

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Josiane Fahed-Sreih dalam buku *Career Development and Job Satisfaction*, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan telah mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta tujuan pribadinya, baik secara psikologis maupun material (Fahed-Sreih, 2025).

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, penghargaan organisasi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam organisasi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong meningkatnya motivasi, loyalitas, komitmen, dan produktivitas karyawan, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, absensi, hingga *turnover* karyawan (Fahed-Sreih, 2025).

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan menilai pekerjaannya secara menyeluruh, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat ia bekerja. Menurut Algarni & Alemeri (2023), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berkembang ketika karyawan menjalankan pekerjaannya. Perasaan positif tersebut muncul ketika pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan rasa nyaman, penghargaan, serta kesesuaian dengan harapan individu. Dalam praktiknya, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan material, tetapi juga oleh pengalaman emosional yang diperoleh selama bekerja.

b. Indikator kepuasan kerja

Hudays *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang memengaruhi loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan. Indikator kepuasan kerja meliputi:

1) Pekerjaan itu sendiri

Menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap sifat pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk

kebermaknaan pekerjaan (*meaningful work*), tingkat tantangan, serta variasi tugas yang dikerjakan. Semakin menarik dan bermakna pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Wulandari et al., 2023)

2) Gaji

Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterima, meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, serta persepsi mengenai keadilan dan kelayakan kompensasi yang diberikan perusahaan (Lestari et al., 2023).

3) Promosi

Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar (Robbins & Judge, 2015)

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar, prosedur, dan tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, memperbaiki kesalahan kerja, serta memperoleh arahan dan umpan balik yang jelas dari atasan. Kondisi tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dan bawahan sehingga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, pengawasan yang kurang efektif dapat

menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kepuasan kerja (Fathia & Noor, 2023).

5) Rekan kerja

Rekan Kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan kerja yang terjalin dengan sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis, saling mendukung, serta adanya kerja sama yang baik antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman. Dukungan sosial dari rekan kerja juga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dapat menimbulkan konflik dan menurunkan kepuasan kerja (Mahaputra *et al.*, 2023)

Penjelasan mengenai faktor intrinsik dan ekstrinsik tersebut diperkuat oleh *Two-Factor Theory* Herzberg yang membagi faktor-faktor kepuasan kerja menjadi faktor motivator dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*). Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan diri, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini berfungsi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan kebutuhan psikologis individu. Sementara itu, faktor pemeliharaan mencakup gaji, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, keamanan kerja, dan kondisi kerja (Herzberg *et al.*, 1959; Robbins & Judge, 2023).

Faktor pemeliharaan tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara seimbang agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2023; Kreitner & Kinicki, 2023).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Paul E. Spector, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, promosi, dan pengawasan (Paul E. Spector, 2022). Selain itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pekerjaan yang memberikan tantangan, variasi tugas, otonomi, serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika pekerjaan yang dilakukan bermakna dan memberikan kesempatan untuk berkembang (Wulandari *et al.*, 2023).

2) Kompensasi yang Adil

Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, bonus, dan tunjangan merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas apabila kompensasi yang

diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan dan dipersepsikan adil dibandingkan dengan karyawan lain (Lestari *et al.*, 2023).

3) Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan harapan bagi karyawan untuk mencapai posisi yang lebih baik dan memperoleh penghargaan atas prestasi kerja mereka (Gde Dananjaya Danika Darmawan & Tanuwijaya, 2023).

4) Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan yang efektif dari atasan dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, memperoleh arahan yang jelas, serta mendapatkan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan (Fuad Alfaridzi Setiawan & Sopiah Sopiah, 2023).

5) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama yang baik antarpegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan dari rekan kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mengurangi tekanan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Mahaputra *et al.*, 2023).

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan dalam bekerja (Fausta & Ekawati, 2023).

7) Stres Kerja

Stres kerja yang tinggi akibat beban kerja berlebihan, tekanan waktu, atau konflik kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, tingkat stres yang terkendali memungkinkan karyawan bekerja lebih nyaman dan produktif (Ali & Ningrum, 2024).

8) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen rendah (Ali & Ningrum, 2024).

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi karena berkaitan dengan

kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja pegawai (Fausta & Ekawati, 2023; Robbins & Judge, 2023).

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo dalam buku *Fundamentals of Human Resource Management*, lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mampu memengaruhi motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja pegawai. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat agar pegawai dapat bekerja secara optimal (Esau *et al.*, 2014).

Pada pembahasan mengenai *Safety and Health*, DeCenzo dan Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan kerja, dan menurunkan kepuasan kerja pegawai (Esau *et al.*, 2014; Robbins & Judge, 2023).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Fausta & Ekawati, 2023).

Selain itu, penelitian Hudays *et al.* menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang

dirasakan pegawai selama bekerja dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kepuasan kerja pegawai (Hudays *et al.*, 2024).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja dalam organisasi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Armaijn *et al.*, (2024). lingkungan kerja memiliki beberapa dimensi utama yang memengaruhi kondisi kerja pegawai, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan tingkat penerangan di tempat kerja yang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan aman. Pencahayaan yang memadai dapat mengurangi kelelahan mata, meningkatkan konsentrasi, dan meminimalkan kesalahan kerja (Mustafa *et al.*, 2023; Robbins & Judge, 2023).

b) Suhu ruangan

Suhu ruangan adalah kondisi temperatur di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan pegawai selama bekerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan

konsentrasi, produktivitas, dan kenyamanan kerja pegawai (Saputra & Rahmawati, 2025).

c) Kebersihan tempat kerja

Kebersihan tempat kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang terbebas dari kotoran, debu, dan sampah sehingga menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja (Robbins & Judge, 2023).

d) Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan adalah intensitas suara di tempat kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan pegawai. Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan efektivitas kerja (Saputra & Rahmawati, 2025).

e) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan kondisi yang memberikan perlindungan kepada pegawai dari risiko kecelakaan dan bahaya selama bekerja. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan rasa nyaman dan mengurangi kekhawatiran pegawai saat melaksanakan pekerjaannya (DeCenzo et al., 2023; Robbins & Judge, 2023).

f) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti

peralatan kerja, tempat istirahat, dan perlengkapan keselamatan. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan meningkatkan kenyamanan kerja (Maulana *et al.*, 2023).

Lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kesehatan kerja pegawai sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan konsentrasi, produktivitas, serta mengurangi risiko kelelahan dan kecelakaan kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Armaijn *et al.*, 2024).

2) Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja sosial berkaitan dengan hubungan interpersonal dalam organisasi baik antarpegawai maupun hubungan dengan pimpinan. Lingkungan kerja sosial meliputi:

- a) Komunikasi kerja,
- b) Hubungan antarpegawai,
- c) Hubungan dengan atasan,
- d) Dukungan organisasi.

Hubungan sosial yang baik antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Hubungan yang positif tersebut mendukung terciptanya kerja sama yang efektif, komunikasi yang lancar, serta

meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Mahaputra *et al.*, 2023).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik dalam organisasi (DeCenzo & Robbins, 2010). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi Fisik Tempat Kerja, meliputi pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi udara, kebersihan, dan fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- 2) Keselamatan dan Keamanan Kerja, lingkungan kerja yang aman dapat memberikan rasa nyaman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.
- 3) Hubungan Antarpegawai, Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kerja sama tim.
- 4) Hubungan dengan Atasan, hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai.
- 5) Komunikasi dalam Organisasi, komunikasi yang baik membantu mengurangi konflik dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

- 6) Beban Kerja dan Tekanan Kerja, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.
- 7) Kebijakan Organisasi, peraturan dan kebijakan perusahaan dapat memengaruhi kondisi dan suasana kerja pegawai dalam organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja, hubungan sosial antarpegawai, serta dukungan organisasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, dan dukungan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja serta keterlibatan karyawan dalam bekerja (Ratnasari, Utami, & Prasetya, 2023; Simanjuntak *et al.*, 2023).

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai (Wilkinson *et al.*, 2010). Wilkinson *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup imbalan finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan yang diberikan

organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, semangat kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja pegawai (Dr. Dra. Nilawati Fiernaningsih dkk. , 2024)

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo dalam buku *Fundamentals of Human Resource Management*, kompensasi merupakan penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai sebagai hasil hubungan kerja dengan organisasi. Kompensasi diberikan untuk mempertahankan pegawai, meningkatkan motivasi, dan mendukung produktivitas organisasi (DeCenzo & Robbins, 2010).

Pada pembahasan *Establishing Rewards and Pay Plans*, DeCenzo et al. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diberikan organisasi kepada pegawai. Penghargaan tersebut bertujuan agar pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan penghargaan yang diterima karyawan dari organisasi. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan motivasi, rasa dihargai, serta kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Quarter, 2023).

b. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi digunakan untuk mengukur bagaimana pegawai menilai balas jasa atau penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Sarah Juliana, (2024), indikator kompensasi meliputi gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, dan penghargaan kerja.

- 1) Gaji, merupakan pembayaran tetap yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Insentif, diberikan sebagai tambahan penghargaan atas pencapaian atau prestasi kerja pegawai.
- 3) Tunjangan, diberikan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan.
- 4) Penghargaan Kerja, pengakuan organisasi terhadap prestasi pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja meliputi keadilan gaji, bonus, tunjangan, dan penghargaan kerja. Komponen-komponen

tersebut tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan organisasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Lestari *et al.*, 2023).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan dan kontribusi pegawai (DeCenzo & Robbins, 2010).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat Pendidikan dan Keahlian, pegawai yang memiliki pendidikan dan keterampilan lebih tinggi umumnya memperoleh kompensasi yang lebih besar.
- 2) Jabatan dan Tanggung Jawab, Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab pegawai, maka semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi.
- 3) Prestasi Kerja, pegawai dengan kinerja dan produktivitas kerja yang baik biasanya memperoleh bonus atau insentif tambahan.
- 4) Kemampuan Keuangan Perusahaan, kondisi keuangan perusahaan memengaruhi kemampuan organisasi dalam memberikan gaji dan tunjangan kepada pegawai.

- 5) Kebijakan Organisasi, sistem penggajian dan kebijakan perusahaan menjadi dasar dalam menentukan besarnya kompensasi pegawai.
- 6) Kondisi Pasar Tenaga Kerja, Persaingan tenaga kerja dan standar upah di pasar kerja dapat memengaruhi sistem kompensasi perusahaan.
- 7) Peraturan Pemerintah, Peraturan mengenai upah minimum dan perlindungan tenaga kerja menjadi pertimbangan dalam pemberian kompensasi.
- 8) Pengalaman Kerja, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya memperoleh kompensasi lebih tinggi.

Menurut Fiernaningsih dkk. (2024), kompensasi dipengaruhi oleh kontribusi pegawai, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan perusahaan, dan produktivitas kerja pegawai.

4. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika pegawai merasa khawatir, cemas, dan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Perasaan tersebut muncul karena adanya ancaman kehilangan pekerjaan, ketidakjelasan status kerja, maupun perubahan organisasi yang dapat memengaruhi stabilitas kerja pegawai (Shoss, 2023). Shoss (2023) menjelaskan bahwa *job insecurity* mencerminkan persepsi individu mengenai kemungkinan kehilangan

pekerjaan atau berbagai aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaannya di masa mendatang.

