

# ***The Influence of Job Insecurity, Work Family Conflict, and Perceptions of Organizational Justice on Work Productivity***

## **[Pengaruh Job Insecurity, Work Family Conflict, dan Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja]**

Putra Satya Budi Laksana<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>\*2)</sup>

1) Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi : [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to provide understanding, knowledge and test the influence of job insecurity, work family conflict, and perceptions of organizational justice on work productivity. The data collection technique in this research refers to primary data, where data is taken directly at the location where the respondent is located, who is the target of this research. To test the hypothesis using SPSS version 2023 tools. The results of research conducted by researchers show that the variables Job Insecurity, Work Family Conflict and Perception of Organizational Justice have a positive and significant effect on the Work Productivity variable.*

**Keywords -** *Job Insecurity, Work Family Conflict, Perception of Organizational Justice and Work Productivity*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman, pengetahuan dan menguji tentang Pengaruh Job Insecurity, Work Family Conflict, dan Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini mengacu pada data primer yang dimana data diambil secara langsung ditempat responden berada yang menjadi sasaran pada penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 2023. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Job Insecurity, Work Family Conflict dan Persepsi Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.*

**Kata Kunci -** *Job Insecurity, Work Family Conflict, Persepsi Keadilan Organisasi dan Produktivitas Kerja*

### **I. PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan industri di Indonesia yang semakin berkembang, maka ada banyak perusahaan yang sedang menjalankan perusahaannya untuk berkembang pesat lebih maju supaya bisa bersaing bukan lagi dengan perusahaan - perusahaan di Indonesia, namun bisa bersaing sampai dengan perusahaan - perusahaan diluar Indonesia. Dalam berkembangnya perusahaan – perusahaannya ini perlu diketahui bahwa, sumber daya manusia memiliki unsur sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu nya seleksi serta mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi untuk mencapai tujuan yang efektif untuk perusahaan. Dikarenakan sumber daya manusia sangat mendominasi dalam keberlangsungan kegiatan di perusahaan, maka bisa dikatakan unsur manusia yang beraktivitas di perusahaan adalah harta atau aset yang sangat berharga bagi perusahaan[1]

Telah diketahui bahwa sumber tenaga terbanyak dalam aktivitas di perusahaan adalah sumber daya manusia, maka di dalam perusahaan dinamakan karyawan. Di suatu perusahaan terdapat status dalam pekerja yaitu karyawan tetap dan karyawan outsourcing. Namun perusahaan lebih banyak menggunakan jasa pekerja yg biasa dinamakan karyawan outsourcing. Maksud dalam outsourcing ini adalah bentuk fleksibilitas yang banyak di gunakan oleh perusahaan untuk fleksibel dalam merespon pasar. Dimana perusahaan bisa memenuhi permintaan pasar ketika pasar di keadaan permintaan naik ataupun turun, sehingga bisa meminimalisir kerugian dalam bisnis pada perusahaan khususnya untuk biaya jasa pekerja tersebut. Pasalnya perusahaan bisa leluasa dalam penggunaan jasa pekerja karna tidak ada nya sistem kontrak dengan pekerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini juga sudah terdapat kebijakan undang - undang nomor 13 tahun 2003 yang mengatur sistem outsourcing.

Dalam pengertian luas outsourcing adalah upaya pengalihan sumber daya manusia dalam aktivitas bisnis pada pihak ketiga, yang bermaksud lebih efisien dan hemat dalam biaya ongkos pemberdayaan tenaga kerja. Sistem outsourcing dapat leluasa memindahkan pemosisian tempat kerja sesuai kebutuhan perusahaan, maka hal ini menimbulkan situasi ketidak pastian posisi bekerja sehingga pekerja merasa enggan dalam menerima situasi tersebut.

Karna keadaan tersebut bisa dikatakan berpotensi merenggut keberlangsungan kerja dan hal yang mengerikan untuk pekerja. Situasi seperti ini menimbulkan terjadinya *job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja, sehingga pekerja dibayangi rasa cemas dan berfikir adanya perpindahan jabatan, tempat kerja dan pemberhentian kerja. Dalam hal ini *job insecurity* sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, sebab apabila karyawan mengalami peningkatan situasi *job insecurity*, maka potensi kinerja akan menurun, dan sebaliknya apabila *job insecurity* nilainya turun maka potensi kinerja karyawan akan membaik[2].

