa mendatang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Selanjutnya (Smithson & Lewis, 2000) Mengatakan bahwa *Job insecurity* merupakan dikarenakan kondisi lingkungan yang tidak menentu menyebabkan keadaan psikologis seorang (karyawan) menunjukkan rasa bingung atau tidak aman. Ketidakamanan kerja bisa mengakibatkan dampak yang buruk, dampak dari segi psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja biasanya berupa munculnya perasaan bersalah, murung, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan (Putra & Suana, 2016).

Menurut (Hadianto, 2020) telah mengategorikan penyebab timbulnya ketidakamanan kerja dalam 3 kelompok yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi
2. Karakteristik individual dan jabatan kerja
3. Karakteristik personal kerja

Menurut (Adkins et al., 2001) ketidakamanan kerja terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Ancaman terhadap faktor-faktor pada pekerjaan.
2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara menyeluruh.
3. Ketidakmampuan menunjukkan ketidakmampuan untuk melawan timbulnya ancaman yang memiliki pengaruh terhadap faktor-faktor pekerjaan secara menyeluruh.

Menurut (Sukidi & Wajdi, 2017) kepuasan kerja adalah sebuah pencapaian yang dirasakan oleh seseorang. Jika seseorang puas dengan apa yang dikerjakannya, maka dia akan nyaman bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan memahami output yang mereka hasilkan, maka perlu kita cari penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasannya. Faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Adapun faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Burhanudin Yusuf, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Umur
4. Mutu pengawasan

Menurut (Çekmecelioğlu et al., 2012) mendefinisikan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*).

2. Bayaran (*Pay*).
3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*).
4. Hubungan Kerja (*Work Relation*).

Kompensasi merupakan balasan dari pekerjaan yang dilakukan di perusahaan yang diberikan kepada karyawan/pegawai (M. Kadarisman, 2014). Selanjutnya kompensasi menurut (Kasmir, 2018) merupakan suatu pemberian yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya berupa balas jas, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Selanjutnya kompensasi berdasarkan kinerja, artinya kompensasi dinilai berdasarkan pencapaian yang diraih dalam suatu periode tertentu. Bagi mereka yang mendapat pencapaian baik, tentu akan mendapatkan kompensasi yang lebih baik dari yang tidak atau kurang memiliki pencapaian yang bagus (Kasmir, 2018).

Berikut ini faktor-faktor kompensasi menurut (Kasmir, 2018) adalah sebagai berikut yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman.
3. Beban kerja dan tanggung jawab.
4. Kenaikan jabatan.
5. Kinerja karyawan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (E Edison, Y Anwar, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Upah/gaji.
2. Tunjangan profesional.
3. Tunjangan tidak tetap yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan diluar dari gaji pokok.
4. Insentif.
5. Kesehatan.
6. Dana pensiun.
7. Liburan.

Menurut (Aisyah et al., 2020) berpendapat Produktivitas kerja adalah sejauh mana keefisienan seseorang dalam mengembangkan hasil barang dan jasa dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas menunjukkan sebagai perbandingan antara hasil input atau output keseluruhan yang telah dicapai oleh seseorang. Berikutnya pengertian produktivitas kerja menurut (Suwatno, 2013) adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama periode waktu tertentu. Artinya, produktivits kerja karyawn dapat dikatakan tinggi apabila semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat.

Menurut pernyataan yang dikemukakan oleh (Burhanudin Yusuf, 2015, pp. 283–284) produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan

didasari oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Kemampuan (*abilities*)
4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Menurut (Sutrisno, 2017) produktivitas kerja terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Penghargaan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Hipotesis Penelitian

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kompensasi**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sesuai keinginan tidak hanya ditentukan oleh peralatan perusahaan yang lengkap saja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor ketidakamanan kerja. Apabila seorang karyawan/individu merasa aman, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan. Rasa aman yang dimaksud dalam pembahasan ini yaitu rasa aman dalam resiko kehilangan pekerjaan.

Peningkatan rasa aman dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan bagi karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas, penulis mengambil fenomena baru yaitu dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kompensasi.

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Setiap karyawan tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan kerja. Maksud keamanan di dalam pembahasan ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, melainkan rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakmampuan seseorang dalam mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman yang terjadi secara terus menerus akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan penurunan produktivitas kerja dari karyawan. Dari pernyataan tersebut maka hipotesis kedua dipenelitian ini adalah:

H2: Diduga terdapat pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kompensasi**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu kepuasan kerja yaitu perasaan baik tentang kerja seseorang yang dihasilkan dari perbaikan karakter pekerjaan tersebut. Didalam suatu perusahaan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi karena dengan hal itu seorang karyawan akan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh atasan atau perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut, hipotesis ketiga dari dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kompensasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang memiliki sifat individu, karena setiap orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dan sesuai dengan keadaan dan system yang diterapkannya. Faktor kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena kepuasan dari seorang karyawan di suatu perusahaan akan mampu meningkatkan dari produktivitasnya apalagi didukung dengan dukungan dari atasan karyawan tersebut. Selain itu kepuasan kerja dapat menggambarkan dari kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan. Dari pernyataan tersebut maka hipotesis keempat dipenelitian ini adalah:

H4: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kompensasi sebagai variabel Intervening**

Kenyamanan dan keamanan kerja tentunya merupakan hal yang sangat diinginkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ketidakamanan kerja bisa dihindari dengan pemberian kompensasi. Didalam suatu perusahaan pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat karena dengan hal itu seorang karyawan akan merasa aman dan nyaman atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga rasa tidak aman dalam bekerja bisa dihindarkan. Dari pernyataan tersebut maka hipotesis kelima dipenelitian ini adalah:

H5: Diduga terdapat pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kompensasi sebagai variabel intervening.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi sebagai variabel Intervening**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu kepuasan kerja yaitu perasaan baik tentang kerja seseorang yang muncul akibat dari perbaikan karakter



pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga bisa muncul karena pemberian kompensasi. Didalam suatu perusahaan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karena dengan hal itu seorang karyawan akan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut maka hipotesis keenam dipenelitian ini adalah:

H6: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi sebagai variabel Intervening.

### **METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian merupakan lokasi yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Tempat penelitian pada penelitian ini adalah dilakukan di perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik kuantitatif (Sugiyono, 2015).

Populasi yang diambil pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang di PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi) yang berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini populasi juga dijadikan sampel atau yang disebut dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Jumlah sampel yaitu 50 sampel atau sama dengan jumlah populasi yang ada pada penelitian ini.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisiner yang akan disebar ke semua karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Karyawan akan mengisi data berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, status pekerjaan dan jabatan. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan ialah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak responden yang berupa jawaban kuisiner yang telah dibagikan mengenai pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja. Data yang diperoleh kemudian dilakukan skorsing sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Dalam penelitian ini pengolahan data menggubakan software analisis *IBM SPSS Statistic versi 20*. Berikut adalah penjelasan dari teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:  
Uji Reliabilitas

**Tabel 1.1 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ketidakamanan Kerja (X1)	0,70	0,734	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,70	0,734	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,70	0,824	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,70	0,761	Reliabel

Sumber: uotput SPSS

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dengan demikian kuesioner penelitian dapat dinyatakan reliabel (Imam Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

**Tabel 1.2 Uji Validitas X1**

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Keterangan
	r_hitung > r_tabel		
X1_1	0,697	0,2787	Valid
X1_2	0,550	0,2787	Valid
X1_3	0,392	0,2787	Valid
X1_4	0,829	0,2787	Valid
X1_5	0,614	0,2787	Valid
X1_6	0,657	0,2787	Valid
X1_7	0,567	0,2787	Valid

