

Turnitin Check

Jamrudin_E-Bisnis

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3473797533

Submission Date

Feb 5, 2026, 11:25 PM GMT+7

Download Date

Feb 5, 2026, 11:39 PM GMT+7

File Name

Title_Page_E-Bisnis_Jamrudin.docx

File Size

6.3 MB

10 Pages

4,217 Words

29,397 Characters

17% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography

Exclusions

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 15%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13% Internet sources
- 15% Publications
- 7% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">1</div> <div style="background-color: #fce4ec; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Student papers</div> </div> <p>Sultan Agung Islamic University <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #2196f3; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">2</div> <div style="background-color: #bbdefb; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>journal.unnes.ac.id <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #4caf50; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">3</div> <div style="background-color: #e8f5e9; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Publication</div> </div> <p>Thoriq Aziz Syaifullah, Ahmad Rifqi, Hafiza Oktasia Nasution. "Pengaruh reward, ... <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #9c27b0; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">4</div> <div style="background-color: #e1bee7; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>repository.ub.ac.id <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">5</div> <div style="background-color: #fce4ec; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Publication</div> </div> <p>Jesika Jesika, Mira La'bi Bandhaso, Jerliyen Pramita Londong. "Pengaruh Iklim Or... <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #2196f3; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">6</div> <div style="background-color: #bbdefb; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>e-journal.uajy.ac.id <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #4caf50; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">7</div> <div style="background-color: #e8f5e9; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>plj.ac.id <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #9c27b0; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">8</div> <div style="background-color: #e1bee7; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>ejournal3.undip.ac.id <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">9</div> <div style="background-color: #fce4ec; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Publication</div> </div> <p>Briegel I J Pesiwariassa, Agung Dwi Nugroho, Asmirin Noor, Muslikun Muslikun. "P... <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #2196f3; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">10</div> <div style="background-color: #bbdefb; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Publication</div> </div> <p>Pujiniarti, Yuyu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terha... <1%</p>
<div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <div style="background-color: #4caf50; color: white; border-radius: 50%; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-right: 5px;">11</div> <div style="background-color: #e8f5e9; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.9em;">Internet</div> </div> <p>repository.untag-sby.ac.id <1%</p>

12	Publication	Fatsal Nur Jati Sekar, Indra Pratama, Mohammad Najib, Fajar Al Rahmatulloh, Raf...	<1%
13	Publication	Noni Widya Febriani, Amirah Amirah. "Manajemen Risiko Keuangan Distributor d...	<1%
14	Student papers	Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	<1%
15	Publication	Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS K...	<1%
16	Internet	bahangratiskuliah.blogspot.com	<1%
17	Internet	e-theses.iaincurup.ac.id	<1%
18	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
19	Publication	Ahmad Ryan Rahmadi, Susi Indriyani, Prima Rini M O. "Pengaruh Promosi, Citra ...	<1%
20	Internet	journal.perbanas.ac.id	<1%
21	Internet	pt.scribd.com	<1%
22	Internet	stiealwashliyahsibolga.ac.id	<1%
23	Internet	economics.pubmedia.id	<1%
24	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
25	Internet	jurnal.kdi.or.id	<1%

26	Internet	repository.unj.ac.id	<1%
27	Internet	www.ejournalwiraraja.com	<1%
28	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
29	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
30	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
31	Internet	repository.mercubuana.ac.id	<1%
32	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
33	Internet	stiewidyagamalumajang.ac.id	<1%
34	Publication	Nada Isna Azkiya, Egis Yani Pramularso, Hardani Hardani. "Pengaruh Kompensas...	<1%
35	Publication	Rizki Putri Amelia, Reflianto Reflianto, Murni Astuti, Indra Saputra. "Pengaruh Ga...	<1%
36	Publication	Sofan Mujahidin, Irwan Cahyadi, Febria Nurmelia Marliba, Makiah Makiah, Susilo ...	<1%
37	Internet	eprints.ahmaddahlan.ac.id	<1%
38	Internet	es.scribd.com	<1%
39	Internet	journal.uinsgd.ac.id	<1%

40	Internet	jurnal.pabki.org	<1%
41	Internet	media.neliti.com	<1%
42	Internet	publikasi.dinus.ac.id	<1%
43	Publication	Kasan, Rusnadi A.. "Integrating Technology-Enhanced Language Learning for the ...	<1%
44	Publication	Ni Putu Decylia Damayanthi, Putu Suparna. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Ki...	<1%
45	Internet	www.infosawit.com	<1%
46	Internet	www.slideshare.net	<1%
47	Publication	Fadhiati Khofifah, Basmah Tuhfah Ma'shumah, Arwindah Kusuma Ningrum. "An...	<1%
48	Student papers	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
49	Publication	Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD TERHADAP KI...	<1%
50	Publication	Ira Widyastuti, Yasmir Yasmir, Ha Esdhona, Sasmita Rusnaini. "Dampak Lingkung...	<1%
51	Publication	St. Nurmuhsina, Nuranisah Nuranisah, Maryam Hasnaa' Syamila, Muhammad Sa...	<1%
52	Student papers	Binus University International	<1%
53	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%

