

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memanfaatkan berbagai sumber daya sebagai input untuk mengubahnya menjadi produk, seperti komoditas atau bahkan jasa. Modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, prosedur atau taktik operasional, personel, dan lain sebagainya adalah contoh dari sumber daya ini. Dari berbagai macam elemen yang ada, sumber daya manusia dikategorikan sebagai elemen terpenting. Sejalan dengan pandangan Rivai (2018) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki kesiapan, mau dan berkemampuan dalam berkontribusi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Bila merujuk pada Bintoro dan Daryanto, (2022) demi mencapai tujuan sebuah bisnis, manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan fungsi sumber daya yang ada di dalam diri manusia dengan cara yang efisien dan efektif.

Werther dan Davis (2020) mendefinisikan bahwasanya manajemen SDM diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk memfasilitasi orang-orang yang berada di suatu perusahaan untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen

sumber daya manusia ialah ilmu yang didalamnya mengandung fungsi manajerial serta operasional yang bisa digunakan oleh sumber daya manusia untuk lebih efektif dan efisien. Adanya sumber daya manusia yang kompeten dapat mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sikap yang menguntungkan terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atribut pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2014). Kepuasan merupakan indikator penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja lainnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan tercermin melalui sikap dan perilaku positif di tempat kerja melalui pencapaian hasil kerja yang optimal. Robbins, (2002) berpendapat bahwasanya sikap keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka, atau bagaimana mereka memandang ketidaksesuaian antara kompensasi yang mereka terima dan apa yang mereka rasakan yang semestinya mereka terima, dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kesejahteraan serta kepuasan seseorang terhadap pekerjaan, hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka

dengan sesama karyawan dan harmonisasi antara tujuan individu dan tanggung jawab pekerjaan. Reaksi afektif terhadap pekerjaan, yang dikenal sebagai kepuasan kerja, terbentuk dari persepsi individu terhadap lingkungan dan tanggung jawabnya (Firdaus *et al.*, 2023).

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaan berbasis *Goal Setting Theory* (Locke. A, 1969). Locke. A, (1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*), dan apa yang dipikirkan (*conception*). Upaya untuk meraih kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Dari sejumlah teori di atas bisa ditarik suatu simpulan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal, jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka akan memberi dampak buruk bagi perusahaan.

b. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat enam (6) faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan bila mengacu pada Hasibuan, (2002) yaitu :

1. **Imbalan yang adil dan layak**, merujuk pada system kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memenuhi prinsip keadilan.
2. **Penempatan yang sesuai dengan kemampuan**, merujuk pada proses penugasan karyawan ke posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian.
3. **Berat dan ringannya suatu pekerjaan**, merujuk pada tingkat kesulitan dan tuntutan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.
4. **Peralatan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan**, merujuk pada sarana prasarana yang akan mempermudah karyawan dalam bekerja.
5. **Sikap dari pimpinan dalam kepemimpinan**, merujuk pada perilaku, karakter, dan pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
6. **Sifat dari pekerjaan itu sendiri**, yaitu pekerjaan tersebut apakah membosankan atau variatif.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator. Menurut Luthans (2022) kepuasan kerja bisa diukur dengan sejumlah indikator sebagai berikut

1. **Pekerjaan itu sendiri**, aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam suatu perusahaan, serta komitmen yang

dimiliki karyawan di dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. **Gaji**, imbalan finansial yang diberikan secara berkala dan tepat waktu oleh perusahaan pada karyawannya sebagai wujud timbal balik atas dedikasi pekerjaan dan kinerja yang telah diberikan.
3. **Promosi**, proses peningkatan posisi atau jabatan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diiringi dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan kompensasi.
4. **Supervisi**, merujuk pada proses pengawasan dan pengelolaan yang dilakukan oleh atasan.
5. **Rekan Kerja**, individu yang bekerja bersama dalam satu organisasi atau tim.
6. **Kondisi Kerja**, mencakup semua faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi lingkungan tempat seseorang bekerja.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja bisa diukur dengan sejumlah indikator sebagai berikut :

1. **Imbalan yang adil dan layak**, merujuk pada sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam mencerminkan kontribusi dan kinerja karyawan tersebut.

2. **Penempatan sesuai dengan kemampuan**, proses penugasan karyawan ke posisi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
3. **Berat dan ringan suatu pekerjaan**, tingkat kesulitan dan beban yang harus ditanggung oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. **Peralatan yang menunjang**, jenis atau alat yang digunakan untuk mendukung penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan.
5. **Sikap pemimpin, perilaku**, karakter yang diampakkan oleh individu dalam memimpin serta melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.
6. **Sifat dari pekerjaan itu sendiri**, mengacu pada karakteristik yang menjelaskan tentang jenis pekerjaan tersebut.

Menurut Paramourine, (2020) kepuasan kerja bisa diukur dengan sejumlah indikator sebagai berikut :

1. **Pekerjaan itu sendiri**, aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam suatu perusahaan, serta komitmen yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. **Atasan**, adalah individu yang memiliki posisi lebih tinggi yang memiliki tugas untuk memimpin perusahaan serta memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan semua karyawan.