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo dalam buku *Fundamentals of Human Resource Management*, perubahan organisasi, pengurangan tenaga kerja, restrukturisasi perusahaan, dan sistem kerja yang tidak stabil dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai terkait keberlangsungan pekerjaan mereka (DeCenzo & Robbins, 2010).

Pada pembahasan mengenai perubahan organisasi dan hubungan kerja, DeCenzo dan Robbins menjelaskan bahwa pegawai yang merasa posisinya terancam akan mengalami kecemasan, stres kerja, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas pegawai dalam organisasi.

Menurut Greenhalgh and Rosenblatt, *job insecurity* merupakan perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan ketika kondisi kerja berada dalam ancaman (Rosenblatt, 1984).

Job insecurity merupakan persepsi karyawan mengenai adanya ancaman terhadap keberlangsungan dan stabilitas pekerjaannya di masa depan. Persepsi tersebut dapat menimbulkan stres, kecemasan, serta berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan (Nawrocka et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis berupa rasa tidak aman,

khawatir, dan cemas terhadap keberlangsungan pekerjaan akibat adanya ancaman atau ketidakpastian kerja. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya berisiko hilang atau mengalami perubahan yang tidak diinginkan sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, motivasi, dan kepuasan kerja (Sora *et al.*, 2023; Nawrocka *et al.*, 2023).

b. Indikator *Job Insecurity*

Indikator *job insecurity* digunakan untuk mengukur tingkat rasa tidak aman pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Ashford *et al.* (1989), indikator *job insecurity* meliputi:

1) Rasa Takut Kehilangan Pekerjaan

Rasa takut kehilangan pekerjaan merupakan perasaan khawatir pegawai terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan yang sedang dijalani. Perasaan ini muncul ketika pegawai memandang bahwa keberlangsungan pekerjaannya berada dalam kondisi yang tidak pasti dan dapat berakhir sewaktu-waktu (Sora *et al.*, 2023).

2) Kekhawatiran terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Indikator ini menunjukkan tingkat kecemasan pegawai terhadap kemungkinan terjadinya PHK akibat perubahan kondisi organisasi, efisiensi perusahaan, atau penurunan kebutuhan tenaga kerja. Kekhawatiran terhadap PHK dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kesejahteraan pegawai (International Labour Organization, 2023).

3) Ketidakjelasan Masa Depan Karier

Ketidakjelasan masa depan karier menggambarkan persepsi pegawai mengenai terbatasnya peluang untuk memperoleh keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karier, atau peningkatan status pekerjaan di masa mendatang. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Sora *et al.*, 2023).

4) Perasaan Tidak Aman dalam Organisasi

Perasaan tidak aman dalam organisasi merupakan kondisi ketika pegawai merasa posisinya di dalam organisasi tidak stabil dan rentan terhadap perubahan yang dapat mengancam pekerjaannya. Perasaan ini menyebabkan pegawai sulit merasa tenang dan nyaman selama bekerja (Nikolova *et al.*, 2023).

5) Kekhawatiran terhadap Perubahan Organisasi

Kekhawatiran terhadap perubahan organisasi berkaitan dengan rasa cemas pegawai terhadap perubahan kebijakan, restrukturisasi, pergantian manajemen, atau perubahan sistem kerja yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan pekerjaan mereka. Perubahan organisasi yang tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan persepsi *job insecurity* pegawai (International Labour Organization, 2023; Sora *et al.*, 2023).

Penelitian Hünefeld *et al.* (2020) menjelaskan bahwa indikator *job insecurity* yang paling dominan adalah ketidakpastian status kerja,

kekhawatiran kehilangan pekerjaan, dan kecemasan terhadap masa depan kerja.

Pekerja dengan status kontrak atau sementara umumnya mengalami tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jaminan keberlanjutan pekerjaan serta ketidakpastian mengenai masa depan karier mereka. Tingginya persepsi ketidakamanan kerja tersebut dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Nawrocka *et al.*, 2023).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, *job insecurity* dipengaruhi oleh berbagai kondisi organisasi dan ketidakstabilan pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa tidak aman bagi pegawai (DeCenzo & Robbins, 2010). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *job insecurity* adalah sebagai berikut:

- 1) Restrukturisasi Organisasi, perubahan struktur organisasi dapat membuat pegawai merasa posisi kerjanya terancam.
- 2) Pengurangan Tenaga Kerja, kebijakan pengurangan pegawai atau PHK dapat meningkatkan rasa tidak aman terhadap pekerjaan.
- 3) Sistem Kerja Kontrak, pegawai kontrak cenderung memiliki tingkat *job insecurity* lebih tinggi dibanding pegawai tetap.
- 4) Kondisi Ekonomi, kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan dan pekerjaan pegawai.

- 5) Persaingan Kerja, persaingan kerja yang tinggi dapat menimbulkan kekhawatiran pegawai terhadap keberlangsungan kariernya.
- 6) Perubahan Teknologi, perkembangan teknologi dapat menyebabkan perubahan kebutuhan tenaga kerja sehingga pegawai merasa pekerjaannya terancam.
- 7) Kebijakan Organisasi. perubahan aturan dan kebijakan perusahaan dapat memengaruhi rasa aman pegawai dalam bekerja.

Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian status kerja, kondisi lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta kualitas kehidupan kerja merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi tingkat *job insecurity* pada karyawan. Semakin rendah kualitas lingkungan dan dukungan yang diterima pekerja, semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan (Nawrocka *et al.*, 2023).

