

Pengaruh *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X)

Iman Syah¹, Diin Fitri²

Universitas Tanri Abeng, Indonesia

Email: imansyah@student.tau.ac.id, diin.fitri@tau.ac.id

ABSTRAK

Industri televisi lokal menghadapi tantangan besar akibat pergeseran preferensi masyarakat ke media digital, yang berdampak pada ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun TV X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, melibatkan 91 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, mereka tetap berusaha meningkatkan kinerja agar dapat mempertahankan posisi mereka. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 49,3%, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa meskipun *job insecurity* dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja, motivasi kerja tetap menjadi faktor utama dalam menjaga produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen Stasiun TV X perlu merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil guna mendukung kinerja optimal karyawan.

Kata Kunci : *job insecurity*, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The local television industry faces major challenges due to the shift in public preferences to digital media, which has an impact on Job insecurity and employee work motivation. This study aims to analyze the effect of Job insecurity and work motivation on employee performance at TV Station X. This study uses a quantitative approach with an explanatory research survey method. Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale, involving 91 employees as respondents. The analysis technique used is Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.1 software to test validity, reliability, and relationships between variables. The results of the study showed that Job insecurity has a positive effect on employee performance with a contribution of 29.6%. This shows that even though employees feel insecure in their jobs, they still try to improve their performance in order to maintain their positions. Meanwhile, work motivation has a significant and positive effect on employee performance with a contribution of 49.3%, which shows that employees with high motivation tend to have better performance. The conclusion of this study is that although Job insecurity can be a factor that drives increased performance, work motivation remains the main factor in maintaining employee productivity. Therefore, the management of TV Station X needs to design a strategy to increase work motivation and create a more stable work environment to support optimal employee performance.

Keywords: job insecurity, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia digital mendorong masyarakat dan perusahaan melakukan transformasi untuk mengikuti perkembangan yang sangat cepat. Beberapa perusahaan berhasil beradaptasi, namun ada juga yang harus tutup atau mengubah lini produk, termasuk industri televisi. Industri ini menghadapi tantangan besar, terutama dengan pesatnya pertumbuhan layanan streaming berbasis mobile. Menurut Yuliani & Kurniadi, (2023) menyatakan bahwa masyarakat lebih memilih streaming online dibanding televisi konvensional karena menonton TV membutuhkan waktu tunggu dan kurang fleksibel. Perubahan preferensi ini, terutama terhadap platform seperti YouTube, disebabkan oleh budaya digital yang berkembang dan kebutuhan konsumen akan media yang lebih efektif, fleksibel, dan interaktif. Akibatnya, jumlah penonton televisi mengalami Penurunan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diinformasikan oleh Nielsen, Data yang disajikan di atas mengindikasikan adanya tren penurunan jumlah penonton televisi secara global, dengan penurunan sebesar 0,7% selama periode Desember 2022 hingga Februari 2023. Sementara itu, pada periode yang sama, media streaming online justru mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yakni sebesar 1,5%. Fenomena ini mencerminkan pergeseran yang terjadi dalam preferensi penonton dalam waktu yang relatif singkat, di mana semakin banyak orang yang beralih dari media konvensional seperti televisi ke platform digital yang menawarkan layanan streaming.

Penurunan Penonton TV sangat berpengaruh pada perusahaan media Televisi khususnya pada penurunan rating Stasiun TV tersebut. Rating adalah Persentase Jumlah penonton yang dijadikan dasar dalam penentuan besaran iklan yang akan masuk pada acara di sebuah stasiun TV, Semakin tinggi angkanya, semakin banyak iklan yang ditampilkan sehingga semakin banyak pendapatan yang dihasilkan stasiun TV tersebut (Permana & Naifah, 2024). Beberapa tahun terakhir Rating yang dimiliki oleh stasiun TV di Indonesia mengalami penurunan sehingga berakibat pada turunnya pendapatan dari iklan sehingga Industri Televisi perlu melakukan banyak transformasi terutama dalam hal promosi program unggulan yang dimilikinya (Irawan & Witarti, 2023).