Namun apabila karyawan tetap dalam *job insecurity* atau tingkat stress yang tinggi, pekerja akan tetap bertahan. Sebab karyawan mempunyai rasa kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya dan itu adalah sikap pribadi yang dimiliki setiap individu pada karyawan[1], sehingga menjadi alasan mengapa karyawan masih bertahan. Adapun faktor utama pekerja bertahan dalam perusahaan adalah ekonomi sebagai pemenuhan kebutuhan rumah keluarganya. Disetiap individu pekerja mempunyai tekanan kebutuhan pribadi untuk mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut. Adapun tidak sedikit pekerja mengalami tuntutan ganda dalam pribadinya saat bekerja yang menyebabkan *work family conflict*. *Work family conflict* adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh pekerja yaitu melakukan tugas ganda, dimana pekerja di sisi lain harus optimal dalam bekerja namun juga memperhatikan keluarganya, hal ini mengakibatkan sulitnya mengetahui antara beban pekerjaan yang mengganggu keadaan keluarga atau keadaan keluarga yang mengganggu ketika situasi sedang bekerja. [3]Peran ganda dalam pekerjaan bagi pekerja yang sudah memiliki keluarga akan sangat terasa, bahkan banyak pekerja yang tidak bisa menyeimbangkan antara tugasnya dirumah dan dipekerjaan, sehingga banyak pekerja merasakan konflik, konflik tersebut disebut *work family conflict*.

Dalam tuntutan kerja yang dialami oleh karyawan hingga mengakibatkan *work family conflict*, adapun permasalahan yaitu permasalahan persepsi yang ada di pekerjaan. Yaitu persepsi yang menurut perusahaan adil namun tidak seadil persepsi dalam peraturan yang berjalan di lapangan, maka perlunya teori keadilan organisasi karna dalam teorinya ditunjukkan bahwa setiap individu yang ada dalam tempat kerja ingin dilakukan secara adil. Serta keadilan juga merupakan keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan itu [4] masukan tersebut berupa pengalaman, pendidikan, keahlian, upaya dan waktu.

Selain itu karyawan juga perlu bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan melakukannya dengan baik supaya mencapai nilai produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Karena setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja baik dari setiap periode waktu, setiap pekerja selalu wajib menunjukkan kinerja yang baik sehingga mewujudkan hasil kerja yang positif, hasil maksimal tersebut untuk tercapainya visi dan misi demi memberikan produktivitas kerja dalam perusahaan. Manfaat dari produktivitas kerja ialah meningkatkan keuntungan perusahaan, memberi karyawan kepuasan bekerja, dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan seorang pemimpin yang tepat di setiap bidang sehingga kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.[5]. Dengan begitu produktivitas kerja akan berjalan sesuai dengan target Perusahaan.

Supaya mencapai produktivitas yang diinginkan Perusahaan sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik serta apabila konsisten dilakukan secara terus menerus bisa membuat keuntungan dalam jangka Panjang bagi Perusahaan, maka perlunya tujuan yang mendasari Perusahaan untuk bisa konsisten dalam bekerja dengan produktif.

Tujuan yang mendasari perusahaan untuk bisa konsisten dalam bekerja dengan produktif ialah dengan mengupayakan karyawan agar tetap bertahan hingga enggan untuk ingin keluar dari perusahaan, maka perusahaan perlu menumbuhkan nilai kepuasan kerja dalam karyawan sehingga mempunyai sekelompok pekerja yang bekerja dengan baik dan menjadikan aset perusahaan dimana kinerja karyawan ini menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga semakin lama karyawan bertahan dan memberikan produktivitas kerja yang baik, maka keuntungan hasil akan terus menerus stabil dan meningkat. Maka dari itu perlunya memberikan fasilitas yang memadai untuk tercapainya suatu tujuan tersebut dengan memberikan fasilitas yang membantu karyawan, menciptakan lingkungan yang baik terutama hubungan dengan teman sekerja serta hubungan terhadap atasan, dan memberikan kompensasi serta promosi jabatan untuk karyawan. Karena hal tersebut adalah cara meningkatkan kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam perusahaan. Dari hal ini kepuasan kerja akan dimiliki setiap pekerja karna kepuasan kerja seorang pekerja berkaitan dengan situasi pekerjaannya dan apabila perusahaan konsisten dalam meningkatkan kerja karyawan tersebut maka karyawan cenderung melakukan produktivitas kerja dengan baik secara terus menerus serta menjadikan keuntungan untuk perusahaan[6].