Selain itu, status pekerjaan yang bersifat sementara, kontrak jangka pendek, dan kondisi kerja yang tidak stabil dapat meningkatkan tingkat *job insecurity* karena menimbulkan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan dan prospek karier di masa depan (Sora *et al.*, 2023; Pfeifer & Mohrenweiser, 2023).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jonathan J. Susilo & Joyce A. Turangan, 2024 <i>The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Compensation on Job Satisfaction of Generation Z in Jabodetabek</i>	Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek?	X1: Lingkungan kerja; X2: Motivasi kerja; X3: Kompensasi; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif; non-probability purposive sampling; 251 responden; SEM dengan SmartPLS	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z.
2	Dhaniel Whizztyo Saputra, 2024 <i>The Influence of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Gen Z Employees in MSMEs in Palembang</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z pada UMKM di Palembang?	X1: Lingkungan kerja; X2: Kompensasi; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif; purposive sampling; 90 responden; regresi linier berganda dengan SPSS 26	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif/signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z UMKM Palembang.
3	Kiki Nur Wijayanti & Donny Dharmawan (2023). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Kompensasi; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

	<i>Umum dan Layanan Pengadaan Kemendesa PD TT</i>				
4	Mutiara Sanny & Yusi Yusianto, 2026 <i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja</i>	Apakah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Kompensasi; X2: Motivasi kerja; X3: Lingkungan kerja; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif kausal; purposive sampling; 60 karyawan; PLS-SEM	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja tidak signifikan; kompensasi menjadi variabel dominan.
5	Andi Riant & Herry Krisnandi (2023). <i>The Influence of Compensation, Person Job Fit, Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction through Work Motivation</i>	Apakah kompensasi, <i>person-job fit</i> , dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja?	X1: Kompensasi X2: <i>Person-job Fit</i> X3: Lingkungan Kerja Nonfisik Z: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; 144 responden; SEM-AMOS	Lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh melalui motivasi kerja.
6	Dodit Cahyo Nugroho & Leonard Adrie Manafe (2023). <i>The Effect of Compensation, Job Stress and Work Environment on Job Satisfaction</i>	Apakah kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Kompensasi; X2: Stres Kerja; X3: Lingkungan Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; 66 responden; regresi linier berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7	Kleven Jake A. Villamor dkk., 2025 <i>The Influence of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction among Cooperative Employees in Cotabato Province</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berhubungan serta memengaruhi kepuasan kerja karyawan koperasi?	X1: Work environment; X2: Compensation ; Y: Job satisfaction	Kuantitatif deskriptif-korelasional; 50 responden; korelasi dan regresi	Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja; kompensasi menjadi faktor paling kuat, dengan pengaruh gabungan 57%.
8	Ziko Fransinatra, Raja Marwan Indra Saputra, & Nur Izzati (2023). <i>The Influence of Work Environment, Compensation and Workload on Job Satisfaction of Employee in Kasih Ibu Hospital Rengat</i>	Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Kompensasi; X3: Beban Kerja; Y: Kepuasan Kerj	Kuantitatif; path analysis	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Andi Riant & Herry Krisnandi, 2023 <i>The Influence of Compensation, Person Job Fit, Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction through Work Motivation</i>	Apakah kompensasi, person-job fit, dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja?	X1: Kompensasi; X2: Person-job fit; X3: Lingkungan kerja nonfisik; Z: Motivasi kerja; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif; 144 responden; SEM AMOS	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja nonfisik positif tetapi tidak signifikan secara langsung, namun berpengaruh melalui

					motivasi kerja.
10	Tengku Ariffadillah & Siti Safaria, 2023 <i>The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Compensation on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Turnover PNM Mekaar in West Java</i>	Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover?	X1: Work environment; X2: Work motivation; X3: Compensation ; Y1: Job satisfaction; Y2: Turnover	Kuantitatif; sampel 100 responden; PLS/SmartPLS	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
11	Aprilia Riahta Millenia Sinuraya & Sanny Ekawati (2023). <i>The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Work Satisfaction at Medical Appliance Company</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Kompensasi; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; SEM-PLS	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
12	Fitri Saumi dkk., 2024 <i>Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening pada</i>	Apakah <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik langsung maupun melalui kelelahan emosional?	X: <i>Job insecurity</i> ; Z: Kelelahan emosional; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif deskriptif; sampel jenuh 60 karyawan; SPSS 25; analisis jalur/Sobel	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kelelahan emosional; kelelahan emosional berpengaruh negatif

	<i>Bagian Sipil di PT ABC</i>				terhadap kepuasan kerja; mediasi ditolak.
13	Shara Rahayu Saputri, Ria Mardiana, & Maat Pono (2023). <i>Turnover Intention: The Impact of Work Environment, Job Compensation Through Job Satisfaction</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Kompensasi; Y1: Kepuasan Kerja; Y2: Turnover Intention	Kuantitatif; analisis SPSS	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
14	Dhedy Ahmed S. & Putri Maisara (2023). <i>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi Pekerja UMKM Surakarta</i>	Apakah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Kompensasi; X2: Beban Kerja; X3: Lingkungan Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; 160 responden; regresi linier berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
15	Dilla Nuramdhani & Estu Mahanani (2023). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ</i>	Apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Komunikasi; X3: Kompensasi; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; SEM-PLS	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
16	Abid Muhtarom, Muhammad Syafik, Neny	Apakah motivasi, lingkungan	X1: Motivasi; X2: Lingkungan	Kuantitatif; SEM-PLS;	Lingkungan kerja dan kompensasi

	Pratiwi, Nurul Badriyah, & Zulkifli Lubis (2023). <i>Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja? Dimediasi Kinerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi</i>	kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	Kerja; X3: Kompetensi; X4: Kompensasi; Y: Kepuasan Kerja	115 responden	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
17	Alfina Nurcahyati & Dodi Wirawan Irawanto (2023). <i>Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap</i>	Apakah <i>job insecurity</i> , lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: <i>Job Insecurity</i> ; X2: Lingkungan Kerja; X3: Motivasi Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; regresi linier berganda	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
18	Reni Cahyani dkk., 2025 <i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan</i>	Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?	X: Lingkungan kerja; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif korelasional; total sampling 46 pegawai; kuesioner Likert; regresi sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pengaruh sebesar 89,8%.