3. **Teman kerja**, merupakan seseorang yang bekerja sama dengan kita dalam menyelesaikan tugas yang ada di perusahaan.
4. **Promosi**, peralihan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan, seiring dengan bertambahnya lingkup tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar.
5. **Gaji**, imbalan finansial yang diberikan secara berkala dan tepat waktu oleh perusahaan pada karyawannya sebagai bentuk timbal balik atas dedikasi pekerjaan dan kinerja yang telah diberikan.

3. *Career Development*

a. *Pengertian Career Development*

Career development adalah suatu proses kenaikan jenjang karier individu dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan jalur karir yang telah dirancang oleh perusahaan (Rohman, 2020). *Career development* merupakan rangkaian kegiatan berkelanjutan yang memiliki peran terhadap eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir (Dessler, 2020), hal ini sejalan dengan pernyataan Mondy (2020) yang mengatakan bahwa *career development* adalah sebuah kegiatan yang dilakukan guna mempersiapkan individu untuk menempuh jalur karir yang direncanakan. Siregar dan Sembiring, (2022) berpendapat bahwa *career development* adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir karyawannya, sedangkan menurut Sutrisno, (2017) *career*

development merupakan usaha dari individu itu sendiri untuk meningkatkan diri untuk mencapai tujuan dalam berkarir.

Menurut Sinambela (2019) *career development* merupakan inisiatif dari perusahaan untuk menentukan jalur karir karyawannya. Definisi *career development* menurut Sunyoto (2015) *career development* merupakan proses pengidentifikasian batas kemampuan dan kompetensi karir karyawan dalam bekerja, sedangkan menurut Mangkunegaran, (2017) *career development* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sebagai upaya perencanaan dan pendampingan karier bagi karyawan, agar kedepannya tercapai pertumbuhan yang selaras antara kebutuhan organisasi dan aspirasi pegawainya.

b. Bentuk – Bentuk *Career Development*

Menurut Suntoyo, (2019) ada 3 bentuk dalam pelaksanaan *career development*, diantaranya adalah:

- 1. Pendidikan dan pelatihan,** program yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu.
- 2. Promosi atau peningkatan jabatan,** adalah proses dimana seorang karyawan ditemoatkan di posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

3. **Mutasi atau perubahan jabatan**, merupakan proses pemindahan seorang karyawan dari posisi atau jabatan ke posisi lain.

c. Indikator *Career Development*

Menurut Rivai (2018) *Career Development* memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah :

1. **Prestasi kerja**, didefinisikan sebagai pencapaian yang diraih oleh karyawan dalam menuntaskan tugas maupun beban yang ada. Prestasi kerja dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas.
2. ***Exposure***, sejauh mana seseorang dikenal oleh orang lain yang dapat mempengaruhi karirnya seperti promosi dan kesempatan karir lainnya, salah satu cara untuk mendapatkan exposure di dalam perusahaan adalah ikut terlibat dalam memberikan ide – ide baru.
3. ***Networking***, merupakan proses mengembangkan dan membangun hubungan profesional dengan orang lain. *Networking* juga merupakan kegiatan bertukar informasi, ide dengan orang yang memiliki minat yang sama atau profesi yang sama.
4. **Kesetiaan terhadap perusahaan**, komitmen dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

5. **Growth**, adalah salah satu bentuk pengembangan karir jangka panjang seperti pengembangan potensi diri, dan meningkatkan kualitas serta keterampilan yang dimiliki.

Indikator lain dari *Career Development* adalah dari Kurniawan, (2015), diantaranya adalah:

1. **Prestasi kerja**, didefinisikan sebagai pencapaian yang diraih oleh karyawan dalam menuntaskan tugas maupun beban yang ada.
2. **Exposure**, pengalaman seseorang dalam bekerja maupun dalam menyelesaikan masalah.
3. **Mentor**, merupakan seorang pembimbing yang memiliki pengalaman yang sangat banyak dalam dunia kerja.
4. **Sponsor**, merupakan individu tau entitas yang memberikan dukungan dalam bentuk finansial, maupun dukungan secara mental dengan tujuan mempromosikan kegiatan tersebut.
5. **Kesempatan untuk tumbuh**, adalah perkembangan dari individu tersebut dalam hal keterampilan, pengetahuan, dalam bekerja.

Indikator lain dari *Career development* adalah dari Kristin (2022), diantaranya adalah:

1. **Kejelasan Karir**, merupakan transparansi dan pemahaman yang jelas mengenai jalur karir yang tersedia bagi karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. **Pengembangan Diri**, proses yang dilakukan individu dalam mengembangkan kemampuannya dalam keterampilan dan Pengetahuan guna mencapai potensi yang maksimal.
3. **Perbaikan Mutu Kinerja**, adalah upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

4. *Employee Well Being*

a. *Pengertian Employee Well Being*

Employee well being adalah bentuk apresiasi tambahan dari perusahaan kepada karyawan, yang disalurkan dalam bentuk uang, barang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Pemberian *employee well being* menjadi salah satu cara yang efektif guna memelihara karyawannya agar merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja (Badriyah 2017). *Employee well being* merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan, *employee well being* adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung atau tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawan dan memperbaiki kondisi secara fisik atau mental.