Fenomena ini tidak hanya memengaruhi TV nasional di Indonesia, tetapi juga berdampak signifikan pada industri TV lokal. Terdapat perbedaan antara TV nasional dan TV lokal. Menurut Devega & Kom, (2022) TV Nasional merupakan stasiun televisi yang memiliki kekuatan modal, peralatan, dan sumber daya yang besar, dengan program-program yang berskala nasional dan ditujukan untuk masyarakat luas. Sementara itu, Haryati, (2013) menyebutkan bahwa TV lokal berperan sebagai media yang mengangkat isu-isu dan peristiwa lokal. Program-program yang disajikan oleh TV lokal biasanya lebih berfokus pada budaya daerah dan kehidupan masyarakat setempat, sehingga lebih relevan dengan

Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X)

realitas sosial yang ada di sekitarnya. Ketidakmampuan TV Lokal dalam bersaing dengan TV Nasional juga disebabkan oleh konglomerasi dan dominasi TV nasional seperti RCTI, Trans TV, Indosiar, ANTV, dan Metro TV, yang menguasai sebagian besar pendapatan iklan di Indonesia (Setyawan, 2023). Hal tersebut juga didukung oleh fakta yang menyatakan bahwa TV Nasional lebih mampu bertahan dan bersaing dibanding dengan TV Lokal (Mubarok & Adnjani, 2020).

Berdasarkan fenomena tersebut mendorong penulis melakukan penelitian di salah satu stasiun TV lokal besar di Indonesia, yaitu Stasiun TV X. Stasiun TV X adalah jaringan televisi swasta regional pertama dan terbesar di Indonesia yang memiliki sekitar 50 Stasiun Lokal yang tersebar di seluruh Indonesia (Emidari & Harliantara, 2023). Stasiun TV Lokal ini dikenal sebagai pionir dalam penyiaran konten berbasis lokal di Indonesia, karena menjadi yang pertama kali memfokuskan program-program mereka pada isu-isu, budaya, serta peristiwa yang terjadi di komunitas lokal. Fenomena penurunan jumlah penonton TV lokal yang memaksa perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja demi efisiensi akibat penurunan pendapatan sehingga membawa dampak negatif pada kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan berpotensi mengalami kerugian (Hasibuan et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat menunjukkan profesionalisme, integritas, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

Penurunan pendapatan yang terjadi pada perusahaan Televisi mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa ketidakamanan ini disebabkan oleh ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Kondisi ini dikenal dengan istilah Job Insecurity. Al Amin & Pancasasti, (2022) menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah suatu keadaan di mana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka di sebuah perusahaan, dan sering kali dianggap sebagai prediksi atas kemungkinan terjadinya pengangguran di masa depan.

Karyawan yang mengalami *Job insecurity* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan atau korelasi yang negatif (Kurnia & Widigdo, 2021). Penelitian ini sesuai dengan (Saputri et al., 2020), (Taufan, 2021) dan Suwanto & Kumalasari, (2023) yang menemukan bahwa *Job insecurity* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakpastian mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan juga berdampak terhadap motivasi kerja karyawan yang masih bertahan di perusahaan (Vitalianti, 2022). Setelah terjadi PHK, karyawan yang tersisa sering mengalami penurunan motivasi kerja yang signifikan. Motivasi kerja merupakan dorongan potensial dalam diri individu yang dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor eksternal, yang pada dasarnya melibatkan

imbalan berupa uang maupun non-monetary (Bambang et al., 2020). Menurut Suryawan & Salsabilla, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan Falah & Ayuningtias, (2020) dan (Mahyani & Jufri, 2020) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Menurut penelitian yang dilakukan oleh Medysar et al., (2019) Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention karyawan. PT. Malidas Sterilindo diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan dengan memberikan kepastian pekerjaan seperti kepastian pola karir, serta deskripsi pekerjaan yang jelas. Sehingga karyawan tidak merasa stres saat bekerja dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain atau bahkan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu terkait pengaruh *Job insecurity* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan dalam rangka menganalisis apakah *Job insecurity* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di stasiun TV X. Hasil penelitian ini sangat berguna agar digunakan sebagai masukan kepada manajemen Stasiun TV X untuk melakukan perbaikan dalam penyusunan program kegiatan karyawan agar mampu menjaga kondisi *Job insecurity* yang dialami karyawan dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga optimalisasi keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat *Job insecurity* mempengaruhi kinerja karyawan pada Stasiun TV X di era digital. Sedangkan manfaat penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Stasiun TV X untuk memahami bagaimana *Job insecurity* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan

Job insecurity adalah kondisi di mana karyawan merasa terancam dan tidak aman dalam pekerjaan mereka, sering kali dipicu oleh kekhawatiran terhadap kemungkinan pemutusan hubungan kerja (PHK). Saputri et al., (2020) menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa, karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan akibat adanya rasa takut yang dialami baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Penelitian dari Suwanto & Kumalasari, (2023) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kondisi *job insecurity* yang dialami karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan

tersebut. Penelitian dari Taufan, (2021) juga menyatakan adanya hubungan atau korelasi antara *Job insecurity* dan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Job insecurity* yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, memperlambat pertumbuhan bisnis, dan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Stasiun TV X

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena motivasi menjadi pendorong utama yang menentukan sejauh mana individu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Falah & Ayuningtias, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Ketika seorang karyawan termotivasi, baik oleh dorongan internal seperti rasa tanggung jawab maupun dorongan eksternal seperti insentif finansial, mereka cenderung lebih fokus, disiplin, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, pengabaian tanggung jawab, dan hasil kerja yang tidak optimal. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Mahyani & Jufri, 2020), (As'ad, 2021), (Hamidi, 2020) dan (Agustriani et al., 2022) yang menyatakan adanya korelasi atau hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka cenderung akan mengambil inisiatif lebih besar, berkontribusi dalam tim, dan memberikan ide-ide inovatif yang mendukung efisiensi organisasi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, mereka cenderung bekerja hanya untuk memenuhi standar minimum, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hubungan ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam menggerakkan potensi maksimal karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stasiun TV X

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Job insecurity* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Stasiun TV X. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*Job insecurity* dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) berdasarkan data kuantitatif yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Stasiun TV X, yang berjumlah 1.000 karyawan yang tersebar di berbagai unit kerja dan divisi. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random

sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Jumlah sampel dihitung menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan **10% ($\alpha = 0,10$)** sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden yakni karyawan Stasiun TV X. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Simple Random Sampling, yang sering disebut Random Sampling, adalah metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Arieska & Herdiani, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Stasiun TV X yang jumlahnya 1.000 karyawan (Setyawan, 2024). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan α (margin of error) sebesar 10% (Antoro, 2024). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, nilai n adalah 90,9, yang menunjukkan jumlah minimum responden yang diperlukan. Setelah pembulatan, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 91 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berbasis angket atau kuesioner dengan pertanyaan dan pilihan jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya dapat memberikan tanggapan sesuai dengan opsi jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin sebagai metode pengukuran variabel. Menurut Hertanto, (2017), salah satu keunggulan dari penggunaan kuesioner dengan skala Likert lima poin adalah kemampuannya untuk mencakup tanggapan responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Hal ini tidak dimiliki oleh skala Likert empat poin, di mana opsi netral atau ragu-ragu sengaja dihilangkan.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS 4.1. Data yang diperoleh dalam penyebaran kuesioner kemudian dilakukan analisis data dengan metode Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) dan menggunakan software SmartPLS 4.1. Teknik analisis data yang digunakan berbasis panduan (Hair et al., 2019), yang dipilih untuk memastikan pengolahan data yang sistematis dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Evaluasi Pengukuran Reflektif

Model pengukuran reflektif dinilai berdasarkan reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

Indicator Loadings

Berikut adalah hasil yang diperoleh untuk Indicator Loadings:

Tabel 1. Indicator Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Pernyataan
<i>Job Insecurity</i>	J11	0.772	Memenuhi syarat
	J12	0.741	Memenuhi syarat
	J15	0.741	Memenuhi syarat

Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Pernyataan
Motivasi Kerja	JI6	0.754	Memenuhi syarat
	JI9	0.767	Memenuhi syarat
	MK1	0.853	Memenuhi syarat
	MK4	0.844	Memenuhi syarat
	MK8	0.790	Memenuhi syarat
Kinerja Karyawan	KK3	0.737	Memenuhi syarat
	KK6	0.790	Memenuhi syarat
	KK9	0.732	Memenuhi syarat
	KK10	0.766	Memenuhi syarat
	KK12	0.748	Memenuhi syarat