	<i>Provinsi Sumatera Barat</i>				
19	Tahira M. Probst, Jasmina Tomas, Lara Roll, Darja Maslić Seršić, Lixin Jiang, & Melissa R. Jenkins (2024). <i>Attenuating the Relationship Between Job Insecurity and Job Satisfaction: An Examination of the Role of Organizational Learning Climate in Three Countries</i>	Apakah <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah iklim pembelajaran organisasi dapat mengurangi dampak tersebut?	X: <i>Job Insecurity</i> ; Z: Psychological Contract Breach; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; survei lintas negara (Amerika Serikat, Afrika Selatan, dan Kroasia); 2.187 responden	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui pelanggaran kontrak psikologis.
20	Irina Nikolova, Tinne Vander Elst, Simon B. De Jong, Elfi Baillien, & Hans De Witte (2023). <i>Can Task Changes Affect Job Satisfaction Through Qualitative Job Insecurity and Skill Development?</i>	Apakah perubahan tugas memengaruhi kepuasan kerja melalui <i>job insecurity</i> dan pengembangan keterampilan?	X: Qualitative <i>Job Insecurity</i> ; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; multi-wave study; analisis mediasi	Qualitative <i>job insecurity</i> menurunkan kepuasan kerja karyawan dan menjadi mekanisme penting yang menjelaskan dampak perubahan pekerjaan terhadap kepuasan kerja
21	Nila/Nilam Khairani dkk., 2023 <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Lingkungan kerja; X2: Motivasi kerja; Y: Kepuasan kerja	Kajian deskriptif/literature review kuantitatif konseptual	Lingkungan kerja dan motivasi kerja disimpulkan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi artikel juga

					menyarankan variabel lain seperti kompensasi untuk penelitian lanjutan.
22	Epsilandri Septyarini, Taufiqurrohman Noor Ridho, & Prayekti, 2023 <i>The Influence of Occupational Health and Safety, Physical Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction</i>	Apakah K3, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: K3; X2: Lingkungan kerja fisik; X3: Motivasi kerja; Y: Kepuasan kerja	Kuantitatif deskriptif; sampel jenuh 70 karyawan; regresi linier berganda SPSS 22	K3 dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial, tetapi variabel secara simultan berpengaruh.
23	Tahira M. Probst, Jasmina Tomas, Lara Roll, Darja Maslić Seršić, Lixin Jiang, & Melissa R. Jenkins (2024). <i>Attenuating the Relationship Between Job Insecurity and Job Satisfaction: An Examination of the Role of Organizational Learning Climate in Three Countries</i>	Apakah <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah <i>organizational learning climate</i> dapat mengurangi dampak tersebut?	X: <i>Job Insecurity</i> ; Z: <i>Psychological Contract Breach</i> ; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif; survei lintas negara; 2.187 responden	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui <i>psychological contract breach</i> .

24	Difei Liu, Zijuan Yao, Yingjie Zhang, Liangshuang Yin, Heng Zhang, & Rui Tao (2026). <i>Mediating Role of Job Insecurity and Professional Identity in the Relationship Between Internet Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Young Employees in New Employment Forms</i>	Apakah <i>job insecurity</i> dan professional identity memediasi hubungan internet self-efficacy dengan kepuasan kerja pada pekerja muda dalam bentuk pekerjaan baru?	X: Internet Self-Efficacy; Z1: <i>Job Insecurity</i> ; Z2: Professional Identity; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; cross-sectional; convenience sampling; 1.711 pekerja muda	<i>Job insecurity</i> berhubungan negatif dengan <i>job satisfaction</i> dan berperan sebagai mediator; <i>job insecurity</i> dan <i>professional identity</i> juga membentuk efek mediasi berantai.
25	Alessandro Lo Presti, Antonino Callea, Assunta De Rosa, Flavio Urbini, & Antonio Chirumbolo (2025/2026). <i>The Reciprocal Relationships Between Quantitative Job Insecurity, Job Satisfaction, and Psychological Distress During the Covid-19 Pandemic: A Three-Wave Cross-Lagged Panel Study</i>	Apakah terdapat hubungan timbal balik antara quantitative <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan psychological distress?	X: Quantitative <i>Job Insecurity</i> ; Y: Job Satisfaction; Z: Psychological Distress	Kuantitatif; three-wave cross-lagged panel; 347 pekerja Italia	<i>Job insecurity</i> dan kepuasan kerja memiliki hubungan dinamis; psychological distress juga memprediksi peningkatan <i>job insecurity</i> dan penurunan kepuasan kerja.

26	Remberto Castro-Castañeda, Esperanza Vargas-Jiménez, Sara Menéndez-Espina, & Raúl Medina-Centeno (2023).	Apakah <i>job insecurity</i> berhubungan dengan kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja?	X: <i>Job Insecurity</i> ; Y: <i>Job Satisfaction</i> ; faktor lingkungan kerja	Kuantitatif; 842 pekerja; korelasi Pearson, MANOVA, ANOVA, regresi linear	Pekerja dengan <i>job insecurity</i> rendah memiliki kepuasan kerja, kondisi lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan <i>job insecurity</i> sedang dan tinggi.
27	Jalil, Tan, & Ibharim (2023).	Apakah <i>job insecurity</i> berhubungan dengan psychological well-being pada pekerja precarious?	X: <i>Job Insecurity</i> ; Y: <i>Psychological Well-being</i>	Kuantitatif; pekerja precarious di Malaysia	<i>Job insecurity</i> berkaitan dengan kondisi psychological well-being pekerja dan menunjukkan pentingnya keamanan kerja pada pekerjaan yang tidak stabil.