Employee well being menurut Hasibuan (2012) merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan

menyesuaikan dengan asas kebijaksanaan. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat mendukung stabilitas dan perbaikan kondisi fisik maupun mental tenaga kerja. Menurut Pratiwi K. A (2019) *employee well being* merupakan bentuk dari keseluruhan program yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada karyawan selama masa pengabdianya. Menurut Beni, (2021) *employee well being* merupakan sebuah cerminan dari kualitas hidup manusia atau *quality of human life* yang merupakan sebuah keadaan ketika tentang terpenuhinya dasar kebutuhan manusia dalam bekerja. Hal yang sama dikemukakan oleh Lesmana (2018) *well being* di tempat kerja merupakan salah satu keadaan di mana seorang karyawan merasa nyaman, aman, dan senang dalam bekerja. *Well being* di tempat kerja juga ditandai dengan adanya karyawan yang memiliki kondisi kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka, serta hak dan perlindungan yang sesuai.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Well Being*

Menurut Lesmana (2018) ada empat (4) faktor yang dapat mempengaruhi *employee well being*, antara lain:

- 1. Faktor lingkungan kerja**, seperti kondisi ruangan dan fasilitas kerja .
- 2. Faktor interpersonal**, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

3. **Faktor beban kerja**, seperti beban kerja yang berlebihan atau jadwal kerja yang padat.
4. **Faktor imbalan**, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan.

c. Indikator *Employee Well Being*

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi *employee well being* menurut Johari (2019) sebagai berikut:

1. **Kesehatan mental**, keadaan karyawan yang sejahtera dimana setiap individu menyadari potensi yang dimiliki seperti dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara fokus, produktif, baik, dan memiliki kemampuan berkomunikasi.
2. **Kesehatan fisik**, kondisi tubuh karyawan yang prima dan tidak mengalami gangguan Kesehatan, serta upaya meminimalisir resiko kecelakaan dan penyakit akibat bekerja.
3. **Dukungan organisasi**, segala bentuk yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa fisik, emosional, maupun struktural.
4. **Kesehatan emosional**, kemampuan mengelola dan mengekspresikan emosi secara sehat, mampu memahami dan menanggapi emosi orang lain. Kesehatan emosional yang baik dapat membantu seorang karyawan dalam beradaptasi di lingkungan baru, mampu berkomunikasi dengan baik, dan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Indikator lain yang dapat mempengaruhi *employee well being* menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

1. **Pemberian gaji**, merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara rutin.
2. **Pemberian bonus**, adalah imbalan tambahan diluar gaji pokok, bonus diberikan sebagai penghargaan atas tercapainya sebuah hasil.
3. **Tunjangan keluarga**, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kebutuhan keluarga mereka.
4. **Promosi jabatan**, proses dimana seseorang dipindahkan di posisi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.
5. **Kondisi kerja yang baik**, merujuk pada lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis yang mendukung Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan.

Indikator lain yang dapat mempengaruhi *employee well being* menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

1. **Sistem dan besarnya gaji**, merupakan struktur penggajian yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menentukan besarnya gaji yang akan diterima perusahaan.
2. **Jaminan sosial**, adalah program yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya terhadap resiko sosial ekonomi, seperti kecelakaan, sakit, atau kehilangan keluarga.

3. **Tunjangan**, imbalan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok.
4. **Lingkungan kerja**, merupakan kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
5. **Fasilitas yang diberikan**, sarana prasarasna yang disediakan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
6. **Promosi**, proses dimana seseorang dipindahkan di posisi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.
7. **Cuti**, adalah hak yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang telah diatur dalam undang – undang dan kebijakan perusahaan.
8. **Kesehatan mental**, merupakan kesejahteraan emosional, baik psikologis dan sosial seorang karyawan.

5. *Job Insecurity*

a. *Pengertian Job Insecurity*

Job insecurity merupakan ketidakamanan pekerja sebagai harapan individu tentang kesinambungan dalam situasi pekerjaan atau kekhawatiran keseluruhan tentang keberadaan masa depan pekerjaan Belcourt et al., (2013). *Job insecurity* ialah situasi psikologis karyawan yang ditunjukkan dengan perasaan tidak *secure* karena kondisi lingkungan kerjanya. *Job insecurity* didefinisikan sebagai kondisi dimana pekerja merasakan adanya ancaman akibat ketidakpastian *sustainability*

dalam bekerja di suatu perusahaan, *Job insecurity* merupakan faktor stresor yang dapat menimbulkan gangguan fisik dan psikologis pada karyawan, baik secara langsung maupun berkepanjangan.