### Pencapaian target dan realisasi produksi tahun 2023 (Mei - September)

NO	BULAN	PENCAPAIAN (TON)	TARGET (TON)	PRESENTASE
1	MEI	546	1.500	36%
2	JUNI	823	1.500	55%
3	JULI	1.332	1.500	89%
4	AGUSTUS	1.140	1.500	76%
5	SEPTEMBER	950	1.500	63%
<b>TOTAL</b>		<b>5.654</b>		

Berdasarkan tabel data diatas yang bersumber dari manager bagian sortir di perusahaan yang diteliti dapat kita lihat bahwa pencapaian target yang didapat kurang dari 100%. Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam untuk permasalahan yang terjadi, karna dapat dipastikan hasil data diatas di sebabkan *Job Insecurity*, *Work Family Conflict*, dan Persepsi Keadilan Organisasi yang mempengaruhi Produktifitas Kerja dalam perusahaan..

Faktor *job insecurity* yang dapat mempengaruhi nilai hasil kerja salah satunya adalah turunya komitmen saat bekerja dan semakin banyaknya absensi saat serta menurunnya performa kerja[7]. Sehingga untuk menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, maka perlu memberikan perhatian lebih terhadap suasana lingkungan kerja, dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga hasil pekerjaan dapat memenuhi target dan karyawan merasa mempunyai kepuasan sendiri dalam bekerja[7].

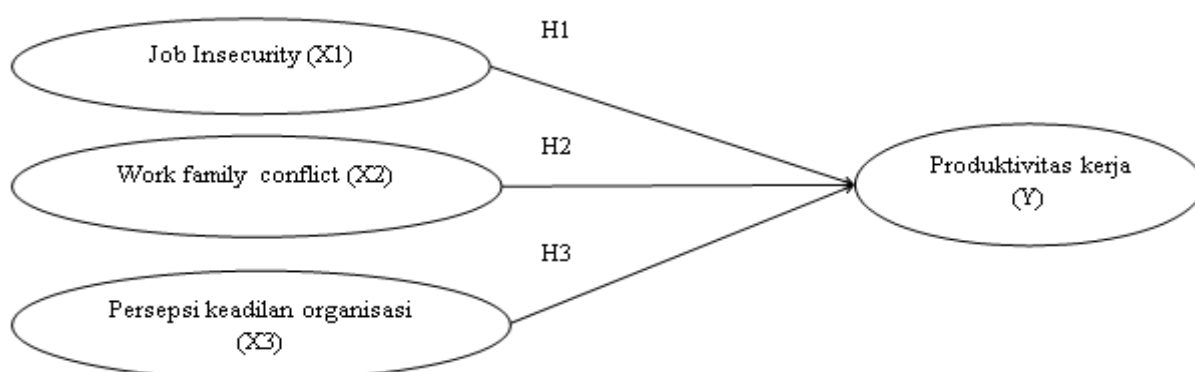
Dalam faktor *work family conflict* menunjukan adanya bentuk resiko atau konsekuensi negatif, dikarenakan peran ganda yang dirasakan setiap individu saat bekerja sehingga menyebabkan permasalahan. Bukan hanya pada diri nya dalam bersikap di pekerjaan, melainkan juga menyebabkan konflik di kehidupan sosial serta permasalahan dalam keluarganya. Dalam permasalahan peran ganda tersebut terdiri dari bercampurnya permasalahan pekerjaan pada keluarga dan bercampurnya masalah keluarga pada pekerjaan. Sehingga dari permasalahan tersebut akan mewujudkan nilai hasil kinerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja yang menurun[8].

Dalam *work family conflict* pekerja akan mendapatkan dampak baik bergantung dengan pribadi bila menjalankan tugasnya dengan baik. Karna secara umum ada 2 dimensi yang ada dalam nilai positif pada pekerjaan dan keluarga. Pertama, ketika seseorang mempunyai jam terbang kerja yang baik, maka akan mudah juga untuk seseorang tersebut menjalankan peran dalam keluarga serta bisa menciptakan kualitas keluarga yang baik. Kedua, ketika seseorang mempunyai kebiasaan baik dalam menjalankan peran di keluarganya, maka akan baik juga seseorang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya dan lebih bisa membuat kualitas kerjanya semakin baik. Nilai positif dari 2 dimensi tersebut terdapat emosi yang bersifat positif, sikap, keterampilan, dan perilaku yang baik, apabila dilakukan maka peran tersebut akan saling mempengaruhi dan mewujudkan nilai positif dalam pekerjaanserta di keluarga[9].