Sumber: Data diolah

Construct Reliability

Menurut Hair et al., (2019) nilai Cronbach’s alpha diantara 0,60 hingga 0,70 dianggap dapat diterima dalam penelitian eksplorasi, sedangkan nilai antara 0,70 hingga 0,95 menunjukkan reliabilitas yang memuaskan hingga baik. Namun, nilai yang terlalu tinggi (seperti 0,95 atau lebih) bisa menjadi indikasi masalah, seperti item yang terlalu mirip. Dalam kasus seperti ini, skala pengukuran perlu diperbaiki untuk mengurangi kelebihan item sebelum data utama dikumpulkan. Nilai Cronbach’s alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Cronbach’s Alpha

Variable	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.812	Memenuhi Syarat
Kinerja Karyawan	0.812	Memenuhi Syarat
Motivasi Kerja	0.776	Memenuhi Syarat

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan, seluruh nilai Cronbach’s alpha menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan, dengan rentang nilai antara 0,70 hingga 0,95. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki keandalan yang baik. Variabel *Job insecurity* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.812, variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai sebesar 0.776, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0.812.

Convergent Validity

Analisis *Convergent Validity* dapat dilakukan dengan syarat jika nilai Average Variance Extracted. atau AVE diatas 0,5 karena enunjukkan bahwa konstruk cukup baik dalam menjelaskan varians dari indikator-indikatornya. Dengan demikian diketahui bahwa indikator tersebut benar-benar mencerminkan apa yang ingin diukur oleh konstruk (Hair Jr. et al., 2019). Nilai AVE hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Average Variance Extracted

Variabel	Avarege Variance Extraced (AVE)	Pernyataan
<i>Job Insecurity</i>	0.570	Memenuhi Syarat
Kinerja Karyawan	0.570	Memenuhi Syarat
Motivasi Kerja	0.689	Memenuhi Syarat

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan, seluruh nilai AVE menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik yakni lebih besar dari nilai 0,5. Variabel *Job insecurity* memiliki nilai AVE sebesar 0.570, variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai sebesar 0.689, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0.570.

Discriminant Validity

HTMT merupakan estimasi dari korelasi yang sebenarnya antara dua konstruk jika diukur dengan sempurna (yaitu, dapat diandalkan dengan sempurna) dengan nilai ambang batas untuk HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) adalah 0,90 untuk konstruk yang secara konseptual mirip dan 0,85 untuk konstruk yang secara konseptual berbeda (Evi & Rachbini, 2023). Penggunaan nilai HTMT sangat disarankan oleh Hair Jr. et al., (2019) pada PLS-SEM dibandingkan Uji Fornell-Larcker. Hasil pengolahan data HTMT dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio

	Job Insecurity	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	0.569	
Motivasi Kerja	0.437	0.733

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan analisis data diatas, dapat diketahui bahwa nilai HTMT antar variabel tidak melewati ambang batas 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi standar HTMT sehingga dianggap reliabel dan valid.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Collinearity Among Predictor Constructs

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) setiap idnikator harus di bawah 3, dan seharusnya tidak lebih dari 5. Jika VIF terlalu tinggi, itu menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara beberapa variabel, yang bisa mempengaruhi hasil analisis (Hair Jr. et al., 2019). Nilai VIF hasil pengujian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Variance Inflation Factor

	VIF
JI1	1.675
JI2	1.727
JI3	1.480
JI4	1.614
JI5	1.731
KK1	1.500
KK2	1.792
KK3	1.796
KK4	1.718
KK5	1.783
MK1	1.721
MK2	1.537
MK3	1.578

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari seluruh indikator penelitian sesuai dengan persyaratan yaitu dibawah nilai 3 sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Examining The Coefficient Of Determination

Menurut Hair et al., (2019) nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana 0 menunjukkan ketiadaan hubungan dan 1 mencerminkan hubungan yang sempurna. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing dianggap substansial, moderat, dan lemah. Namun, dalam konteks penelitian tertentu, nilai R^2 sebesar 0,10 atau lebih rendah dapat diterima sebagai hasil yang memadai. Nilai R-Square hanya dimiliki oleh variabel endogen yang pada penelitian ini yaitu variabel Kinerja Karyawan, sebagaimana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.431	0.422

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R Square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,431 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel X1 dan X2 yakni *Job insecurity* dan Motivasi kerja mampu memprediksi 43,1% variabel kinerja karyawan (moderate) dan sisanya 56,9% diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Effect Size

Kategori Nilai (f^2) terdiri atas 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar. Sementara itu, nilai (f^2) yang kurang dari 0,02 menunjukkan tidak adanya efek. Nilai F Square dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. F Square

Kinerja Karyawan	
Job Insecurity	0.135
Motivasi Kerja	0.377

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel *Job insecurity* memiliki efek sedang terhadap kinerja karyawan karena nilai f^2 hanya sebesar 0,135 dan Motivasi kerja memiliki efek yang besar yakni ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,377 atau lebih besar dari 0,35.

