

## **Pengaruh Job Insecurity dan Kemampuan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado**

**Gabriela Serafina Rewur,  
Sandra Asaloei,  
Danny D.S. Mukuan**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
E-mail : [fisip@unsrat.ac.id](mailto:fisip@unsrat.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of job insecurity and work ability on job satisfaction at PT FWD Insurance Megamas Area, specifically among agents/employees. Data were collected through questionnaires distributed to 68 selected respondents using purposive sampling. The data were analyzed using multiple linear regression. Partial Test (t-test) Results: Job insecurity did not show a significant effect on job satisfaction (significance value  $> 0.05$ ). Work ability had a significant effect on job satisfaction (significance value  $< 0.05$ ), meaning that improvements in work ability lead to increased job satisfaction. Simultaneous Test (F-test) Results: Both variables together had a significant effect on job satisfaction, as evidenced by a significant F value ( $p < 0.05$ ). Coefficient of Determination ( $R^2$ ): The  $R^2$  value of 0.561 (or 56.1%) indicates that job insecurity and work ability together explain more than half of the variance in job satisfaction. The remaining 43.9% is influenced by other factors not included in this study. Conclusion: Job insecurity does not significantly affect job satisfaction when viewed individually, while work ability has a significant positive effect. However, when both variables are considered simultaneously, they significantly influence job satisfaction, albeit with differing contributions.*

*Key word: Job insecurity, work ability, job satisfaction.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT FWD Insurance Kawasan Megamas, khususnya Agent/ karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 68 responden yaitu agent, yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dan Pembahasan Uji Parsial (Uji t) Job Insecurity Tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai signifikansi  $> 0,05$ ). Kemampuan Kerja Mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai signifikansi  $< 0,05$ ), yang berarti peningkatan kemampuan kerja diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja. Uji Simultan (Uji F) Kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti dengan nilai F yang signifikan ( $p < 0,05$ ). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Nilai  $R^2$  sebesar 0.561 (atau sekitar 56,1%) menunjukkan bahwa variabel job insecurity dan kemampuan kerja bersama-sama mampu

menjelaskan lebih dari setengah variasi kepuasan kerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. secara parsial, job insecurity tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Secara simultan, kombinasi kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, meskipun kontribusi masing-masing variabel berbeda.

Kata kunci: Job Insecurity, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja

---

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan job insecurity, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja adalah adanya ketidakpastian pekerjaan dan pendapatan karena sistem kerja berbasis target dan komisi, yang menimbulkan rasa cemas akan keberlangsungan status keagenan apabila target tidak tercapai atau terjadi perubahan kebijakan perusahaan. Kondisi tersebut diperparah oleh kemampuan kerja agent yang belum optimal, seperti keterbatasan penguasaan produk asuransi, kemampuan komunikasi dan negosiasi yang masih rendah, serta adaptasi terhadap sistem digital yang belum merata, sehingga berdampak pada kesulitan mencapai target penjualan. Akibatnya, agent sering mengalami penurunan kepuasan kerja, yang tercermin dari ketidakpuasan terhadap penghasilan yang tidak menentu, tekanan kerja yang tinggi, peluang pengembangan karier yang dirasa terbatas, serta hubungan kerja yang kurang harmonis akibat persaingan antar agent, sehingga secara keseluruhan kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi, kinerja, dan loyalitas agent terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, dilakukanlah penelitian dengan judul "Pengaruh Job Insecurity dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado"

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Job Insecurity**

Ketidakamanan kerja (job insecurity) merupakan interpretasi dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai. Job insecurity pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja, atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan. Kondisi ini dapat mengakibatkan pegawai bersikap dan berperilaku negatif terhadap organisasi. Definisi lain tentang job Insecurity adalah ekspektasi seorang tentang keberlanjutan dalam sebuah situasi pekerjaan (Riana et al., 2020). Job Insecurity terjadi akibat kondisi psikologis pegawai karena merasa ambigu,

bingung, dan merasa tidak aman dikarenakan perubahan kondisi lingkungan kerja sehingga mengancam rasa keanggotaan dalam organisasi (Abildgaard et al., 2018).

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan. kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita dalam berusaha dengan diri sendiri. Sementara itu, Menurut Robbins (2008:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Menurut Raharjo Muazansyah, 2018) dalam penelitiannya menuliskan, bahwa untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. kepuasan kerja (job

satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja berdasarkan pemikiran dari Luthans dalam (Indrianingsih & Yuniarto, 2022), merupakan suatu bentuk kesimpulan yang berasal dari pemikiran karyawan tentang sejauh mana kinerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan berdasarkan nilai-nilai penting yang telah ditentukan. Berdasarkan Pemaparan dari Luthans dalam (Nurhasanah et al., 2022), dijelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang didasari kepada perusahaan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan kerja, dan Kondisi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan eksperimen. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan metode pengumpulan data primer yang meliputi wawancara, observasi langsung, kuisisioner, atau eksperimen, tergantung pada karakteristik penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Agent pada PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado.

Rumus Slovin:

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

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang responden.