Adapun peran yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu persepsi keadilan organisasi dalam pekerjaan yang membuat dampak positif dalam lingkup pekerjaan. Persepsi keadilan organisasi dapat diartikan sebagai bentuk keadilan dalam perlakuan yang ada di tempat bekerja sehingga seorang pekerja mendapatkan perlakuan yang sama atau adil. Serta keadilan organisasi bisa diukur dengan kewajaran penempatan sumber daya yang berkaitan secara adil. Yakni apabila perusahaan memberikan gaji sesuai dengan target atau hasil kerja seorang karyawan, maka perusahaan tersebut dikatakan adil terhadap karyawan. Namun jika sebaliknya, pekerja akan merasa tidak terjadi keadilan di tempat ia bekerja. Maka dari hal ini keadilan organisasi sangat berdampak positif dalam produktivitas kerja[10]. Adapun dampak negatif dari persepsi keadilan organisasi adalah mempengaruhi hasil kinerja karyawan dan berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai contoh tidak stabilnya produktifitas kerja dikarenakan kecemburuan sosial, penurunan semangat karyawan dalam bekerja dan berdampak komunikasi yang kurang baik antar pekerja yang ada di tempat kerja[11].

## II. METODE

Kerangka konseptual merupakan model konsep yang dilakukan peneliti dengan menyusun teori atau mencari hubungan yang logis dari beberapa faktor yang dianggap penting untuk diteliti. Kerangka yang membahas hubungan antar *job insecurity*, *work family conflict*, dan persepsi keadilan organisasi terhadap produktivitas kerja dengan produktivitas kerja dan digambarkan ke dalam suatu kerangka penelitian yang bermaksud mempermudah untuk di fahami, tujuan penelitian dan sesuai dengan rumusan masalah yang ingin di teliti, sehingga penulis membuat gambaran kerangka seperti berikut.



H1 : Pengaruh job insecurity berdampak negatif terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

H2 : Pengaruh work family conflict berakibat negatif terhadap produktivitas kerja.

H3 : Persepsi keadilan organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu dengan cara meneliti analisis data universal yakni menghitung data dengan diukur dan dinyatakan skala numerik (angka) yang dicoba menggunakan analisis statistik sehingga bisa mengukur hubungan antara variabel (X) dan variabel dependen (Y). Teknik kuantitatif merupakan cara memecahkan masalah yang dilakukan secara sistematis dan menggunakan data dengan menyebarkan angket, kuisisioner, maupun tes supaya mengerti tingkat validitas dan reliabilitas jawaban dari kuisisioner. Penelitian ini diambil dari kuisisioner yang diberikan pada karyawan di perusahaan PT. SUN PAPER SOURCE.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam menentukan populasi terfokus pada karyawan yang berada di bagian gudang bahan baku sortir pada PT. SUN PAPER SOURCE yang beralamatkan di Jl. Raya Kembangri No. 100, Ringgit, Sukoanyar, Kec. Nggoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang dapat di pelajari oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya atas karakter dan kualitas yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut [12]. Dalam hal ini peneliti mengambil populasi sebanyak 240 responden untuk dijadikan bahan kebutuhan penelitian

Sampel adalah jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga menciptakan ukuran sampel adalah langkah yang bisa menentukan besarnya sampel dan diambil untuk dapat melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel, dengan pendekatan rumus slovin [13].

Diketahui jumlah karyawan sortir sebanyak 240. Dalam penulisan ini peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan kesalahan minimum 5% maka rumus slovin yang digunakan peneliti untuk menentukan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

$e^2$  = Jumlah kesalahan yang masih di toleransi, diambil 5 persen

$$n = \frac{240}{(1 + 240 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = 150 \text{ Orang}$$

Dari hasil tersebut besarnya sampel dalam penelitian ini yang dapat digunakan adalah 150 responden, atas perolehan yang di dasari oleh hasil rumus slovin tersebut. Sehingga dapat ditetapkan jumlah responden sebanyak 150.

Teknik pengumpulan data bertujuan mendapatkan data supaya dari data tersebut dapat diteliti lebih dalam. Cara mendapatkan data tersebut bisa menggunakan pengamatan secara langsung yaitu dengan cara mengamati keadaan terhadap kegiatan di perusahaan secara langsung, wawancara dengan cara tanya jawab dengan pihak yang bertanggung jawab di suatu objek yang diteliti tersebut, dan penyebaran angket dengan cara menyebarkan kuisioner secara tertulis satu persatu kepada responden atau digital menggunakan google form yang telah disertai jawaban yang telah disediakan, sehingga peneliti dapat mengambil hasil informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian[14]. Serta cara mengumpulkan dengan skala likert yaitu skala yang dapat mengukur pendapat dan persepsi serta sikap seseorang tentang fenomena tertentu. Hal ini telah di siapkan dengan lengkap oleh penulis agar dapat digunakan sebagai variabel penelitian[15]. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Program ini berguna khusus untuk mengolah data statistik serta dapat membantu bekerja dengan baik sehingga mempercepat peneliti melakukan uji dan analisis statistik[16].