28	Subawa et al. (2024). <i>A Cross-cultural Analysis of Spiritual Transcendence and Its Impact on Job Satisfaction, Job Security, and Life Satisfaction in Bali and Türkiye</i>	Apakah spiritual transcendence berpengaruh terhadap job satisfaction, job security, dan life satisfaction dalam konteks lintas budaya?	X: Spiritual Transcendence ; Y1: Job Satisfaction; Y2: Job Security; Y3: Life Satisfaction	Kuantitatif; cross-cultural study; Bali dan Türkiye	Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara spiritual transcendence dengan job satisfaction, job security, dan life satisfaction pada kedua konteks budaya.
29	Temporary Nurses Study (2024). <i>Assessment of Quality of Life, Job Insecurity and Work Ability Among Nurses, Working Either Under Temporary or Permanent Terms</i>	Apakah terdapat perbedaan job insecurity, quality of life, dan work ability antara pekerja sementara dan pekerja permanen?	X: <i>Employment Status</i> ; Y1: <i>Job Insecurity</i> ; Y2: <i>Quality of Life</i> ; Y3: <i>Work Ability</i>	Kuantitatif; comparative study; pekerja dengan status temporary dan permanent	Pekerja dengan status sementara menunjukkan tingkat <i>job insecurity</i> yang lebih tinggi dan kondisi kualitas hidup yang lebih rendah dibandingkan pekerja permanen.
30	Tomaszewska et al. (2024). <i>Areas of Professional Life and Job Satisfaction of Nurses</i>	Faktor-faktor apa dalam kehidupan profesional yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat?	X: <i>Areas of Professional Life</i> ; Y: <i>Job Satisfaction</i>	Kuantitatif; survei karyawan/perawat	Kondisi lingkungan <i>profesional</i> , <i>rewards</i> , <i>community</i> , <i>fairness</i> , dan <i>workload</i> berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja.

31	Systematic Review (2024). <i>The Impact of COVID-19 on Nurses' Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-analysis</i>	Faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja perawat selama pandemi?	Faktor lingkungan kerja; <i>job insecurity</i> ; <i>Job Satisfaction</i>	Systematic review dan meta-analysis	Lingkungan kerja suportif, sumber daya, supervisi, dan dukungan rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan <i>job insecurity</i> berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja.
32	Lin et al. (2024). <i>The Impact of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intentions Among Bank Employees</i>	Apakah job stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention?	X: Job Stress; Y1: Job Satisfaction; Y2: Turnover Intention	Kuantitatif; survei karyawan bank	Kondisi pekerjaan dan tekanan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan turnover intention karyawan.
33	Al-Amer et al. (2025). <i>Job Satisfaction as a Mediator Between Organizational Factors, Work Environment, and Burnout Among Jordanian Midwives</i>	Apakah faktor organisasi dan lingkungan kerja berhubungan dengan burnout melalui kepuasan kerja?	X: Organizational Factors; X2: Work Environment; Z: Job Satisfaction; Y: Burnout	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan faktor organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkaitan dengan burnout.

34	Omwocha, Kara, & Mutisya (2025). <i>Work Environment and Job Satisfaction Among Public Primary School Teachers in Narok Central Division, Kenya</i>	Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?	X: Work Environment; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; korelasional	Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.
35	Changing Trends in Job Satisfaction and Burnout for Care Aides in Long-Term Care Homes (2025). <i>The Role of Work Environment</i>	Apakah lingkungan kerja berperan terhadap perubahan kepuasan kerja dan burnout pekerja?	X: Work Environment; Y1: Job Satisfaction; Y2: Burnout	Kuantitatif longitudinal	Lingkungan kerja berhubungan dengan perubahan tingkat kepuasan kerja dan burnout pekerja.
36	Bing & Wan (2025). <i>Configurational Impact of Motivational Factors on Postdoctoral Job Satisfaction</i>	Bagaimana kombinasi faktor motivasi memengaruhi kepuasan kerja postdoctoral?	Faktor motivasi; Work Conditions; Compensation ; Job Satisfaction	Kuantitatif; configurational analysis	Kondisi kerja, peluang pengembangan, kompensasi, dan keamanan karier merupakan bagian penting dalam menjelaskan kepuasan kerja

37	Artificial Intelligence and the Wellbeing of Workers (2025). <i>Artificial Intelligence and the Wellbeing of Workers</i>	Bagaimana perubahan teknologi dan AI berhubungan dengan well-being pekerja, termasuk <i>job insecurity</i> ?	AI; <i>Job Insecurity</i> ; Job Satisfaction; Worker Well-being	Kuantitatif	Perubahan teknologi dapat memunculkan <i>job insecurity</i> yang selanjutnya berkaitan dengan kondisi kesejahteraan dan kepuasan pekerja.
38	Suryadi, G. P., Utomo, F. C., & Setiorini, A. (2022). <i>The Role of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction: A Case Study at Container Terminal</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; 61 responden; kuesioner; regresi linear berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
39	Naves Navila & Desi Tri Kurniawati (2025). <i>The Effect of Workplace Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan?	X1: Workplace Environment; X2: Compensation ; Z: Job Satisfaction; Y: Employee Performance	Kuantitatif; SEM-PLS; 411 responden	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