Skala Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sedangkan untuk pengujian data dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan uji linieritas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji T, Uji F, dan uji koefisien determinan dengan aplikasi SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sejarah PT FWD INSURANCE

PT FWD Insurance Indonesia merupakan perusahaan asuransi jiwa yang beroperasi di Indonesia sebagai bagian dari FWD Group, sebuah grup asuransi pan-Asia yang didirikan pada tahun 2013 oleh pengusaha Richard Li. FWD Group hadir dengan visi menghadirkan pengalaman asuransi yang lebih sederhana, mudah dipahami, dan berbasis digital. Di Indonesia, FWD memulai operasionalnya pada tahun 2014 melalui pendirian PT FWD Life Indonesia, yang kemudian dikenal sebagai PT FWD Insurance Indonesia, setelah memperoleh izin resmi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Sejak awal kehadirannya, PT FWD Insurance Indonesia berfokus pada pengembangan produk asuransi jiwa, kesehatan, dan perlindungan finansial yang inovatif, dengan mengandalkan pemanfaatan teknologi digital serta jaringan distribusi yang luas, termasuk jalur keagenan, bancassurance, dan kemitraan strategis. Hingga saat ini, PT FWD Insurance Indonesia terus berkembang dan berkomitmen memberikan perlindungan keuangan jangka panjang bagi masyarakat Indonesia melalui layanan yang berorientasi pada nasabah. PT FWD Insurance Indonesia (“FWD Insurance”), perusahaan asuransi jiwa yang berfokus pada nasabah dan didukung teknologi digital, kembali perluas akses produk FWD

Insurance dengan membuka kantor pemasaran mandiri baru di Manado, Sulawesi Utara dan Makassar Sulawesi Selatan. PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado terletak di Ruko Megamas Blok 1 C2 No. 43 Jl. Pierre Tendean, Manado, pada tahun 2023.

### UJI VALIDITAS

Hasil penelitian diawali dengan uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel job insecurity, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar daripada *r tabel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian lanjutan.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan

bahwa data penelitian berdistribusi normal, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, karena nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis selanjutnya adalah regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja agent FWD Insurance. Hasil regresi menunjukkan bahwa secara parsial job insecurity memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan kemampuan kerja juga menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Arah koefisien regresi menunjukkan bahwa job insecurity cenderung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan agent, maka kepuasan kerja cenderung menurun, sementara peningkatan

kemampuan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja agent.

Untuk menguji pengaruh variabel secara simultan, dilakukan uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa job insecurity dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Terakhir, dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel job insecurity dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  berada pada kategori sedang hingga kuat, yang berarti bahwa persentase variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh job insecurity dan kemampuan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa job insecurity dan kemampuan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja agent FWD Insurance.

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Job Insecurity, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai  $r$  hitung

lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,238, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,726, variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,781, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,799. Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

#### **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity memiliki nilai Tolerance sebesar 0,812 dan VIF sebesar 1,231, sedangkan variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,812 dan VIF sebesar 1,231. Nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel Job Insecurity sebesar 0,417 dan variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,583, yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity memiliki nilai signifikansi sebesar 0,112 ( $> 0,05$ ), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,561, yang berarti bahwa 56,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Job Insecurity dan Kemampuan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai Job insecurity dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja,

khususnya pada Agent bahkan karyawan yang ada di PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado.

1. Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel job insecurity sebesar  $0.837 > 0.05$ . Artinya, ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT FWD Kawasan Megamas Manado.

2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Job Insecurity dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ), yaitu kepuasan kerja.

3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.594 Ini berarti bahwa 59,4% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam job insecurity

dan kemampuan kerja. Sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aldiassajjad, M. F., & Suwarsi, S. (2021). Pengaruh job insecurity dan job stres terhadap kepuasan kerja karyawan dalam issue COVID-19 pada PT. X.

Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. \*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia\*.

Budría, S., & Milgram Baleix, J. (2020). Offshoring, job satisfaction and job insecurity. \*Economics Journal, 14\*(3), 56-72.

Cheung, F. Y. L. (2019). Effect of job insecurity, anxiety, and personal resources on job satisfaction among casino employees in Macau: A moderated mediation analysis. \*Journal of Hospitality & Tourism Research, 43\*(3), 459-476.

Effendy, S. A., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah (PD) pasar Kabupaten Buleleng.

Gifari, M. S., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intent pegawai Bank Neo Jakarta.

Hajjali, I., et al. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. \*Golden Ratio of Human Resource Management, 2\*(3), 45-60.

Ibrahim, I. D. K., Sidharta, R. B. F. I., & Rodhi, M. N. (2020). Pengaruh antara job insecurity terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi COVID-19.

Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, N. I. (2020). Hubungan job insecurity terhadap intensi turnover pada karyawan outsourcing.

Lingmont, D. N. J. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. \*Technological Forecasting and Social Change, 161\*.

Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on organisational citizenship behaviours in the MENA region: Job insecurity, burnout, and job satisfaction as mediators \*BMC Public Health\*.

Masykuroh, N. L., & Muafi. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. \*International Journal of Business Ecosystem & Strategy, 3\*(1), 65-74.

Nababan, F. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.

Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2020). Pengaruh perceived organizational support dan job insecurity terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka).

Nikolova, I., Vander Elst, T., De Jong, S. B., Baillien, E., & De Witte, H. (2023). Can task changes affect job satisfaction through qualitative job insecurity and skill development? \*European Journal of Work and Organizational Psychology, 32\*(2), 243-257.

Novandalina, A., Ernawati, F. Y., & Kholisatun, D. (2023). Analisa pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pungkook Indonesia One di Grobogan.

Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh job insecurity dan intention to leave terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Probst, T. M., Tomas, J., Roll, L., Maslić Seršić, D., Jiang, L., & Jenkins, M. R. (2023). Attenuating the relationship between job insecurity and job

Purwanto, A. (2022). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment, and performance.

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *\*International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)\**.

Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di Kabupaten Bekasi. *\*Management Studies and Entrepreneurship Journal\**

Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *\*Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)\**.

Unknown. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa.

Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja