

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT KARYA MITRA BUDISENTOSA MADIUN

Iga Rosita¹
¹Universitas PGRI Madiun
igarosita12@gmail.com

Abstract

There are several factors that influence the loyalty of production employees at PT Karyamitra Budisentosa Pilangkenceng Madiun Branch, including job insecurity, compensation and job satisfaction factors. This study aims to determine the effect of job insecurity, compensation and job satisfaction on the loyalty of production employees at PT Karyamitra Budisentosa, Pilangkenceng Madiun branch. This research was conducted at PT Karyamitra Budisentosa Pilangkenceng Madiun Branch. The method in this study is a quantitative method. The sample in this study were employees of the production division at PT Karyamitra Budisentosa, the Pilangkenceng Madiun branch, totaling 240 people. The sampling technique used is purposive sampling. The research instrument is a questionnaire. The data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of the study prove that: 1. Job insecurity has a significant effect on employee loyalty 2. Compensation has an effect on employee loyalty 3. Job satisfaction has an effect on employee loyalty

Keywords: *Job Insecurity, Compensation, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

Abstrak

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan bagian produksi pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng Madiun, diantaranya faktor *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian produksi pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng Madiun. Penelitian ini dilakukan pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng Madiun yang berjumlah 240 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam suatu organisasi. Walaupun diimbangi dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai, tanpa adanya ikut serta sumber daya manusia didalamnya, suatu kegiatan atau pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Kontribusi yang dibutuhkan organisasi dari karyawannya tentu bukan hanya berkaitan dengan kontribusi kerja saja, tetapi juga kontribusi yang berkaitan dengan pemikiran atau gagasan dan loyalitas dari karyawan terhadap perusahaannya. Ketika ingin mendapatkan loyalitas karyawan maka perusahaan harus terlebih dahulu membangun citra didepan para karyawannya dengan cara perusahaan dapat memberikan perlindungan, dapat mengayomi, serta dapat mempertahankan karyawan. Kesetiaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya biasa disebut juga dengan loyalitas karyawan. Perwujudan loyalitas karyawan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan untuk menjaga karyawannya dan memberikan yang terbaik bagi kenyamanan karyawan yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Lumiu et al., (2019) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah perilaku setia yang ditunjukkan seorang karyawan melalui cara ia bekerja meliputi tanggung jawabnya, kedisiplinannya dan juga tindak-tanduknya ketika menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hidayati et al., (2018) menyatakan bahwa loyalitas merupakan perasaan dan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika mereka bertahan selama bertahun-tahun dan rela mengalami banyak tantangan untuk tetap mempertahankan nama baik perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa setia yang dimiliki karyawan dan apa yang menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yang dipilih.

Job Insecurity adalah sebuah perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena mereka tertekan atas kenyataan bahwa tidak adanya kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan mereka (Nurleni et al., 2020). Menurut pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* merupakan rasa ketidakamanan seorang karyawan dikarenakan kondisi yang ada dalam suatu perusahaan. Adanya *job insecurity* pada karyawan akan membuat karyawan merasa takut terhadap pekerjaannya, baik berkaitan dengan keadaan dalam perusahaan maupun terkait gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah akan menjadikan karyawan tersebut lebih merasakan nyaman dalam perusahaan, namun sebaliknya apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan tinggi tingkat ketakutan dan kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaannya akan tinggi pula.

Disisi lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain dari *job insecurity* adalah imbalan atau upah yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan, atau biasa disebut dengan kompensasi. Menurut (Lumiu et al., 2019) kompensasi adalah segala imbalan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang diperhitungkan dan selanjutnya diberikan pada karyawan. Seperti yang diketahui secara umum bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang wajib didapatkan seorang karyawan setelah melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dari adanya beberapa pendapat para ahli diatas terkait kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hasil balas jasa yang diterima karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan tempat bekerja sebagai kontribusi yang telah diberikan atas kinerja yang dilakukan. Kompensasi juga merupakan suatu hal yang paling utama dan hal yang menjadi tujuan karyawan dalam bekerja.

Menurut Bahagia & Putri, N. (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang ditunjukkan dengan sikap positif seorang pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut dapat muncul berdasarkan penilaian atas bagaimana kondisi pekerjaan mereka. Menurut Meida & Syamsul H. S, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang dapat dirasakan oleh pekerja atas pekerjaan yang sedang mereka geluti. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan puas yang tertanam dalam hati terkait apa yang diterima dan apa yang dirasakan dalam pekerjaannya. Rasa senang tersebut juga akan berpengaruh pada sikap loyal atau rasa setia yang tinggi kepada perusahaannya. Karyawan yang merasa puas dan nyaman dalam bekerja, mereka cenderung akan setia dalam perusahaannya dan memberikan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan.