Teknik analisis data dengan Uji Validitas, Teknik validitas ini dimaksudkan dapat mengukur dengan tepat apa yang akan diukur dan dapat menunjukkan alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang diukur sejauh mana ke valid an nya[19]. Sebagai contoh jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid. Uji Reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur agar pengukuran yang dihasilkan dapat dipercaya. Untuk hasil dapat dipercaya apabila pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok di lakukan beberapa kali dan memperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek belum berubah. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus alpha dari Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reliability instrument (cronbach alfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total butir variabel

$\sigma^2(2)$  = total varian

Serta Uji Normalitas yaitu menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi apakah di distribusi dengan normal atau tidak [19]. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. "Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji heteroskedasitas terjadi dimana keadaan dalam model regresi mengalami tidak valid antar variansidari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedasitas serta jika ingin apakah heteroskedasitas diketahui atau tidak, maka harus melihat pola titik pada scatterplots[19]. Uji T (uji parsial), Teknik ini digunakan dalam pengujian pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen dan menentukan uji hipotesis di setiap variabel [19]. Uji F (simultan) pengujian hipotesis ini dengan menggunakan uji simultan dengan F ini bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien dan determinasi, teknik ini bertujuan mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari kata lain variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar  $r^2\%$  dan yang tersisa dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Deskripsi responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel para pekerja sebanyak 100 sampel karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia para pekerja.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	57	38%
2.	Perempuan	93	62%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin Wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Presentase (%)
1.	19-29	84	56%
2.	30-40	45	30%
3.	>41	21	14%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan tabel diatas Sebagian besar responden ber usia 19-29 tahun.

#### 2. Distribusi Frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden

Terhadap indikator variable secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden.

##### 1. Job Insecurity

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X1.1	Saya sering gelisah terhadap pertaturan – peraturan yang ada di pekerjaan	2,72
X1.2	Saya sering khawatir terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja	3,42
X1.3	Saya dapat kehilangan pekerjaan secara tiba - tiba karna sistem outsourcing yang berlaku di tempat kerja	3,23
X1.4	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan di saat 5 sampai 10 tahun yang akan datang karena semakin majunya kecanggihan teknologi	3,06
X1.5	Saya khawatir jika di pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir	3,60

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Job Insecurity diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 5 “Saya khawatir jika di pekerjaan terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir” dengan nilai rata-rata 3,60. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja saat melaksanakan pekerjaannya mendapati dengan rasa was-was yang tinggi, karena jika pekerja melakukan kesalahan akan berdampak pada penilaian kerja serta dapat tidak pekerjaan lagi oleh Perusahaan.

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X2.1	Saya dengan berat hati harus meninggalkan keperluan keluarga, karena harus menggantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja	3,05
X2.2	Saya merasa beban kerja sangat berat sehingga saat pulang dari pekerjaan sangat sulit untuk menyelesaikan tugas dikeluarga	3,04
X2.3	Saya merasa perilaku kerja sehari - hari tidak membantu untuk menjadi orangtua/ pasangan yang lebih baik	2,72
X2.4	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan mudah, tanpa mengorbankan urusan dikeluarga	3,06
X2.5	Saya merasa akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak tidak menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah	3,20

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Work Family Conflict diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 5 “Saya merasa akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak tidak menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja melihat banyaknya jobdisk pekerjaan sehingga pekerja bekerja dengan keras, maka ketika selesai bekerja dan sesampai dirumah pekerja tetap profesional terhadap tanggung jawab pekerjaan rumah.

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
X3.1	Saya memiliki pengaruh hasil kenaikan gaji apabila hasil kerja sesuai dengan peraturan atau memenuhi target dalam pekerjaan	3,58
X3.2	Saya merasa sistem penilaian kerja telah di aplikasikan dengan benar dan adil oleh pimpinan	3,12
X3.3	Saya mendapatkan prosedur yang digunakan dalam pekerjaan telah diterapkan secara konsisten	3,46
X3.4	Saya berpendapat peraturan yang digunakan dalam pekerjaan didasarkan pada informasi yang akurat	3,11
X3.5	Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam pekerjaan	3,39

Berdasarkan hasil penilaian pada variabel Persepsi Keadilan organisasi diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 1 “Saya memiliki pengaruh hasil kenaikan gaji apabila hasil kerja sesuai dengan peraturan atau memenuhi target dalam pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja merasakan dampak apabila bekerja tidak sesuai target atau arahan pimpinan yang telah ditetapkan, sehingga upah para pekerja bergantung oleh hasil kinerja nya apakah sudah sesuai target yang nantinya berpengaruh pada upah yang diterima para pekerja.