Job insecurity merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan bagi individu dan menjadi salah satu penyebab stres yang paling umum dalam kehidupan karyawan (Jiang dan Lavaysse, 2018). Hubfoll, (1989) mengatakan bahwa perasaan tidak aman terkait kehilangan fitur – fitur dalam pekerjaan seseorang dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kesehatan karyawan. Sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ashford *et al.*, (1989) bahwasanya Pandangan umum sekelompok pekerja tentang kemungkinan terjadinya keadaan atau peristiwa yang tidak menguntungkan di tempat kerja dikenal sebagai *job insecurity*. Tidak hanya itu, *job insecurity* secara langsung juga berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah (Ashford *et al.*, 1989). Menurut Millian, (2020) karyawan yang merasakan *job insecurity* akan merasa kurang percaya pada perusahaan sehingga dalam jangka pendek akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut, di mana karyawan yang mengalami *job instability* dianggap tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan posisi yang mereka sukai dan menghadapi kemungkinan kehilangan posisi tersebut.

b. Jenis – jenis *Job Insecurity*

Bila merujuk pada Ashford *et al.*, (1989) ada dua (2) jenis *job insecurity* yang dialami oleh karyawan perusahaan, diantaranya adalah :

1. ***Qualitativ Job Insecurity***, yaitu kekhawatiran terhadap hilangnya akses penting pekerjaan meliputi penilaian kinerja positif, stabilitas kerja, dan promosi.
2. ***Quantitative Job Insecurity***, yaitu kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan itu sendiri.

c. Indikator *Job Insecurity*

Menurut De Witte *et a.*, (2010) ada enam (6) indikator *job insecurity*, diantaranya adalah :

1. **Manajemen**, bertugas mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik, membantu menetapkan keputusan atau kebijakan yang baik, dan meningkatkan efektivitas kinerja individu dan tim.
2. **Atasan**, individu yang memiliki posisi lebih tinggi dalam struktur organisasidan bertanggung jawab untuk mengawasi, memimpin, serta memberikan arahan kepada karyawan.
3. **Kebijakan Perusahaan**, pedoman atau peraturan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengarahkan tindakan dan keputusan dalam organisasi.

4. **Kondisi Kerja**, merujuk pada lingkungan fisik serta psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawannya.
5. **Hubungan Interpersonal**, interaksi antar individu dalam suatu organisasi atau kelompok baik berupa formal maupun informal.
6. **Gaji**, imbalan finansial yang diberikan secara berkala dan tepat waktu oleh perusahaan pada karyawannya sebagai bentuk imbal balik atas dedikasi pekerjaan yang telah diberikan.

Mengacu pada Widyasari (2017), ada lima (5) indikator *variable job insecurity*, diantaranya adalah:

1. **Arti penting atas pekerjaan**, merupakan nilai dan makna yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. **Arti penting peristiwa pekerjaan**, merupakan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja dan *employee well being*.
3. **Ancaman dalam aspek pekerjaan**, berbagai faktor yang dapat membahayakan stabilitas dan *employee well being* di tempat kerja.
4. **Ancaman kehilangan pekerjaan**, adalah ketidakpastian yang dialami oleh karyawan terhadap kemungkinan mereka kehilangan posisi dalam perusahaan.

5. **Ketidakterdayaan**, merupakan perasaan tidak memiliki kontrol atau kemampuan untuk mempengaruhi situasi di tempat kerja.

Menurut Ashford *et al.* (1989) *job insecurity* memiliki tujuh (7) indikator, diantaranya adalah:

1. **Meningkatkan ketidakpuasan dalam kerja**, kondisi dimana karyawan merasa tidak puas atau tidak Bahagia dengan pekerjaan mereka.
2. **Gangguan fisik**, merupakan masalah kesehatan yang dialami oleh karyawan akibat kondisi kerja yang tidak memadai.
3. **Gangguan psikologis**, merupakan masalah kesehatan mental yang muncul akibat *stress*, *pressure*, atau lingkungan kerja yang tidak sehat.
4. **Adanya rasa tidak aman**, merujuk pada perasaan cemas atau khawatir akan stabilitas pekerjaan mereka.
5. **Kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerja**, merupakan perilaku karyawan mulai menjauhkan dirinya dari rekan kerja mereka dan mengurangi interaksi yang ada antar karyawan.
6. **Kurangnya komitmen organisasional**, situasi dimana karyawan tidak merasa terikat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yang disebabkan karena adanya kurangnya

pengakuan atas kontribusi mereka maupun kurangnya peluang untuk berkembang.