Blindfolding

Pendekatan yang digunakan untuk menghitung nilai Q^2 adalah dengan pendekatan *redundancy*. Nilai Q^2 diperoleh melalui prosedur *blindfolding*. Menurut Hair et al., (2019) nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk konstruk endogen tertentu menunjukkan bahwa model jalur memiliki akurasi prediktif yang dapat diterima untuk konstruk tersebut. Sebaliknya, nilai Q^2 yang kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang relevan dalam prediksi. Nilai Q^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Redundancy (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Job Insecurity	600.000	600.000	0.000
Kinerja Karyawan	600.000	458.609	0.236
Motivasi Kerja	360.000	360.000	0.000

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai Q^2 untuk variabel endogen (Kinerja Karyawan) memiliki nilai 0,236 atau telah memenuhi syarat diatas nilai 0 yang menunjukkan variabel kinerja karyawan memiliki akurasi prediktif yang dapat diterima untuk konstruk tersebut.

Size And Significance of Path Coefficients

Koefisien jalur dianggap signifikan jika nol tidak ada dalam interval kepercayaan 95 persen. Misalnya, jika interval kepercayaan menunjukkan angka antara 0,12 dan 0,21, koefisien tersebut signifikan karena nol tidak termasuk dalam rentang itu. Koefisien jalur distandarisasi dan memiliki nilai antara -1 hingga 1, di mana -1 menunjukkan hubungan negatif yang sempurna, 0 tidak ada hubungan, dan 1 menunjukkan hubungan positif yang sempurna. Nilai *Path Coefficient* dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Path Coefficients

	Job Insecurity	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja		0.547	
Job Insecurity		0.240	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 49,3% dan memiliki hubungan positif karena diatas angka nol. Variabel *Job insecurity* memiliki hubungan yang tidak terlalu kuat dengan kinerja karyawan dengan dibuktikan koefisien jalur yang mendekati 0 yakni 0,296 atau sebesar 29,6% serta memiliki hubungan positif.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner kinerja karyawan ditemukan bahwa rata-rata responden memilih jawaban 4 (setuju) dengan nilai sebesar 4,206. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Stasiun TV X memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik dan mendorong perusahaan tetap menjaga kondisi kinerja tersebut.

Job Insecurity

Berdasarkan analisis jawaban responden pada kuesioner job insecurity, diketahui bahwa rata-rata responden memilih jawaban 4 (setuju) dan 3 (netral) sebesar 3,978. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa karyawan banyak yang merasa tidak nyaman dalam bekerja diakibatkan faktor eksternal maupun internal.

Faktor Eksternal:

1. Ketidakstabilan industri televisi local

Persaingan ketat dengan platform digital seperti YouTube dan Netflix menyebabkan ketidakpastian dalam keberlanjutan pekerjaan di industri ini.

2. Penurunan pendapatan Perusahaan

Menurunnya pendapatan iklan akibat turunnya jumlah penonton televisi memicu kebijakan efisiensi perusahaan, termasuk pengurangan karyawan atau pemangkasan fasilitas kerja.

3. Dominasi konglomerasi media

TV nasional yang lebih besar memiliki daya saing lebih kuat, sehingga TV lokal menghadapi tantangan untuk mempertahankan eksistensinya.

Faktor Internal:

1. Kebijakan perusahaan terkait tenaga kerja

Adanya kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang cukup sering terjadi, menyebabkan ketidakpastian dan kekhawatiran di kalangan karyawan.

2. Kurangnya komunikasi organisasi

Minimnya komunikasi dari manajemen mengenai strategi jangka panjang perusahaan menambah kecemasan karyawan mengenai masa depan mereka di perusahaan.