40	Gabriel Indripriarko & M. Havidz Aima (2023). <i>Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan?	X1: Work Environment; X2: Compensation ; Z: Job Satisfaction; Y: Employee Performance	Kuantitatif; survei; analisis hubungan dan mediasi	Penelitian menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta peran kepuasan kerja dalam hubungan dengan kinerja.
41	Deby Anisah & Ranthi Pancasasti (2023). <i>The Effect of Compensation and Physical Work Environment on Performance at PT ABS with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja?	X1: Compensation ; X2: Physical Work Environment; Z: Job Satisfaction; Y: Performance	Kuantitatif; analisis hubungan dan variabel intervening	Kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yang selanjutnya berhubungan dengan kinerja.
42	Agustina & Tinik Sugiarti (2025). <i>Work Environment and Compensation's Effect on Employee Performance: Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan?	X1: Work Environment; X2: Compensation ; Z: Job Satisfaction; Y: Employee Performance	Kuantitatif; purposive sampling; 120 karyawan; PLS	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

43	Shafira Ramadhanti, Nurdin Hidayat, & Sholatia Dalimunthe (2022). <i>Effect of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction in Mediation by Work Motivation</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Z: Work Motivation; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; 106 responden; path analysis; SEM-PLS	Penelitian menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator.
44	Alga Doni Saputra, Mukmin Suryatni, & Sri Wahyulina (2024). <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as a Mediator</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Z: Job Satisfaction; Y: Employee Loyalty	Kuantitatif asosiatif; 92 responden; sensus; kuesioner	Penelitian menguji kepuasan kerja sebagai mediator hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan.
45	Paulina Harun, Farhan Alamsyah, Antyo Pracoyo, & Wasi Bagasworo (2025). <i>The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja?	X1: Work Life Balance; X2: Work Environment; X3: Compensation ; Z: Job Satisfaction; Y: Employee Performance	Kuantitatif; PLS; SmartPLS 4.0; kuesioner dan wawancara	Lingkungan kerja dan kompensasi dianalisis sebagai faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam model peningkatan kinerja.

46	Tati Kurniawati, Suranah, Novita Rahmawati, Didit Haryadi, & Wahyudi (2024). <i>Is Compensation and Work Environment a Trigger for Job Satisfaction? Empirical Study on CV Saba Footwear Tangerang</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; survei; analisis regresi	Penelitian secara langsung menguji compensation dan work environment sebagai faktor yang memengaruhi job satisfaction .
47	Shafa Lelita Al Rizky & Sri Handoko Sakti (2025). <i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Stress on Employee Satisfaction</i>	Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; X3: Work Stress; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; sampel jenuh; 100 karyawan; SEM-PLS	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung.
48	Didi Tarmidi, R. Susanto Hendiarto, & Sunjana (2024). <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee's Job Satisfaction</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Y: Job Satisfaction	Kuantitatif; 93 responden; purposive sampling; regresi linear berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh simultan sebesar 49,2%.

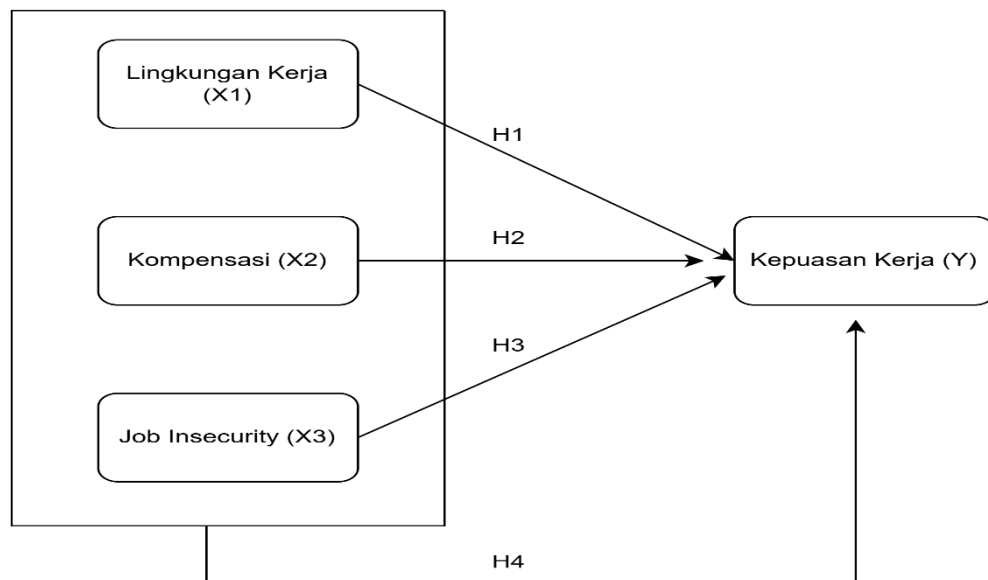
49	Lestari, A. D. (2024). <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Work Productivity Through Job Satisfaction</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas?	X1: Compensation ; X2: Work Environment; Z: Job Satisfaction; Y: Work Productivity	Kuantitatif; 38 responden; SEM-PLS; SmartPLS 4.1	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
50	Ananda & Athoillah (2025). <i>Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja</i>	Apakah <i>job insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?	X1: <i>Job Insecurity</i> ; X2: <i>Job Stress</i> ; Z: <i>Job Satisfaction</i> ; Y: <i>Employee Performance</i>	Kuantitatif; 100 pekerja outsourcing produksi	<i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian relevan dengan karakteristik pekerja nonpermanen .
51	Larasati & Susilarini (2024). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X</i>	Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Kompensasi; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