B. Penelitian Terdahulu

Penulis merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu sebagai pijakan dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga penulis dapat memperbanyak referensi, teori serta bahan kajian pada penelitian yang dilakukan penulis. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Md Jahagir Alam, Md Abdul Hafaz, dan Firuz Humayra Methe (2024) "Skills development for sustainable career planning in bangladesh: the case of gender equality in education"	X1 = perencanaan <i>career sustainability</i> X2 = kesetaraan <i>gender</i> X3 = pencapaian <i>sustainable development goals</i> Y = pembelajaran seumur hidup	1. Metode kualitatif dengan penalaran induktif 2. Teknik sampling: purposive sampling 3. Pengumpulan data: wawancara semi-terstruktur 4. Jumlah responden: 34 mahasiswa (laki-laki dan perempuan) dan 6 pemangku kepentingan	Penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara: 1. Pembelajaran seumurhidup 2. Pengembangan karier berkelanjutan 3. Kesetaraan gender di konteks Bangladesh
2.	Moza Tahnoon Al Nahyan Jawaher Majdi Al Ahababi Mesheal Abdulmohsen Alabdurrahman Ibrahim Alhosani Fauzia Jabeen	<i>Perceived job security</i> <i>Employee well-being</i> <i>Job performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM) was employed to test the hypotheses.</i>	1. <i>Perceived job security dan employee well-being berpengaruh positif terhadap job performance</i> 2. <i>Employee well-being memediasi hubungan antara perceived job</i>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sherine Farouk (2024) "Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital".	Perceived organizational support (POS) Psychological capital (PsyCap)		security dan job performance 3. POS dan PsyCap memoderasi hubungan antara employee well-being dan job performance.
3.	Moza Tahnoon Al Nahyan, Jawaher Majdi Al Ahbabi, Mesheal Abdulmohsen Alabdulrahman, Ibrahim Alhosani, Fauzia Jabeen dan Sherine Farouk (2024) "Employee job security and job performance: the mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital".	perceived job security, employee well-being, job performance, perceived organizational support (POS), dan psychological capital (PsyCap).	Analisis dilakukan menggunakan regresi hierarkis untuk menguji model yang diusulkan, serta analisis statistik deskriptif dan uji t sampel satu untuk memastikan validitas data.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>perceived job security</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee well-being</i> dan <i>job performance</i> selama pandemi Covid-19. 2. <i>Employee well-being</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> dan berperan sebagai variabel mediasi antara <i>perceived job security</i> dan <i>job performance</i>. 3. POS berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara <i>employee well-being</i> dan <i>job performance</i>, semakin tinggi POS maka hubungan semakin kuat. 4. PsyCap berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara <i>employee well-being</i> dan <i>job performance</i>, semakin tinggi PsyCap maka hubungan semakin kuat. 5. <i>Perceived job security</i> berpengaruh positif

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi <i>employee well-being</i> terhadap <i>job performance</i> .
				6. Semua hipotesis dalam penelitian ini diterima kecuali hipotesis nol, yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
				7. Analisis menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi, multikolinearitas, dan distribusi residual yang normal pada model penelitian.
4.	Sri Winda Hardiyanti Damanik, Fanny Lus Utami, Supripto Moh Zulkifli (2024) “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul”	X1 : Kompetensi X2 : Pengembangan karir Y: Kepuasan Kerja Z : Komitmen Organisasi	1.Jenis Penelitian: Explanatory research 2. Teknik Sampling: Purposive sampling 3. Jumlah Sampel: 42 responden 4. Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner 5. Alat Analisis: SPSS 25.00	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja 5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja 7. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Reza Faizal Anshori (2024) "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pekerja di Tasikmalaya"	X1 = Kesejahteraan Karyawan X2 = Lingkungan Kerja Y = Komitmen Organisasi	Uji validitas dan reabilitas Analisis regresi berganda Uji asumsi klasik	1. Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6.	Muhamad Akhsinudin, Heri Setiawan, Wisnu Wijayanto (2024) "Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , Kompensasi, Keadilan Organisasi dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler"	<i>Work-Family Conflict</i> (X1) Kompensasi (X2) Keadilan Organisasi (X3) <i>Job Insecurity</i> (X4)	Survei (Wawancara, penelitian kepustakaan, dan angket) Regresi linier berganda dengan software SPSS	Work-Family Conflict: Berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi: Berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan Organisasi: Berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Job Insecurity</i> : Berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Syfa Adilla (2024) "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja"	X1 : Kesejahteraan pegawai X2 : Disiplin kerja Y : Produktivitas Kerja Z : Kepuasan Kerja	Menggunakan alat analisis Smart PLS 3 untuk menguji hubungan antara variabel.	Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	I Gusti Ayu Putu Cantika Udayani dan Made Surya Putra 2024, "Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi"	Loyalitas (Y) <i>Job insecurity</i> (X) Kepuasan kerja (Z)	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel untuk menguji mediasi.	H1 diterima, job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja H2 diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas H3 ditolak, job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas H4 diterima, kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap loyalitas Variabel mediasi: kepuasan kerja
9.	Johannes Thaller, Christine Duller, Birgit Feldbauer – Durstmuller, dan Bernard Gartner 2023 "Career development in management accounting: empirical evidence"	<i>Career development</i> Faktor – faktor individual Perubahan dalam manajemen akuntansi	1. Penelitian kuantitatif empiris, berbasis pada karier 83 lulusan dari universitas berbahasa Jerman 2. Wawancara kualitatif empiris tambahan (9 wawancara) untuk melengkapi temuan kuantitatif	1. Karier MA sedang berubah, namun masih sesuai dengan pemahaman tradisional tentang karier organisasi 2. Pengalaman profesional yang terakumulasi adalah faktor kunci untuk mencapai posisi manajemen 3. Akuntan manajemen cenderung menjadi lebih dinamis dalam jalur dan pemahaman karier 4. Pekerjaan di berbagai area fungsional membuka jalur karier baru di MA
10.	Sumera Saeed, Ibne Hassan, Ghulam Dastgeer, dan Tehrim Iqbal (2023) "The route to well-being at workplace: examining the role of job	<i>Perceived job insecurity</i> <i>Employee involvement</i> <i>Organizational communication</i>	Structural Equation Modeling (SEM)	1. Terdapat hubungan negatif antara perceived job insecurity dan work-related well-being