Sumber: output SPSS

**Tabel 1.3 Uji Validitas X2**

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Keterangan
	r_hitung > r_tabel		
X2_1	0,676	0,2787	Valid
X2_2	0,762	0,2787	Valid
X2_3	0,344	0,2787	Valid
X2_4	0,710	0,2787	Valid
X2_5	0,525	0,2787	Valid
X2_6	0,328	0,2787	Valid
X2_7	0,569	0,2787	Valid
X2_8	0,482	0,2787	Valid
X2_9	0,621	0,2787	Valid
X2_10	0,719	0,2787	Valid
X2_11	0,547	0,2787	Valid
X2_12	0,428	0,2787	Valid

Sumber: output SPSS

**Tabel 1.4 Uji Validitas Z**

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Keterangan
	r_hitung > r_tabel		
Z_1	0,850	0,2787	Valid
Z_2	0,473	0,2787	Valid

Z_3	0,523	0,2787	Valid
Z_4	0,420	0,2787	Valid
Z_5	0,366	0,2787	Valid
Z_6	0,708	0,2787	Valid
Z_7	0,818	0,2787	Valid
Z_8	0,872	0,2787	Valid
Z_9	0,586	0,2787	Valid
Z_10	0,346	0,2787	Valid
Z_11	0,567	0,2787	Valid

Sumber: output SPSS

**Tabel 1.5 Uji Validitas Y**

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Keterangan
	r_hitung > r_tabel		
Y_1	0,609	0,2787	Valid
Y_2	0,559	0,2787	Valid
Y_3	0,498	0,2787	Valid
Y_4	0,670	0,2787	Valid
Y_5	0,469	0,2787	Valid
Y_6	0,491	0,2787	Valid
Y_7	0,379	0,2787	Valid
Y_8	0,415	0,2787	Valid
Y_9	0,708	0,2787	Valid
Y_10	0,319	0,2787	Valid
Y_11	0,440	0,2787	Valid
Y_12	0,603	0,2787	Valid
Y_13	0,485	0,2787	Valid
Y_14	0,328	0,2787	Valid

Sumber: output SPSS

Uji Normalitas

**Tabel 1.6 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	50		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.76638214	
Most Extreme Differences	Absolute	.176	
	Positive	.176	
	Negative	-.118	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.241		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.092		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.082 <sup>c</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.075
		Upper Bound	.089
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: ouput SPSS

Berdasarkan hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, diperoleh nilai sig  $0,092 > 0,05$  yang artinya data tersebut berdistribusi normal. Maka dapat ditarik kesimpulan data mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja yang disampaikan kepada responden penelitian terdistribusi normal (Imam Ghozali, 2018).

### Uji Hipotesis

**Tabel 1.7 Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	33.889	4.482		7.560	.000		
	Ketidakamanan Kerja	.560	.275	.457	2.035	.048	.302	3.313
	Kepuasan Kerja	-.048	.196	-.061	-.245	.807	.250	4.008
	Kompensasi	.163	.149	.194	1.099	.277	.488	2.050

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: output SPSS

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi memiliki nilai sig kurang dari 0,05 (Imam Ghozali, 2018). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dipenelitian ini yaitu:

1. H1: Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi
2. H2: Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
3. H3: Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi
4. H4: Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja
5. H5: Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening.
6. H6: Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening.

### Uji Jalur

**Tabel 1.8 Uji Jalur Model 1**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Sig
Ketidakamanan kerja	0,198	0,136	0,463
Kepuasan Kerja	0,565	0,598	0,002

Dependent Variabel: Kompensasi

Sumber: output SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel ketidakamanan kerja terhadap kompensasi adalah 0,198. Nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kompensasi adalah 0,565 (Imam Ghozali, 2018).

**Tabel 1.9 Uji Jalur Model 2**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)		Sig
Ketidakamanan kerja	0,560	0,457		0,048
Kepuasan kerja	-0,48	-0,61		0,807
Kompensasi	0,163	0,194		0,277
Dependent Variabel: Produktivitas Kerja				

Sumber: output SPSS

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel ketidakamanan kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,560. Nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah -0,048 dan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 0,163 (Imam Ghozali, 2018).

Pembahasan

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kompensasi Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI(Magetan-Ngawi). Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di tolak. Hasil penelitian ini merupakan hasil penelitian baru. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kompensasi.

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI(Magetan-Ngawi) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Zannah & Arianto, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Maylinhart & Anik Herminingsih, 2020) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja seorang karyawan akan menyebabkan produktivitas kerja juga meningkat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi

pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini yaitu menurut (Rahayu & Riana, 2017) kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Akmal & Tamini, 2015) juga mendukung penelitian ini yaitu dengan hasil variabel kompensasi memiliki kaitan yang positif terhadap kepuasan kerja di suatu perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negative terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di tolak. Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu yang dilakukan oleh (Muayyad & Gawi, 2017) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual sehingga mengakibatkan produktivitas kerja juga menurun.

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sanny & Kristanti, 2012) menyatakan bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang lemah dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan dan akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu yang dilakukan oleh (Imran, 2015) membuktikan bahwa jika karyawan semakin merasa aman dalam bekerja maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat sehingga kondisi aman dalam suatu perusahaan akan memiliki dampak semakin besarnya tingkat produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)**

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Penelitian terdahulu yang

mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rahmiyanti, 2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Seseorang akan semakin puas jika kompensasi yang diberikan semakin tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsidi, 2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan di mediasi oleh kompensasi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditolak yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompensasi pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).
2. Hipotesis kedua diterima yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).
3. Hipotesis ketiga diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).
4. Hipotesis keempat ditolak yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).
5. Hipotesis kelima diterima yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).
6. Hipotesis keenam diterima yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi).

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dalam penelitian ini dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI (Magetan-Ngawi)  
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan rasa aman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta pemberian kompensasi yang tinggi untuk mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka perusahaan dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Penelitian diharapkan dapat memberikan kenyamanan yang berguna bagi karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo MAWI

(Magetan-Ngawi) Karena dengan meningkatkan keamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta pemberian kompensasi dari atasan dan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya
  - b. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel dari sudut pandang produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini atau variabel-variabel dari sudut pandang perusahaan.

Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan variabel yang diluar penelitian ini, populasi yang berbeda, di tempat yang berbeda, dan pada periode yang berbeda. Peneliti juga dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda di penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Deswindi, L., & Indrajaya, D. (2020). *Are Physical and Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity with Motivation as an Intervening Factor?* 149(Apmrc 2019), 242–247. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.042>
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/4744>
- Burhanudin Yusuf. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Di Lembaga Keuangan Syariah* (M Nur Rianto Al Arif (ed.); edisi 1). Rajawali Pers.
- Çekmecelioğlu, H. G., Günsel, A., & Ulutaş, T. (2012). Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(October 2012), 363–369. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1012>
- E Edison, Y Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (E Edison (ed.); edisi 1). ALFABETA.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25*.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hadianto, B. (n.d.). *JOB INSECURITY DALAM ORGANISASI*. 1–10.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). PT Bumi Aksara.
- Imran, R. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business*



- and Management*, 3(9). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.295>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Kasmir (ed.); Cetakan ke). Rajawali Pers.
- M. Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*.
- Maylinhart & Anik Herminingsih. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari)*. 6(02), 184–200.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72–90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Putra, K., & Suana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *None*, 5(12), 244558.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/21226>
- Rahmiyanti, S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur-Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 2(2), 97–110.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1283>
- Sari, P. O. and Dessyarti, R. S. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1): 18–33. doi: 10.30737/ekonika.v4i1.250.
- Santoso, A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediating*.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Sugiyono (ed.); 22nd ed.). ALFABETA.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79.

<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>

Sumarsidi. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Dwipa*. 9(1).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Suwatno. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (teori, aplikasi, dan isu penelitian)* (Suwatno (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.

Vander Elst, T., van den Broeck, A., de Witte, H., & de Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work and Stress*, 26(3), 252–271. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.703900>

Zannah, N. I., & Arianto, C. M. S. H. / B. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANEKA GAS INDUSTRI, TBK*. 2(1), 587–596.