Namun terdapat permasalahan dalam pabrik sepatu di madiun yang berkaitan dengan ketidaknyamanan karyawan. ketidaknyamanan karyawan tersebut disebabkan karena pembayaran gaji dan THR yang belum terbayarkan selama 3 periode oleh *management* pabrik sepatu di madiun. Adanya keterlambatan pada pembayaran gaji dan THR karyawan tersebut karyawan merasa khawatir dan takut akan kondisi dalam perusahaan tersebut. Karyawan merasa takut terkait dengan posisinya dalam perusahaan dan apabila kondisi tersebut tidak kunjung membaik. Adanya ketidaknyamanan terkait dengan pembayaran gaji karyawan tersebut karyawan melakukan aksi demo dan mengancam akan mogok kerja apabila haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan (<https://jatim.idntimes.com>).

Berdasarkan penjelasan tersebut apabila gaji karyawan tidak diberikan sesuai dengan ketentuan dan pemberiannya tidak tepat waktu tentu akan membuat

ketidaknyamanan pada karyawan dan karyawan akan melakukan berbagai cara agar hak nya tersebut dapat terpenuhi. Berdasarkan rasa ketidaknyamanan terkait gaji tersebut dapat menjadi penyebab loyalitas karyawan dalam perusahaan berkurang. Apabila loyalitas karyawan dalam perusahaan berkurang tentu hal tersebut akan berdampak pada proses kinerja yang ada dalam perusahaan dan tidak akan berjalan dengan maksimal, dan juga sebaliknya apabila karyawan dengan loyalitas tinggi akan memberikan kontribusi yang baik dalam perusahaan. Oleh karena adanya permasalahan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait dengan fenomena yang ada.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Job Insecurity

Job Insecurity adalah sebuah perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena mereka tertekan atas kenyataan bahwa tidak adanya kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan mereka (Nurleni et al., 2020). *Job insecurity* adalah kecemasan yang dialami karyawan dalam menghadapi ancaman kehilangan pekerjaannya di masa depan (Rizky & Sadida, 2019). Sedangkan menurut Sandy, (2018) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan ketidaknyamanan untuk melakukan segalanya dan tentang pekerjaan pekerjaan mereka yang terancam. Menurut pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* merupakan rasa ketidakamanan seorang karyawan dikarenakan kondisi yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut penelitian (Yasadiputra & Putra, 2014), terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab *job insecurity* diantaranya yaitu faktor individual, perubahan tingkat organisasional, dan karakteristik posisional pegawai (pengalaman, status sosial, jenis kelamin, dan umur), kepribadian dari individu tersebut (*locus of control*) serta kemampuan mengatasi adanya ancaman dan perubahan dalam pekerjaan. Menurut Adkins et al (dalam Krismanto, 2021) ketidakamanan kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator antara lain yang pertama adalah ancaman terhadap faktor faktor pada pekerjaan. Kedua, ancaman kehilangan pekerjaan secara menyeluruh. Ketiga, ketidakmampuan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang merasakan *job insecurity*.

Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan imbal jasa atas apa yang telah seseorang kerjakan (Kadarisman, 2014). Menurut Lumiu et al., (2019) kompensasi adalah segala imbalan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang diperhitungkan dan selanjutnya diberikan pada karyawan. Menurut Hidayati et al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah imbal jasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan pada karyawannya karena mereka telah melakukan pekerjaannya dan

juga kompensasi dapat berupa uang, barang, dan lain sebagainya. Dari adanya beberapa pendapat para ahli diatas terkait kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hasil balas jasa yang diterima karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan tempat bekerja sebagai kontribusi yang telah diberikan atas kinerja yang dilakukan.

Menurut Kadarisman, (2014) terdapat empat tujuan dari pemberian kompensasi antara lain pertama, Pemenuhan kebutuhan ekonomi, Ketika karyawan mendapatkan gaji atau upah maka gaji tersebut mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan harian mereka. Kedua, meningkatkan produktivitas kerja, yaitu karyawan akan bekerja secara produktif jika pemberian kompensasi yang makin baik. Ketiga, memajukan organisasi atau perusahaan, yaitu karyawan yang sudah mendapatkan gajinya biasanya akan semangat bekerja. Produktivitas kerja yang meningkat secara tidak langsung dapat memajukan perusahaan karena produktivitas perusahaan juga tentunya akan ikut meningkat. Keempat, menciptakan keseimbangan dan keadilan, yaitu perusahaan memberikan upah pada karyawan dengan maksud memberikan imbal jasa atas pekerjaan mereka yang berarti hal tersebut cukup adil bagi dua belah pihak.

Kepuasan Kerja

Menurut Bahagia & Putri, n.d, (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang ditunjukkan dengan sikap positif seorang pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut dapat muncul berdasarkan penilaian atas bagaimana kondisi pekerjaan mereka. Menurut Meida & Syamsul H. S, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang dapat dirasakan oleh pekerja atas pekerjaan yang sedang mereka geluti. Salah satu tujuan utama organisasi adalah kepuasan kerja tinggi yang dirasakan karyawannya yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa senang dalam hati karyawan terhadap pekerjaannya.