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>insecurity and its antecedents</i>	<i>Perceived employability Emotional exhaustion Work-related well-being Boundaryless career orientation</i>		<p>2. Employee involvement, organizational communication, dan perceived employability berhubungan negatif dengan perceived job insecurity</p> <p>3. Emotional exhaustion berhubungan positif dengan perceived job insecurity</p> <p>4. Terdapat efek moderasi boundaryless career orientation antara job insecurity dan well-being</p>
11.	Topik Hidayat dan Sungkono (2023) "Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja pada Karyawan PT Karya Asri Mandiri"	<p>X1 = Kesejahteraan Kerja</p> <p>X2 = Semangat Kerja</p> <p>Y = Kinerja Kerja</p>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif	<p>Kesejahteraan yang baik, termasuk program sosial seperti bonus perjalanan, dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.</p> <p>Terdapat syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan gaji, yang dapat menimbulkan tekanan.</p> <p>Semangat kerja karyawan berhubungan positif dengan tingkat kesejahteraan yang mereka terima, di mana semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan</p>
12.	Ika Arista Rosanti dan Doni Marlius (2023) "Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan	<p>X1 = Sistem Kerja</p> <p>X2 = Kompensasi</p>	metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari sistem kerja terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> .

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Tenaga <i>Outsourcing</i> di Bank BNI Kota Padang"	X3 = Kesejahteraan Y = Kinerja Karyawan		Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kesejahteraan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> .
13.	Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, Dita Puspitasari (2023) "Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)"	X1 : Pengembangan Karir X2 : Budaya Organisasi X3 : Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Kualitatif deskriptif	Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
14.	Yola Putri Januarti Mangunsong, Irmawati 2023, "Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen"	<i>Job Insecurity</i> (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Kualitatif deskriptif	Temu regulasi outer model menunjukkan validitas dan reliabilitas penelitian Uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas Uji inner model menunjukkan dukungan untuk semua hipotesis
15.	Verlincia Mefy Arlen dan Hamsal (2023) "Pengaruh Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru)".	X1 : Stress Kerja X2 : <i>Job Insecurity</i> Z : Kepuasan Kerja Y : <i>Turnover Intention</i>	Data dianalisis menggunakan software Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja. <i>Job insecurity</i> juga berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap <i>turnover intention</i>
				Secara tidak langsung, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja, tetapi <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
16.	Muhammad Arya Rangga dan Novi Fitria Hermiati 2023, judul " Pengaruh stress kerja dan <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi"	Stres Kerja (X1) <i>Job Insecurity</i> (X2) Kepuasan Kerja (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Menggunakan aplikasi Lisrel 8.80 untuk analisis statistik dengan metode SEM (Structural Equation Modeling) untuk menguji hipotesis dan model penelitian.	<p data-bbox="1075 831 1350 949">Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p data-bbox="1075 981 1350 1099"><i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p data-bbox="1075 1131 1350 1249">Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p data-bbox="1075 1281 1350 1400">Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.</p> <p data-bbox="1075 1431 1350 1550">Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.</p> <p data-bbox="1075 1581 1350 1738">Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention secara signifikan.</p> <p data-bbox="1075 1769 1350 1957">Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
17.	Habib Taimullah dan Irma Anggraini (2022) "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh"	X1 = Kesejahteraan Y = Kinerja Karyawan	Uji regresi linear sederhana Uji determinasi Uji hipotesis (uji t parsial)	Variabel kesejahteraan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
18.	Fereshti Nurdiana Dihan, Farhan Noufal di Dwi Prasetyo 2022, "Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan Pt. Panji Putra Perkasa Yogyakarta"	X1 <i>job insecurity</i> X2 lingkungan kerja Kepuasan kerja (Z) Y <i>turnover intention</i>	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei	Semua hipotesis diterima kecuali hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intentions yang dimediasi kepuasan kerja.
19.	Muhammad Tasrief & Fauzi (2021) "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen"	X1 : kemampuan kerja X2 : pengembangan karir X3 : komunikasi Y :kepuasan kerja	1. Pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikasi 3. Menggunakan analisis jalur (path analysis) 4. Lokasi: Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen 5. Jumlah responden: 88 pegawai PNS	1. Secara simultan, faktor kemampuan kerja, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Secara parsial: 3. Kemampuan kerja berpengaruh 10.61% terhadap kepuasan kerja 4. Pengembangan karir berpengaruh 11.21% terhadap kepuasan kerja 5. Komunikasi berpengaruh 40.39% terhadap kepuasan kerja
20.	Rahmat Al Amin dan Ranti Pancasasti ahun	X1 : <i>Job Insecurity</i>	Analisis data dilakukan	Evaluasi model pengukuran