54	Publication	Satria Yudistira, Muhammad Nuryaman, Ibni Fikri Lumaela. "Pengaruh Pembelaj...	<1%
55	Student papers	University of Portsmouth	<1%
56	Internet	jurnal.untag-sby.ac.id	<1%
57	Internet	repository.ukwms.ac.id	<1%
58	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
59	Internet	123dok.com	<1%
60	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
61	Internet	core.ac.uk	<1%
62	Internet	ijc.ilearning.co	<1%

**EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)**

p-ISSN : 1979-0155 (print) e-ISSN : 2614-8870 (online)

Vol. 19, No. 1, Juli 2026

<https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>

Pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera

Jamrudin¹, Asnawi Hidayat²^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), SukoharjoEmail author: jamrud2420@gmail.com¹, asnawi@stekom.ac.id²**Article Info****Article history:**

Received

Revised

Accepted

Keywords:

Job insecurity,
Kompensasi
Kinerja Karyawan,
Outsourcing

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Karyawan *outsourcing* sering menghadapi ketidakpastian kerja, keterbatasan jaminan, serta perbedaan perlakuan dibandingkan karyawan tetap, yang berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan *outsourcing* yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala *Likert* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Secara simultan, *job insecurity* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Temuan penelitian ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan ketenagakerjaan *outsourcing* secara lebih manusiawi, khususnya melalui pengurangan ketidakpastian kerja dan peningkatan sistem kompensasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Corresponding Author:

jamrudin,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Sukoharjo

Email: jamrud2420@gmail.coms**1. INTRODUCTION**

Perkembangan globalisasi dan perubahan ekonomi setelah pandemi Covid-19 telah mengakibatkan transformasi besar dalam sistem pekerjaan di Indonesia. Perusahaan harus dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan persaingan yang semakin sengit, salah satunya dengan cara

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)	p-ISSN: 1979-0155 e-ISSN: : 2614-8870
--	--

mengelola sumber daya manusia secara efisien. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dari strategi suatu organisasi, karena menentukan kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan di pasar, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai bagian penting dari proses tersebut (Agustian et al., 2023; Hidayat & Astuti, 2024; Permana et al., 2024; Siska Asriyanti et al., 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana suatu program atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipandang sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juhaeni et al., 2023; Mahmudi, 2019). Kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan implementasi program dan strategi (Moeheriono, 2014; Taouab & Issor, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, kejelasan peran, serta tingkat motivasi kerja (Sabuhari et al., 2025; Silaen et al., 2019), selain faktor kepuasan dan lingkungan kerja (Pusparani, 2021). Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, banyak perusahaan menerapkan sistem kerja *outsourcing* sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Namun, sistem ini seringkali menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian status kerja, keterbatasan jaminan sosial, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta perbedaan perlakuan dibandingkan karyawan tetap (Maulana et al., 2025; Retno Widyorini & Tyaswati WL, 2022; Setiawati, 2022). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan *outsourcing* dan berdampak pada penurunan kesejahteraan serta kinerja kerja. Peningkatan *outsourcing* dapat merusak kepuasan kerja (Lee et al., 2019).

Salah satu dampak utama dari sistem kerja *outsourcing* adalah munculnya *job insecurity*. Secara umum, kelompok pekerja yang rentan terhadap ketidakamanan kerja adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing* Nipianso (dalam Maulidina, 2022). Ketidakamanan pekerjaan menyebabkan masalah kesehatan mental seperti stres, kecemasan, depresi, dan kelelahan, serta berdampak negatif pada kinerja pekerjaan, produktivitas, dan komitmen organisasi (Adiyatma & Nida Hasanati, 2025).

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan tidak aman dan kekhawatiran individu terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan (ASHFORD et al., 1989; De Witte, 2005). Sedangkan (Shoss, 2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* merupakan stresor kerja yang muncul akibat ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan konsekuensi negatif, seperti menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya kinerja karyawan, khususnya pada tenaga kerja *outsourcing* (Suwarsono et al., 2023; Uki Yonda Asepta & Dhevira Pramitasari, 2022). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Selain *job insecurity*, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2021; Rivai & Sagala, 2011).

Berbagai penelitian nasional menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* (Al Amin & Pancasasti, 2021; Maulidina, 2022), sementara kompensasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Berwinto et al., 2025; Pangestu & Masman, 2023). Tingginya ketidakpastian kerja dapat menurunkan kinerja, namun dapat ditekan melalui pemberian kompensasi yang adil dan memadai.

PT Hanau Panenraya Sejahtera merupakan perusahaan pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah, dan mempekerjakan sebagian besar tenaga kerjanya melalui sistem *outsourcing*. Berdasarkan kondisi di lapangan, terdapat fenomena tidak diperpanjangnya kontrak kerja tanpa kejelasan serta persepsi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Kondisi tersebut menimbulkan kekhawatiran

Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Kompensasi Jamrudin ¹ , Asnawi Hidayat ²	2
---	---

2 terhadap masa depan pekerjaan dan diduga berdampak pada kinerja karyawan. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada sektor industri kelapa sawit masih relatif terbatas.

Meskipun beberapa penelitian nasional telah menunjukkan efek negatif *job insecurity* dan efek positif kompensasi secara terpisah, masih sedikit studi yang secara simultan menguji kedua variabel ini dalam konteks kinerja karyawan *outsourcing* di Indonesia, terutama dengan pendekatan empiris yang menggabungkan kedua efek tersebut dalam satu model penelitian

16 Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem ketenagakerjaan *outsourcing*. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *job insecurity* serta penerapan sistem kompensasi yang lebih efektif dan berkeadilan..

2. METHODS

25 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Hanau Panenraya Sejahtera yang berjumlah 508 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 100 karyawan *outsourcing* yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin* yang menghasilkan 84 responden, kemudian dibulatkan menjadi 100 responden untuk meningkatkan keandalan data penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel *job insecurity*, kompensasi, dan kinerja karyawan. Variabel *job insecurity* diukur melalui indikator perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan kerja dan ketidakpastian masa depan pekerjaan, variabel kompensasi diukur berdasarkan kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah memenuhi persyaratan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

3. RESULT DAN ANALYSIS

3.1 Karakteristik Responden

3 Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja, dengan tujuan memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan *outsourcing* sebagai objek penelitian..

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	77	77,0
Perempuan	23	23,0
Total	100	100,0
Usia (Tahun)		
≤ 22	18	18,0
23-25	55	55,0
26-30	23	23,0
> 30	4	4,0
Total	100	100,0

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)	p-ISSN: 1979-0155 e-ISSN: : 2614-8870
--	--

Lama Bekerja		
≤ 1 tahun	22	22,0
2 tahun	32	32,0
3-4 tahun	30	30,0
≥ 5 tahun	16	16,0
Total	100	100,0

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (77,0%), yang mencerminkan karakteristik pekerjaan pada sektor industri pengolahan kelapa sawit yang cenderung membutuhkan tenaga kerja fisik. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 23–25 tahun (55,0%), menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif muda. Kondisi ini mengindikasikan potensi energi kerja yang tinggi, namun di sisi lain dapat meningkatkan kerentanan terhadap *job insecurity* akibat keterbatasan kepastian karier. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 2 tahun (32,0%) dan 3–4 tahun (30,0%), yang menunjukkan bahwa meskipun telah bekerja dalam jangka waktu menengah, status *outsourcing* tetap berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja.

3.2 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *Corrected Item–Total Correlation* > 0,30. Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Item Tidak Valid	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	10	10	0	Seluruh item valid
Kompensasi	10	9	1	1 item tidak valid
Kinerja Karyawan	10	10	0	Seluruh item valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *job insecurity* yang berjumlah 10 item memiliki nilai korelasi item–total di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian. Pada variabel kompensasi, dari total 10 item pernyataan yang diuji, terdapat 9 item yang memenuhi kriteria validitas, sementara 1 item dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,30. Oleh karena itu, item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari analisis lanjutan guna menjaga kualitas dan ketepatan instrumen pengukuran. Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan, seluruh 10 item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya..

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach’s Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach’s Alpha* ≥ 0,70. Hasil Uji Reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Kriteria	Keterangan
----------	------------------	----------	------------

Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Kompensasi <i>Jamrudin¹, Asnawi Hidayat²</i>	4
---	---

<i>Job insecurity</i>	0,793	≥ 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,708	≥ 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	≥ 0,70	Sangat reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu $\geq 0,70$. Variabel *job insecurity* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793, yang menunjukkan bahwa instrumen pada variabel tersebut bersifat reliabel. Variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,708, sehingga juga dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi sebesar 0,867, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel *job insecurity* dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan outsourcing di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Berdasarkan hasil uji model regresi yang disajikan pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *job insecurity* dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,579 mengindikasikan bahwa sebesar 57,9% variasi kinerja karyawan outsourcing dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Model Regresi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Sig. F
1	0,761	0,579	0,571	0,58392	0,000

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,571 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Selain itu, nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinilai cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing.

3.5 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45,536	2	22,768	66,775	0,000
Residual	33,074	97	0,341		
Total	78,610	99			

Hasil uji ANOVA pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,775 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, sehingga model regresi yang dibangun telah memenuhi kriteria kelayakan model.

3.6 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	B	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,985	-	2,787	0,006	-
<i>Job insecurity</i>	0,973	0,790	11,538	0,000	Signifikan
Kompensasi	-0,258	-0,172	-2,513	0,014	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 6, variabel *Job insecurity* memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Nilai koefisien beta terstandarisasi yang tinggi menunjukkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi juga menunjukkan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$), yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterima turut berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

3.7 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak terjadi korelasi yang tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	<i>Job insecurity</i>	Kompensasi
1	2,950	1,000	0,00	0,00
2	0,032	9,678	0,80	0,45
3	0,018	12,801	0,20	0,54

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, nilai Condition Index tertinggi sebesar 12,801, yang masih berada di bawah batas kritis 30. Selain itu, tidak ditemukan proporsi varians yang tinggi secara bersamaan pada satu dimensi dengan nilai eigenvalue kecil.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Variabel *Job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja mereka. Variabel Kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterima karyawan turut menentukan kualitas dan tingkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,579. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. RESULT DAN ANALISIS

4.1 Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* memiliki peran penting dalam menentukan perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Menariknya, hasil analisis menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi persepsi *job insecurity*, kinerja karyawan cenderung tetap meningkat.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori tekanan kerja dan motivasi bertahan (*survival motivation*), di mana karyawan *outsourcing* yang menghadapi ketidakpastian kerja justru terdorong untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai upaya mempertahankan posisi pekerjaan mereka. Dalam konteks karyawan *outsourcing*, status kerja yang tidak tetap sering kali mendorong individu untuk meningkatkan performa agar kontrak kerja dapat diperpanjang atau agar tetap dianggap layak oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kondisi empiris di PT Hanau Panenraya Sejahtera, di mana mayoritas karyawan *outsourcing* menyadari bahwa keberlanjutan pekerjaan sangat bergantung pada hasil kerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, rasa khawatir kehilangan pekerjaan dapat berubah menjadi dorongan psikologis untuk meningkatkan produktivitas dan kepatuhan terhadap target kerja. Namun demikian, kondisi ini berpotensi bersifat sementara, karena tekanan kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki kontribusi penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan *outsourcing*. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja karyawan.

Arah pengaruh kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterima berhubungan erat dengan tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima kurang adil, tidak transparan, atau tidak sebanding dengan beban kerja cenderung menunjukkan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, ketika kompensasi dirasakan memadai dan jelas, karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori keadilan dan motivasi kerja, yang menyatakan bahwa kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi eksternal yang dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dalam konteks karyawan *outsourcing*, kompensasi menjadi faktor yang sangat sensitif karena sering kali terdapat perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*, baik dari sisi gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja.

4.3 Pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kondisi psikologis kerja dan sistem penghargaan yang diterima.

Job insecurity dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk strategi bertahan, sementara kompensasi berperan sebagai faktor penyeimbang yang menentukan apakah dorongan tersebut dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Ketika kompensasi dirasakan tidak memadai, tekanan akibat *job insecurity* berpotensi menimbulkan stres kerja dan penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan transparan dapat meredam dampak negatif *job insecurity* serta menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan, khususnya bagi karyawan *outsourcing*. Pengelolaan *job insecurity* yang tepat melalui komunikasi kontrak yang jelas, serta pemberian kompensasi yang layak, dapat menjadi strategi penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. CONCLUSION

8 Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Secara parsial, *Job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi ketidakpastian kerja yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk strategi bertahan dan upaya mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Namun demikian, kondisi ini perlu dikelola secara hati-hati karena tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

22 Selain itu, Kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Hasil ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap keadilan, kejelasan, dan kelayakan kompensasi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kualitas kinerja yang dihasilkan.

3 Secara simultan, *Job insecurity* dan Kompensasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa rasa aman dalam bekerja, tetapi juga oleh faktor ekonomi berupa imbalan yang diterima. Dengan demikian, pengelolaan karyawan *outsourcing* perlu dilakukan secara seimbang antara tuntutan kerja dan pemberian kompensasi yang layak agar kinerja dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

1 49 5.1 Saran

10 Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Hanau Panenraya Sejahtera disarankan untuk meningkatkan transparansi dan kejelasan sistem kontrak kerja, khususnya terkait mekanisme perpanjangan kontrak bagi karyawan *outsourcing*. Kejelasan ini penting untuk mengelola persepsi *job insecurity* agar tidak berkembang menjadi tekanan kerja yang berlebihan dan berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari aspek kelayakan, keadilan, maupun ketepatan waktu pembayaran, agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3 Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, atau dukungan organisasi, sehingga model penelitian dapat menjelaskan variasi kinerja secara lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan *outsourcing* terhadap *job insecurity* dan sistem kompensasi.

57 5.2 Keterbatasan Penelitian

60 Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Hanau Panenraya Sejahtera, sehingga generalisasi hasil penelitian ke perusahaan atau sektor lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan pendekatan *self-report*, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi subjektif responden dan berpotensi mengandung bias persepsi.

50 Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *Job insecurity* dan Kompensasi, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* namun belum dianalisis dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih luas dan mendalam.

Daftar Pustaka

Adiyatma, K., & Nida Hasanati. (2025). *Job insecurity* and its Consequences in the Workplace: A Systematic Review of Empirical Evidence. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(3), 1483–1494. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i3.824>

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- ASHFORD, S. J., LEE, C., & BOBKO, P. (1989). CONTENT, CAUSE, AND CONSEQUENCES OF *JOB INSECURITY*: A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Berwinto, B., Silalahi, M., Sherly, S., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2025). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT SELAMAT SUKSES ABADI, MEDAN CITY. *Maker: Jurnal Manajemen*, 11(1), 131–142.
- De Witte, H. (2005). *Job insecurity*: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(9), 776–786. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i9.3161>
- Juhaeni, S., Prananti, H. E., Wekadigunawan, C., & Hasyim, H. (2023). EFFECT LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE. *Riset*, 5(1), 085–097. <https://doi.org/10.37641/riset.v5i1.163>
- Lee, G. R., Lee, S., Malatesta, D., & Fernandez, S. (2019). *Outsourcing* and Organizational Performance: The Employee Perspective. *The American Review of Public Administration*, 49(8), 973–986. <https://doi.org/10.1177/0275074019855469>
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik* (3rd ed.). UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, I., Septria, F., & Anggraeni, K. (2025). A Critical Analysis of *Outsourcing* Practices in the Manufacturing Industry in Indonesia: A Regulatory and Work Ethics Perspective. *The Youth Entrepreneur Management Journal*, 1(1), 1–8.
- Maulidina, S. (2022). Influence of *Job insecurity* on Innovative Work Behavior for *Outsourcing* Employees. *ANALITIKA*, 14(2), 182–190. <https://doi.org/10.31289/analitika.v14i2.8160>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Pangestu, W. A., & Masman, R. . (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 9(03), 790–796.
- Permana, D., Rustiawan, I., & Sya'rani, R. (2024). Strategic Human Resources Management And Organisational Resillience In Indonesian Start-Ups. *Commercium: Journal of Business and Management*, 2(2), 47–66. <https://doi.org/10.61978/commercium.v2i2.214>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Retno Widyorini, S., & Tyaswati WL, A. (2022). Work Agreement on *Outsourcing* System and Legal Protection for Workers. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(1), 484–499. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i1.300>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo.
- Sabuhari, R., Soleman, R., Soleman, M. M., Fahri, J., & Rachmat, M. (2025). Organisational justice moderates the link between leadership, work engagement and innovation work behaviour. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 28(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v28i1.6136>

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)	p-ISSN: 1979-0155 e-ISSN: : 2614-8870
--	--

Setiawati, N. E. (2022). Analysis of *Outsourcing System* and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(2), 108–117. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.005.2.13>

Shoss, M. K. (2017). *Job insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research*. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Silaen, D. A., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Taman Bunga Celosia di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 3(4), 818–829. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2019.003.04.17>

Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>

Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2023). PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.GLOW KEDIRI. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 2(1), 18–27. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2248>

Tanjung, S. R., Rahayu, E. B., Dalimunthe, R. F., & Lumbanraja, P. (2025). A Systematic Literature Review: The Influence of Compensation and Motivation on Employees Performance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(6), 779–792. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i6.14804>

Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>

Uki Yonda Aseptia, & Dhevira Pramitasari. (2022). PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN WANITA DI KOTA MALANG. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>

Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Kompensasi <i>Jamrudin¹, Asnawi Hidayat²</i>	10
---	----