52	Hamid, Rahman, & Tantawi (2024). <i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Kompensasi; X2: Lingkungan Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pengaruh simultan sebesar 49,7%.
53	Hidayati et al. (2024). <i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Suatu Perusahaan</i>	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Kompensasi; X2: Lingkungan Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kajian literatur	Kompensasi dan lingkungan kerja disimpulkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
54	Iftihatul Umroh & Sutarmin (2024). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	Apakah lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Beban Kerja; X3: Kompensasi; X4: Komunikasi; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

55	Isrok, Nurmayanti, & Mulyono (2025). <i>Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?</i>	Apakah komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?	X1: Komunikasi; X2: Kompensasi; X3: Lingkungan Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuatitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
56	Wijanjani, Gayatri, & Sudarsana (2025). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara</i>	Apakah lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?	X1: Lingkungan Kerja Fisik; X2: Kompensasi; X3: Beban Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
57	Nila/Nilam Khairani dkk. (2023). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</i>	Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	X1: Lingkungan Kerja; X2: Motivasi Kerja; Y: Kepuasan Kerja	Kajian deskriptif/literature review kuantitatif konseptual	Lingkungan kerja dan motivasi kerja disimpulkan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; penelitian menyarankan variabel lain seperti kompensasi untuk penelitian selanjutnya.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan hubungan logis antara variabel-variabel penelitian berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta fenomena yang terjadi di lapangan. Kerangka berpikir berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti dan menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023).



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Jonathan J. Susilo & Joyce A. Turangan. (2024), Alfina Nurcahyati & Dodi Wirawan Irawanto. (2023), dan Dilla Nuramdhani & Estu Mahanani. (2023).

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi. Penelitian ini didasarkan

pada asumsi bahwa kepuasan kerja pegawai tidak muncul secara sendiri, tetapi dipengaruhi oleh kondisi kerja yang dirasakan pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Variabel pertama yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebersihan, keamanan kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan dukungan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Jonathan J. Susilo & Joyce A. Turangan, 2024). Pada pegawai musiman di pabrik gula, lingkungan kerja memiliki karakteristik khusus karena aktivitas produksi berlangsung intensif selama masa giling dengan kondisi area kerja yang panas, tingkat kebisingan mesin yang tinggi, dan ritme kerja yang cepat.

Apabila lingkungan kerja dirasakan nyaman dan mendukung, pegawai akan merasa lebih aman, tenang, serta lebih mudah menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman, mengurangi semangat kerja, dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian Jonathan J. Susilo dan Joyce A. Turangan (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Variabel kedua yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Dalam penelitian ini, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai gaji atau upah, tetapi juga mencakup penghargaan, perhatian perusahaan, fasilitas pendukung kerja, serta bentuk apresiasi lain yang diterima pegawai selama bekerja. Bagi pegawai musiman, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja dapat menumbuhkan perasaan dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Variabel ketiga yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman atau kekhawatiran pegawai terhadap keberlanjutan pekerjaan di masa depan. Pada pegawai musiman, kondisi ini cenderung lebih tinggi karena status kerja yang bersifat sementara dan bergantung pada musim produksi. Tingginya *job insecurity* dapat menimbulkan kecemasan, mengurangi rasa nyaman dalam bekerja, serta menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Alfina Nurcahyati dan Dodi Wirawan Irawanto (2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

yang dimiliki. Oleh karena itu, *job insecurity* diduga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* diduga memengaruhi kepuasan kerja pegawai musiman. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan serta perasaan dihargai, sedangkan *job insecurity* yang tinggi dapat menimbulkan kecemasan dan menurunkan kepuasan kerja. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Jonathan J. Susilo dan Joyce A. Turangan (2024), Alfina Nurcahyati dan Dodi Wirawan Irawanto (2023), serta Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut diperkirakan secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai musiman, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Jonathan J. Susilo dan Joyce A. Turangan (2024), Alfina Nurcahyati dan Dodi Wirawan Irawanto (2023), serta Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman melalui pengelolaan lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity*.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengujian empiris. Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja (Sugiyono, 2023; Creswell & Creswell, 2023).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi kenyamanan serta pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut DeCenzo dan Robbins (2010), lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan motivasi serta kenyamanan kerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Jonathan J. Susilo dan Joyce A. Turangan (2024), Dodit Cahyo Nugroho dan Leonard Adrie Manafe (2023), serta Aprilia Riahta Millenia Sinuraya dan Sanny Ekawati (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan membuat pegawai merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Fiernaningsih dkk. (2024), kompensasi dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, semangat kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena merupakan bentuk balas jasa dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan. Ketika pegawai menilai kompensasi yang diterima adil dan sesuai dengan kontribusinya, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023), Dodit Cahyo Nugroho dan Leonard Adrie Manafe (2023), serta Ziko Fransinatra, Raja Marwan Indra Saputra, dan Nur Izzati (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika pegawai merasa tidak aman dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Tingginya *job insecurity* dapat menyebabkan stres kerja, kecemasan, dan menurunkan kenyamanan kerja pegawai.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* merupakan perasaan tidak berdaya yang dirasakan individu dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya ketika terdapat ancaman terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Penelitian Alfina Nurcahyati dan Dodi Wirawan Irawanto (2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tahira M. Probst dkk. (2024) dan Irina Nikolova dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kepuasan kerja pegawai.

Sebaliknya, *job insecurity* yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karena pegawai merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Jonathan J. Susilo dan Joyce A. Turangan (2024), Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023), serta Alfina Nurcahyati dan Dodi Wirawan Irawanto (2023) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, ketiga variabel secara bersama-sama diduga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.