3. Beban kerja yang meningkat

Dalam upaya mempertahankan efisiensi, perusahaan sering kali mengurangi jumlah tenaga kerja tanpa mengurangi beban kerja, sehingga karyawan yang tersisa mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, faktor eksternal dan internal ini saling berkontribusi dalam menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Hasil jawaban kuesioner motivasi kerja menunjukkan rata-rata responden memilih jawaban 4 (setuju) sebesar 4,144, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan stasiun TV X tetap termotivasi meskipun didalam banyak tantangan dan ketakutan akibat faktor turunnya pendapatan perusahaan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menganalisis nilai t-statistic. Pada uji-t, setiap variabel independen diuji secara terpisah untuk menilai pengaruhnya terhadap variabel endogen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t statistics dengan *critical t value* (1,96) dengan tingkat signifikansi 5%. jika $t \text{ Statistics} < 1,96$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika $t \text{ Statistics} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen (Hair Jr. et al., 2019). Menurut Sabillah, (2024) Hipotesis penelitian diterima jika $P \text{ Value} > 0,05$, sedangkan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dapat dilihat pada Original Sample Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 10. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Job insecurity -> Kinerja Karyawan	0.240	0.251	0.077	3.102	0.002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.547	0.550	0.074	7.383	0.000

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 10, dapat dijelaskan tentang pengujian pengaruh secara langsung yakni sebagai berikut:

Nilai t-Statistik untuk pengaruh langsung *Job insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,155, yang lebih besar dari 1,96. Besarnya pengaruh tercatat sebesar 0,296 atau 29,6%, dengan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini juga didukung oleh nilai indicator loadings yang menunjukkan hasil positif, sehingga memperkuat adanya hubungan positif antara *Job insecurity* dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, meskipun arah hubungan ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Job insecurity* (X1) berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini tetap mendukung adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Selanjutnya, nilai t-Statistik untuk pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,581, yang juga lebih besar dari 1,96. Pengaruh yang dihasilkan mencapai 0,493 atau 49,3%, dengan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini juga didukung oleh nilai indicator loadings yang menunjukkan hasil positif, sehingga memperkuat adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Stasiun TV X, ditolak, namun dengan catatan bahwa hasil penelitian yang tetap mendukung adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.. Temuan yang mengindikasikan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-Statistik sebesar 4,155 yang lebih tinggi dari ambang batas 1,96 serta pengaruh langsung sebesar 29,6% (0,296) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai *Outer Loading* yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan logika dan teori ilmiah yang mendukung hasil serupa. Manajer marketing Stasiun TV X menjelaskan bahwa karyawan yang telah bekerja lama, memiliki jabatan yang lebih baik, serta tanggung jawab keluarga cenderung menunjukkan peningkatan kinerja meskipun merasa takut akan pemecatan. Mereka berupaya untuk memberikan kontribusi terbaik demi mempertahankan pekerjaan dan posisinya di tengah

ketidakpastian industri. Hal ini didorong oleh kesadaran bahwa mencari pekerjaan dengan jabatan yang sama di industri lain mungkin sulit. Selain itu, kondisi ini juga memacu karyawan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan tantangan industri, membantu Stasiun TV X tetap kompetitif meskipun menghadapi penurunan pangsa pasar dan persaingan ketat.

Dukungan terhadap temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian lain yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* dapat mendorong kinerja karyawan, terutama di situasi di mana ketakutan kehilangan pekerjaan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien yakni penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang & Herminingsih, 2020), (Supartina & Muttaqin, 2023), (Taufan, 2021) (Rohmah et al., 2020). Stasiun TV X, yang menonjolkan nilai-nilai lokal di seluruh Indonesia, diharapkan mampu membangun budaya cinta terhadap warisan budaya yang telah ada sejak lama. Dengan pendekatan ini, Stasiun TV X berpotensi memperkuat posisinya di industri televisi lokal yang sangat tersegmentasi, sekaligus memperkenalkan wajah baru bagi perkembangan industri televisi di Indonesia.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stasiun TV X. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa nilai t-Statistik untuk pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,581, yang juga lebih besar dari 1,96. Pengaruh yang dihasilkan mencapai 0,493 atau 49,3%, dengan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai Outer Loading yang positif. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi secara positif kinerja karyawan atau H2 diterima.

Secara teoritis, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi oleh penghasilan yang mereka peroleh saat ini cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja mereka. Rasa puas terhadap imbalan yang diterima mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, karyawan yang menikmati proses kerja dan merasa nyaman dengan tanggung jawab yang diemban juga menunjukkan performa yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa selain motivasi yang berasal dari imbalan materi, pengakuan dan apresiasi terhadap dedikasi yang diberikan oleh karyawan juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Ketika usaha dan pengabdian mereka dihargai, karyawan merasa dihormati dan dihargai, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka terhadap perusahaan. Apresiasi ini menciptakan hubungan emosional yang positif antara karyawan dan perusahaan, mendorong mereka untuk terus berinovasi dan menunjukkan performa terbaik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di Stasiun TV X.

Hubungan yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan didukung beberapa penelitian lain yang dilakukan oleh (Mahyani & Jufri, 2020), (As'ad, 2021) dan (Hamidi, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun TV X. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4.1, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Stasiun TV X sehingga hipotesis pertama ditolak dengan catatan bahwa hasil penelitian tetap mendukung adanya hubungan antara *Job insecurity* dengan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun TV X, sehingga hipotesis Kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interfering. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176–187.
- Antoro, B. (2024). Analisis Penerapan Formula Slovin Dalam Penelitian Ilmiah: Kelebihan, Kelemahan, Dan Kesalahan Dalam Perspektif Statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika Universitas Muhammadiyah Semarang*, 6(2). <https://doi.org/10.26714/jsunimus.6.2.2018.%25p>
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 335231. [10.22441/jimb.v6i2.8890](https://doi.org/10.22441/jimb.v6i2.8890)
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume: Journal Of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v4i1.965>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Devega, A. T., & Kom, S. (2022). *Perancangan Vidio Iklan Sebagai Media Promosi*. Cv Batam Publisher.
- Emidari, Y., & Harliantara, H. (2023). Strategi Komunikasi Pemasaran Televisi

- Lokal Jtv Dalam Tahap Awal Pelaksanaan Analog Switch Off (Aso). *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi (Jikomsis)*, 6(2), 45–54.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2023). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)*. Cv. Aa. Rizky.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate Data Analysis (Vol. 6)*.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Haryati, H. (2013). Televisi Lokal Dalam Representasi Identitas Budaya. *Observasi*, 11(1).
- Hasibuan, E. F. D., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1399–1407. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50697>
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Metodologi Penelitian*, 2(2–3).
- Irawan, Y. E., & Witarti, D. I. (2023). Strategi Komunikasi Melalui Promo Digital Untuk Meningkatkan Rating Di Rajawali Televisi. *Avant Garde*, 11(2), 191–208.
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect Of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity On Employee Performance At Pt Jaya Lautan Global With Employee Well-Being As A Mediation Variable. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(5), 147–152.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- Mubarok, M., & Adnjani, M. D. (2020). Kesiapan Industri Tv Lokal Di Jawa Tengah Menuju Migrasi Penyiaran Dari Analog Ke Digital. *Communicare: Journal Of Communication Studies*, 7(1), 18–32.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11–21.
- Permana, R., & Naifah, D. (2024). Proses Kerja Dan Strategi News Research And Development Inews Dalam Mengevaluasi Program News Untuk Meningkatkan Rating Dan Share. *Jurnal Kajian Budaya Dan Humaniora*, 6(1), 66–73.
- Rohmah, N. A., Kinanti, N. D., Riandi, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja

Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X)

- Karyawan Kontrak Di Bandar Lampung. *Indonesian Journal Of Islamic Economics And Business*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.30631/ijoieb.v5i2.591>
- Sabillah, F. S. (2024). *Pengaruh Word Of Mouth Dan Online Review Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Camille Beauty Dengan Customer Satisfaction Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Konsumen Camille Beauty Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 235–259. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1749>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212. <https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Taufan, A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749–754. <https://doi.org/10.53625/jcijournalcakrawalailmiah.v1i4.863>
- Vitalianti, V. (2022). Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1769–1778. [10.55927/mudima.v2i4.294](https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.294)
- Yuliani, A. D., & Kurniadi, O. (2023). Peranan Media Streaming Dalam Menggantikan Televisi Konvensional Di Kalangan Masyarakat. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 109–114. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v3i2.3140>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)