No	Indikator	Mean
	Pertanyaan	
Y.1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3,06
Y.2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	3,06
Y.3	Saya sering terlambat masuk kerja	1,98
Y.4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	3,23
Y.5	Saya terkadang merasa jenuh terhadap pekerjaan ketika bekerja	3,18

Berdasarkan hasil penilaian pada variable Produktivitas Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke 4 “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa para pekerja melihat adanya peluang untuk lebih baik dalam karirnya, karena apabila pekerja bekerja dengan baik maka akan mempengaruhi upah yang meningkat dan adanya peluang untuk menjadi karyawan berprestasi yang nantinya akan mendapatkan promosi untuk naik jabatan dari pekerjaan sebelumnya.

#### A. Uji Validitas

Variabel	No. Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1 <i>Job Insecurity</i>	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.000	Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
X2 <i>Work Family Conflict</i>	X2.1	.000	Valid
	X2.2	.000	Valid
	X2.3	.000	Valid
	X2.4	.000	Valid
	X2.5	.000	Valid
X3 Persepsi Keadilan Organisasi	X3.1	.000	Valid
	X3.2	.000	Valid
	X3.3	.000	Valid
	X3.4	.000	Valid
	X3.5	.000	Valid
Y Produktifitas Kerja	Y.1	.000	Valid
	Y.2	.000	Valid
	Y.3	.000	Valid
	Y.4	.000	Valid
	Y.5	.000	Valid

Setiap item hasil pertanyaan diatas menunjukkan uji validitas mendapat nilai signifikansi  $>(0,05)$  sehingga dapat diartikan bahwa setiap item valid.

#### B. Uji Reabilitas

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $> 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $< 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak

reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Job insecurity

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

b. Work Family Conflict

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

c. Persepsi Keadilan Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

d. Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach's Alpha untuk Job insecurity, work family conflict, persepsi keadilan organisasi dan produktivitas kerja lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov pada SPSS Statistics 23. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00755479
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov lebih besar yaitu sebesar 0,13 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal.

#### D. Uji multikolerasi

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF nya.

- 1) Jika nilai tolerance > 0,1 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai tolerance < 0,1 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 3) Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 4) Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Adapun hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 23 sebagai berikut:

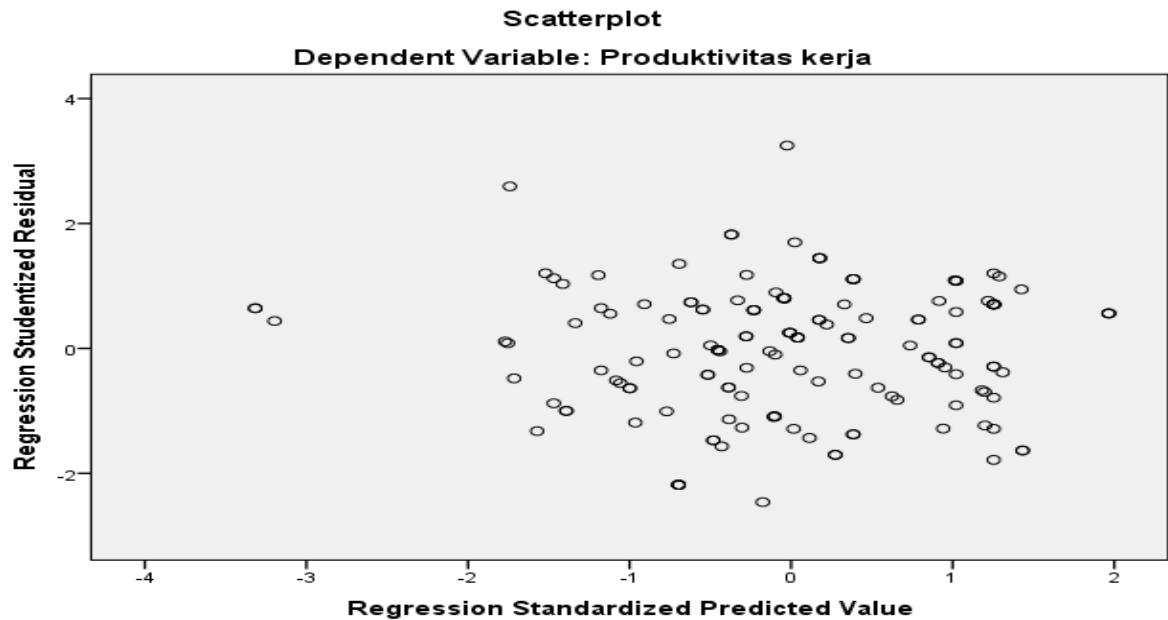
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job insecurity	.440	2.273
	Work family conflict	.481	2.079
	Persepsi keadilan organisasi	.544	1.838