Prof.Dr. Wibowo, S.E., (2013) berpendapat terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut : *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan), model ini mengusulkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan bagaimana sebuah tipe pekerjaan dapat membuat seorang individu mencapai kebutuhan hariannya, *Discrepancies* (Perbedaan), model ini mengusulkan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari *met expectations*, yaitu ketika mereka merasakan adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang mereka hadapi dalam pekerjaan tersebut, *Value Attainment* (Pencapaian Nilai), Gagasan *Value Attainment* menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pemahaman jika sebuah pekerjaan tidak dipungkiri dapat menjadi sesuatu yang

digunakan untuk memenuhi nilai kerja seorang individu, *Equity* (keadilan), dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan adalah sebuah pemahaman bahwa lebih menguntungkan perbandingan antara hasil kerjanya dengan input tersebut, dibandingkan input tersebut dengan hasil pekerjaan lainnya, *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetic), model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah faktor genetik dan sifat pribadi masing-masing individu.

Berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI), Prof.Dr. Wibowo, S.E., (2013) berpendapat terdapat indikator kepuasan kerja antara lain pertama *The work it self*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup pertumbuhan (*growth*), tanggungjawab (*responsibility*), dan kepentingan (*interest*), kedua *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup dukungan sosial (*social support*) dan bantuan teknis (*technical help*). Ketiga, *Relationship with co-workers*, hubungan yang terjalin dengan karyawan lain yang tidak luput dari rasa hormat. Keempat, *Promotion oppoutunities*, tawaran promosi yang diberikan perusahaan untuk lebih mengembangkan skill (*change for future advancement*). Dan kelima *Pay*, bayaran dalam bentukperasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis others*) dan kecukupan bayaran (*Adequacy of Pay*).

Loyalitas Karyawan

Menurut Hidayati et al., (2018) menyatakan bahwa loyalitas merupakan perasaan dan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika mereka bertahan selama bertahun-tahun dan rela mengalami bnyak tantangan untuk tetap mempertahankan nama baik perusahaan. Sedangkan Menurut Sausan et al., (2021), loyalitas adalah sebuah dimensi yang ada dari suatu konsep kepercayaan. Menurut Lumiu et al., (2019), mengemukakan bahwa loyalitas karyawan yaitu sikap setia yang ditunjukkan oleh karyawan dan tercermin dari tanggung jawab serta sikapnya dalam bekerja. Adanya pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sebuah kesadaran atau rasa kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaanya, dilihat melalui sikap tanggung jawab, disiplin kerja, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Menurut Sausan et al., (2021) terdapat berbagai dimensi loyalitas karyawan yaitu dimensi taat pada peraturan, dimensi tanggung jawab pekerjaan, dimensi rasa memiliki, dimensi hubungan antar pribadi. Ayunda (dalam Jusuf, 2010:60) menyatakan bahwa adanya loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor rasional, yang menyangkut hal hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti bonus, jenjang karir, gaji dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan yang

diberikan perusahaan. Kedua, faktor emosional yaitu menyangkut ekspresi diri dan perasaan, seperti lingkungan kerja yang mendukung, pekerjaan yang menantang, dan perasaan aman. karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang. Ketiga, faktor kepribadian yaitu faktor yang didalamnya ada kaitannya dengan sifat dan karakteristik seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari adanya wawancara secara langsung kepada responden dengan cara penyebaran kuisioner melalui *google form*. Teknik pengambilan Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pada kriteria kriteria tertentu.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan melalui *google form*. Pemilihan sampel yang ada dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria kriteria tertentu. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	98	40, 83%
Perempuan	142	59,17%
Jumlah	240	100%

Sumber data diolah

Berdasarkan table 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 98 orang atau 40,81%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 142 orang atau 59,7%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah karyawan pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng, Madiun sebagian besar adalah karyawan.

Tabel 2 Kriteria Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
17-25 Tahun	109	45,42%
25-35 Tahun	74	30,83%
36-45 Tahun	33	13,75%
> 45 Tahun	24	10%
Jumlah	240	100%

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa karyawan bagian produksi pada PT Karyamitra Budisentosa Cabang Pilangkenceng Madiun yang memiliki usia kurang dari 25 tahun sebanyak 109 orang atau 45,42%, responden yang berusia antara 25 – 35 tahun sebanyak 74 orang atau 30,83%, responden yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 33 orang atau 13,75% dan reponden yang berusia > 45 sebanyak 24 orang atau 10%.