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	2021, judul "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"	Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) menggunakan PLS (Partial Least Squares) untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel.	menunjukkan semua indikator valid kecuali 1 indikator kepuasan kerja Evaluasi model struktural menunjukkan job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap kinerja karyawan.
21.	Jos Akkermans, Ricardo Rodrigues, Stefan T. Mol, Scott E. Seibert, dan Svetlana N. Khapova (2021) "The role of vareer shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward"	<i>Career shocks Development career</i> Sumber daya karir Keberhasilan karir	Kajian literatur Analisis konseptual Sintesis penelitian sebelumnya	1.Kurangnya kejelasan konseptual tentang apa yang dimaksud dengan <i>career shock</i> 2.Minimnya penelitian tentang dampak <i>career shock</i> terhadap karir 3.Kurangnya pemahaman mekanisme bagaimana <i>career shock</i> memengaruhi pengembangan karir 4.Rendahnya konektivitas interdisipliner dalam penelitian <i>career shocks</i>
22.	Kaisu Kanstren & Vesa Suutari (2021) "Development of career capital during expatriation: partners perspectives"	Motivasi, identitas, dan nilai Keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan	Kualitatif wawancara dengan 30 mitra expatriate asal Finlandia.	1. Mitra expatriat mengalami berbagai pengalaman pembelajaran yang mengembangkan modal karir 2.Pengembangan modal karir dipengaruhi oleh situasi mereka (sebagai

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Hubungan profesional sosial		mitra di rumah atau bekerja dalam pekerjaan kurang/lebih menantang) 3. Inisiatif, peran aktif, dan keterampilan manajemen karir pribadi berperan penting dalam pengembangan modal karir mitra expatriate.
23.	Sadri Amin dan Irdha Yusra (2021) "Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang"	X1 : Kesejahteraan pegawai X2 : Disiplin kerja Y : Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda	H1 dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
24.	Doly Hasiholan Sitompul, Dicky Sinaga, Iren Maruba Sitanggang, Mas Intan Purba (2021) "Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sinar Jernih Suksesindo"	X1 : sistem rekrutmen X2 : pelatihan X3 : pengembangan karir Y : kepuasan kerja	1. Pendekatan Kuantitatif 2. Jenis Data: Data Primer 3. Teknik Sampling: Non-probability sampling (sampling jenuh) 4. Analisis: Regresi Linear Berganda	1. Kepuasan kerja sensitif terhadap kebijakan perusahaan 2. Sistem rekrutmen secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja 3. Sistem rekrutmen yang baik dapat menciptakan rasa keadilan karyawan, terutama dalam hal promosi dan kejelasan penerimaan posisi tertentu
25.	Diah Sulistyawati dan Riduan Siagian (2021) "Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondok Indah"	X1 : kesejahteraan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Pemberian Intensif Y : Kepuasan Kerja	Analisis menggunakan SPSS versi 23. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji	Variabel kesejahteraan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara keseluruhan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

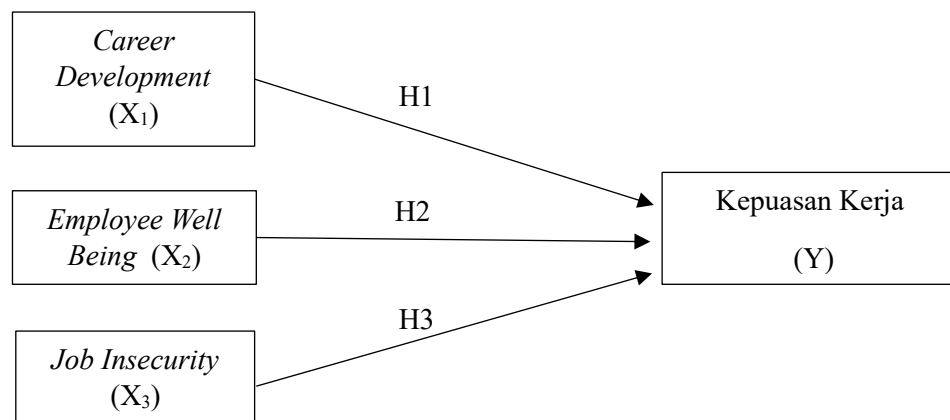
No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			hipotesis (uji t dan uji F).	
26.	Faiqoh Riski Wulandari, Dani Rizana 2020, "Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"	<i>Job Insecurity</i> (X1) Stress Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas). Analisis jalur dan uji hipotesis (uji t, Sobel test, koefisien determinasi).	Hasilnya job insecurity dan stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
27.	Theresia Cevi Ruleti (2020) "Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMP Se-Kecamatan Sumowono"	X1 : Kesejahteraan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru Z : Kepuasan Kerja	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Berganda Uji F Uji Mediasi	Kesejahteraan dan motivasi kerja tidak memediasi kinerja guru melainkan langsung mempengaruhi kepuasan kerja Nilai F signifikan, nilai korelasi determinasi R yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
28.	Desmawaty Hasibuan dan Raja Saul Martho Hendry (2020) "Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan"	X1 : Kesejahteraan X2 : Desain Pekerjaan Y : Kepuasan kerja karyawan	Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.0	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III PKS Torgamba.
29.	Antonio Cobaleda Cordero, Maral Babapour dan MariAnne Karlsson (2020) "Feel well"	Variabel yang digunakan: Kecukupan cahaya, aksesibilitas ke	Data dari wawancara ditranskripsi dan dianalisis menggunakan	Secara umum ruang kerja baru memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan, meskipun