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel job insecurity (X1) mempunyai nilai tolerance 0,440 dan nilai VIF sebesar 2,273. Variabel work family conflict (X2) mempunyai nilai tolerance 0,481 dan nilai VIF sebesar 2,079. Variabel persepsi keadilan organisasi (X3) mempunyai nilai tolerance 0,544 dan nilai VIF sebesar 1,838. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF di kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas terhadap variabel terikat.

## E. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot. Jika titik titik menyebar diatas atau dibawah dan titik membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dapat dilihat hasil dari scatterplot menunjukkan titik titik menyebar dan titik membentuk pola tertentu sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## E. Uji T (Parsial)

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Cara mencari T tabel :

- Tentukan nilai probability
- Tentukan DF (Degree of freedom) =>  $DF = n(\text{total sample}) - k(\text{banyaknya variabel bebas dan terikat})$

Diketahui :

Nilai probability = 5%(0,05)

$n = 150$

$k = 4$

$DF = 146$

Maka bila dicari dengan rumus Microsoft Excel =  $TINV(\text{probability}; \text{deg\_freedom})$

T tabel = 1,976

## Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.252	.953		-1.314	.191
	Job insecurity	.756	.073	.683	10.398	.000
	Work family conflict	.181	.062	.182	2.905	.004
	Persepsi keadilan organisasi	.056	.073	.045	.757	.450

- a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,398 > t$  tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,905 > t$  tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
- c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)  
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,450 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,757 < t$  tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y.
- d. Pengujian Hipotesis Ke empat (H4)  
Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1,X2, dan X3 secara secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $126,987 > F$  tabel 2,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

## F. Uji F (Simultan)

- Jika  $sig < 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai  $sig > 0,05$  atau F hitung  $< F$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Cara mencari F tabel

- Tentukan nilai probability
- Tentukan DF1 (Degree of freedom) =>  $DF1 = k - 1$  (banyaknya variabel bebas dan terikat)
- Tentukan DF2 (Degree of freedom) =>  $DF2 = n(\text{total sampel}) - k$  (banyaknya variabel bebas dan terikat)

Diketahui :

Nilai probability = 5%(0,05)

$n = 150$

$k = 4$

$DF1 = 3$

$DF2 = 146$

Maka bila dicari dengan rumus Microsoft Excel =  $FINV(\text{deg\_freedom1};\text{deg\_freedom2})$

F tabel = 2,666

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1566.929	3	522.310	126.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	600.511	146	4.113		
	Total	2167.440	149			

Dari Hasil Uji F terdapat nilai sig kurang dari 0,005 dan nilai F tabel lebih besar daripada F hitung. Sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

G. Koefisien diterminasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.717	2.02808

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square 0.723 atau 72.3%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 72.3%.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Job Insecurity mempengaruhi Produktifitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa was-was serta meminimalisir melakukan kesalahan yang berperan penting dalam mempengaruhi produktifitas kerja. Semakin tinggi Job Insecurity yang dirasakan maka semakin baik juga Produktivitas kerja yang di lakukan oleh pekerja.

Karena studi empiris menunjukkan bahwa mayoritas pekerja setuju dengan pemberian tekanan dalam pekerjaan yang mengakibatkan rasa was-was serta di perlukannya meminimalisir melakukan kesalahan dalam bekerja. Dalam hal ini para pekerja merasa adanya Job Insecurity tidak menjadikannya beban dalam bekerja melainkan menjadikan semangat tersendiri saat bekerja, karena para pekerja merasa bisa lebih fokus dalam bekerja dan bisa lebih berhati hati saat bekerja sehingga hasil pekerjaan bisa lebih baik dan mencapai target serta berdampak dalam produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[12] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[16].

**Pengaruh Work Family Conflict (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Work Family Conflict mempengaruhi Produktifitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa terlalu banyak jobdisk dalam pekerjaan tidak menurunkan semangat mengerjakan pekerjaan rumah sepulang dari tempat kerja.