Tabel 3 Kriteria Sampel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 tahun	86	35,83%
2-5 tahun	134	55,83%
>5 tahun	20	8,34%
Jumlah	240	100%

Sumber Data : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 tersebut memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan pada masa kerja. Responden yang memiliki masa kerja lebih dari satu taun sebanyak 86 orang atau 35,83%, reponden yang memiliki masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 134 orang atau 55,83%, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 20 orang atau 8,34%.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			240
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,38618470
	Most Extreme Differences	Absolute	,057
		Positive	,052
		Negative	-,057
Test Statistic			,057
Asymp. Sig. (2-tailed)			,053 ^c

Sumber : Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4 nilai sig pada Uji *Kolmogorov-Smirnov* hasil dari *Asymp. Sig* dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen adalah 0,053 > 0,05, yang artinya data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficient		Stabdardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.954	2.512		7.146	.000
<i>Job Insecurity</i>	.182	.060		3.003	.003
Kompensasi	.218	.067	.181	3.258	.003
Kepuasan Kerja	.229	.050	.201	4.590	.001
			.290		.000

Sumber : Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X_1) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y), variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y), dan variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.247	3.675

Sumber: Output SPSS 2022

Berdasarkan dari tabel 6 Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,247 atau 24,7%. Hal tersebut berarti bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, kompensasi, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 76,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian seperti penambahan variabel *intervening* dan *moderasi* agar lebih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bahagia, R., & Putri, L. P. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Analysis of Factors that Affect Employee job satisfaction*. 2(1), 182–191.

- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Cohen, L. (2009). loyalty-based portofolio coice. *Financial Studies*, 22(3), 1213–1245. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhn012>
- Devi Yanthy (2015). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Kantor Pusat.universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- 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>
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 166–177.
- Hadianto, B. (n.d.). JOB INSECURITY DALAM ORGANISASI. 1-10
- Hikmah, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan*. UNISNU Jepara.
- Kadarisman, D. M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Krismanto, A. T. (2021). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Mawi (Magetan-Ngawi)*. Universitas PGRI Madiun.
- Kuruvilla, R. D. I. & S. (1995). Antecedents of union loyalty: the influence of individual dispositions and organizational context. *Journal of Organization Behavior*, 16(6), 557–582.
- Lorens, L. (2020). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas*

karyawan Pada PT Plymilindo Perdana.

- Loviana, A. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. ... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2312>
- Lumi, C., Pio, R., & Tatimu, V. (2019). P.Karir Tdk Brpngruh Pd Loy Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 9((p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 93–100.
- Meida Aditya Rahayu, Syamsul hadi senen, girang razati. (2018). *gambaran lingkungan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan el royale hotel bandung*. 3, 11–20.
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Oktaviani, D. (2021). *pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus karyawan koperasi sutra ayu pekajangan)*.
- Prof.Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Prof.Dr. Wilson Bangun, S.E., M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- prof.H.Imam Ghozali, M.Com, A. P. . (2017). *ANALISIS MULTIVARIAT DAN EKONOMETRIKA teori, konsep, dan aplikasi dengan EVIEWS 10* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. In *CV. Wade Group*.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>

- Rina Albeijah, Djumali Djumali, B. M. (2020). Kompensasi, Pengalaman Kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Bintang Makmur Sragen. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta Correlation Between between Job Insecurity and Employee Well Being among Employees who work in Companies that implement Empl. *Jurnal Empati*, 8(1), 329–335.
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*. Universitas Islam Indonesia.
- Sandy, H. (2018). *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intentions Karyawan di hotel mutiara garden jember*. Universitas Jember.
- 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>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial, terhadap Loyalitas Karyawan PT. IVO Mas Tunggal PLPE ESTATE KANDIS*. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen.pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi (mixed method), penelitian tindakan (action researh), penelitian evaluasi*.Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Suryanti, L. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Farmagazine*, 5(3), 42–52.

- Susan Linz, Linda Good, M. B. (2013). Does worker loyalty pay?evidence from transition economies. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 1(1), 16–40. <http://dx.doi.org/10.1108/20493981311318593>
- Sverke, M., & Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 241–270. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002005>
- Tino Akbar, Devi Yasmin, S. M. B. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Duta Pertiwi Nusantara.*
- Witte, D. (2016). Work locus of control and sense of coherences as antecedents of job insecurity: *South African Journal of Bussiness Management*, 47(3), 35-43. <http://dx.doi.org/10.4102/sajbm.v47i3.66>
- Yasadiputra, K. A., & Putra, M. S. (2014). Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada Pt. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–1.
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Noh Abd Majid, M., Ulfa Abdul Aziz, N., & Mat Rashid, K. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *KnE Social Sciences*, 3(13), 1018. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4264>
- Zhang, K. N. & T. (2012). Is Corporate Social Responsibility Associated with Lower Wages. *Environmental and Resource Economics*, 55(1), 107–117. <http://dx.doiorg/10.1007/s10640-012-9617-8>