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>and do well at work: A post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape</i> ".	rekan kerja, fasilitas rapat, ruang untuk istirahat, desain estetis ruang kerja, dan keragaman ruang untuk berbagai aktivitas.	metode pengkodean induktif untuk menemukan pola-pola yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.	beberapa atribut ruang memberikan pengaruh negatif.
30.	Nuri Aslami, SE.I, M.Si pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan".	X1 : <i>Job Insecurity</i> Z : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang digunakan sah dan dapat diandalkan. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel.	Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan outsourcing di PT Telkomsel Cabang Medan. Hipotesis 1 diterima. Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Telkomsel Cabang Medan. Hipotesis 2 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Telkomsel Cabang Medan. Hipotesis 3 diterima. Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening di PT Telkomsel Cabang Medan. Hipotesis 4 diterima

Sumber: Data Primer diolah (2025)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019) kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan jelas antara teori dan variable yang nantinya akan diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara setiap variable untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui *career development employee well being* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, maka bariable yang dipergunakan pada penelitian ini ada 2 (dua) yakni variable independent dan variable dependen. Variable independen yang dipergunakan pada penelitian ini adalah *career development*, *employee well being* dan *job insecurity*. Sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Kerangka konseptual dari penelitian ini berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Damanik, *et., al.* 2024) yang menghasilkan penelitian yaitu *Career Development* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (Amin & Yusra 2021) yang mendapatkan hasil bahwa *Employee Well Being* memengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (Dihana & Prastyo, 2022) yang mendapatkan hasil bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Damanik et., al. (2024), Ami et., al. (2021), dan Dihana dan Prastyo

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis, bila merujuk pada Sugiyono (2019), didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dimungkinkan oleh pengumpulan data dan berfungsi sebagai solusi jangka pendek terhadap rumusan pertanyaan pada penelitiannya. Berdasarkan pengertian di atas, maka perumusan hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pengaruh *Career Development* Terhadap Kepuasan Kerja

Career development merupakan proses menggali potensi sumber daya manusia untuk menjadi kontributor dan mencari cara terbaik untuk pengembangan potensi yang dimiliki oleh individu (yusuf, 2015). Program *career development* dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang secara profesional (Samsudin, 2022). Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa *career development* merupakan berkembangnya pribadi seseorang untuk menggapai tujuan karir yang diinginkan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh

Pranitasari (2022) yaitu *career development* merupakan salah satu strategi untuk memaksimalkan potensi karyawan untuk dipromosikan oleh perusahaan.

Meurut penelitian Anshori, M. *et., al* (2023) yang memaparkan bahwasanya *career development* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul *et., al.* (2021) yang memiliki hasil yaitu *career development* memengaruhi secara positif signifikan pada kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian yang dijalankan oleh Damanik (2024) juga menghasilkan hasil yang sama yaitu *career development* memengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawannya.

H1: Career Development berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja keryawan.

2. Pengaruh *Employee Well Being* Terhadap Kepuasan Kerja

Ketika individu memperoleh kesejahteraan lahir dan batinnya, mereka dikatakan berada dalam kategori *Employee Well-Being* M. Busro (2018). Pemberian *employee well being* adalah penghargaan atau kompensasi tidak langsung yang lebih dari sekadar gaji diberikan kepada karyawan berdasarkan keanggotaan mereka dalam organisasi, bukan berdasarkan kinerja mereka, dan membantu memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Badriyah (2017) *employee well being* adalah balas jasa pelengkap yang Perusahaan berikan kepada

karyawannya, dengan bentuk uang, barang atau jasa lainnya yang dapat menimbulkan rasa puas terhadap karyawan dalam bekerja.

Menurut penelitian Amin dan Yusra (2021) terdapat pengaruh positif signifikan antara *employee well being* terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Syafa Adilla, 2024), (Hasibuan, *et al.*, 2020), dan (Dyah Sulistyawati *et al.*, 2021), yang memaparkan bahwasanya *employee well being* memengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

H2: Employee Well Being berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity didefinisikan sebagai kondisi psikologis secara kompleks yang dialami karyawan akibat dari dinamika lingkungan kerja yang tidak menentu. Kondisi ini membuat karyawan mengalami perasaan tidak aman dan bingung terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1987) mengatakan bahwa *job insecurity* merujuk pada ketidakpastian yang karyawan rasakan mengenai kontinuitas dan kestabilan dalam karir saat ini, dan akan menimbulkan ketidakpastian atas masa depan karyawan.

Menurut penelitian Dihana *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwasanya *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al.*, (2022), Arlen *et al.*, (2023), Rangga *et*

al., (2023) yang memaparkan bahwasanya *job insecurity* memengaruhi secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Job insecurity berprngaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.