Walaupun semakin tingginya Tingkat Work Family Conflict yang dirasakan pekerja tidak membuat produktivitas menurun karena pekerja merasa ketika mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik maka tidak ada pekerjaan yang tertinggal yang mengakibatkan lembur, justru ketika menghindari lembur para pekerja bisa lebih baik pula dalam mengerjakan tugas rumah saat sepulang dari bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[17] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[13]

**Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Persepsi Keadilan Organisasi tidak mempengaruhi Produktifitas kerja, dengan indikator para pekerja merasa pengaruh kenaikan gaji yang di dasari oleh target yang harus dipenuhi tidak menjadikannya untuk tidak bekerja dengan baik untuk mencapai produktifitas kerja.

Pasalnya persepsi para pekerja merasa lebih baik fokus bekerja dan memaksimalkan hasil tanpa slalu memikirkan target yang harus dipenuhi dan ketimbang memikirkan persepsi peraturan yang di berikan oleh pimpinan. Sehingga pekerja patuh dalam peraturan, fokus bekerja dan tidak terpengaruh oleh persepsi – persepsi yang ada dalam lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini ketika para pekerja fokus bekerja dengan baik walaupun dan

menghiraukan target secara tidak langsung target Perusahaan akan terpenuhi .Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh[14] dan tidak sejalan dengan penelitian oleh[4].

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan Job Insecurity, work family conflict dan persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja, Sehingga diperlukannya reward, membangun komunikasi dua arah secara efektif, menciptakan tempat kerja yang nyaman dan melakukan evaluasi maka dengan peningkatan ke empatnya bisa di pastikan hasil kerja dan kualitas pekerja juga ikut meningkat kedepannya.

Sesuai dengan kesimpulan dan pembahasan hasil diatas, maka perusahaan diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman serta pemberian reward berupa bonus/gaji dan berupa pelatihan yang baik agar pimpinan beserta anggota pekerja dapat menumbuhkan keterikatan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan supaya dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan perusahaan PT. SUN PAPER SOURCE yang telah mendukung penelitian ini. Sehingga menjadikan pengalaman yang baik bagi saya. Serta terimakasih kepada dosen pembimbing dan seluruh responden yang telah meluangkan waktu dalam penelitian ini. Terimakasih dukungan kepada kedua orang tua serta semua yang membuat saya bisa menyelesaikan ini.

#### REFERENSI

- [1] N. K. W. Septia Ningsih and M. S. Putra, "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 10, p. 5907, Oct. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02.
- [2] P. Saputri, T. Hidayati, and D. Lestari Magister Manajemen Universitas Mulawarman, "PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk," 2020.
- [3] D. Rizqita Harasti, A. Rozana Prodi Psikologi, and F. Psikologi, "Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung", doi: 10.29313/v6i2.23355.
- [4] N. Kartika Sari, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," vol. 7, no. 1, pp. 120–128, 2019.
- [5] P. Haang *et al.*, "PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI PARODHANA ARTA SOLUTION BEKASI."
- [6] A. Safrin and D. Talli, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business , Makassar City PENDAHULUAN K," vol. 2, no. 2, pp. 21–27, 2020.
- [7] N. L. S. W. S. Dewi1, "PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KONTRAK," *E-Jurnal Manaj. Unud, Vol. 5, No. 5, 2016 3000 - 3026*, 2016.
- [8] A. K. Retnaningrum *et al.*, "PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN," 2016.
- [9] T. Noor and E. D. Soeharto, "nilai positif pekerjaan-keluarga\_Wina."
- [10] H. Kristanto, "KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN

- KINERJA KARYAWAN,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 17, no. 1, Mar. 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- [11] I. D. N. Hutagalung and I. M. A. Wibawa, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 1, p. 221, 2017, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p09.
- [12] N. Dian Kinanti, U. Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U. Raden Intan Lampung Rio Riandi, U. F. Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, and radenintanacid UIN Raden Intan Lampung, “Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung,” 2020. [Online]. Available: <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoeib>
- [13] Ahmad Ainul Yaqien, “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang) SKRIPSI,” 2018.
- [14] I. G. N. C. W. Mada1, D. K. Sintaasih2, and M. Subudi3, “PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN,” 2017.
- [15] A. Faqih Syukri *et al.*, “Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM),” *J. Mhs. Kreat.*, vol. 1, no. 4, pp. 128–137, 2023, doi: 10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637.
- [16] L. Meria, “MENGUKUR DAMPAK JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA,” 2019.
- [17] O. : Giovanny, A. Buhali, and M. Margaretha, “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” 2013.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*