



**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
WARUNG SUBAK ANTASURA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

I Gusti Ayu Putu Cantika Udayani¹ Made Surya Putra²

Article history:

Submitted: 9 Juli 2022

Revised: 12 Juli 2022

Accepted: 29 Agustus 2022

Keywords:

Job insecurity;

Job satisfaction;

Employee loyalty.

Kata Kunci:

Job insecurity;

Kepuasan kerja;

Loyalitas karyawan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

cantikaudayani2@gmail.com

Abstract

The phenomenon shows a low sense of employee loyalty in Warung Subak Antasura employees because they are dissatisfied with work because there is no certainty of career development for employees, especially during the Pandemic-19, so this study aims to analyze the influence of Job insecurity on job satisfaction and employee loyalty, then the influence of job satisfaction on employee loyalty and to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of Job insecurity. to employee loyalty to Wr. Subak Antasura. The population in this study is all permanent employees who have worked for at least 1 year at Warung Subak Antasura with a total of 45 employees. The sample determination technique used is the saturated sample method. The number of samples used in this study was as many as 45 respondents. The data analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that Job insecurity has a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, Job insecurity has no significant effect on employee loyalty, and job satisfaction can mediate the influence of Job insecurity on employee loyalty.

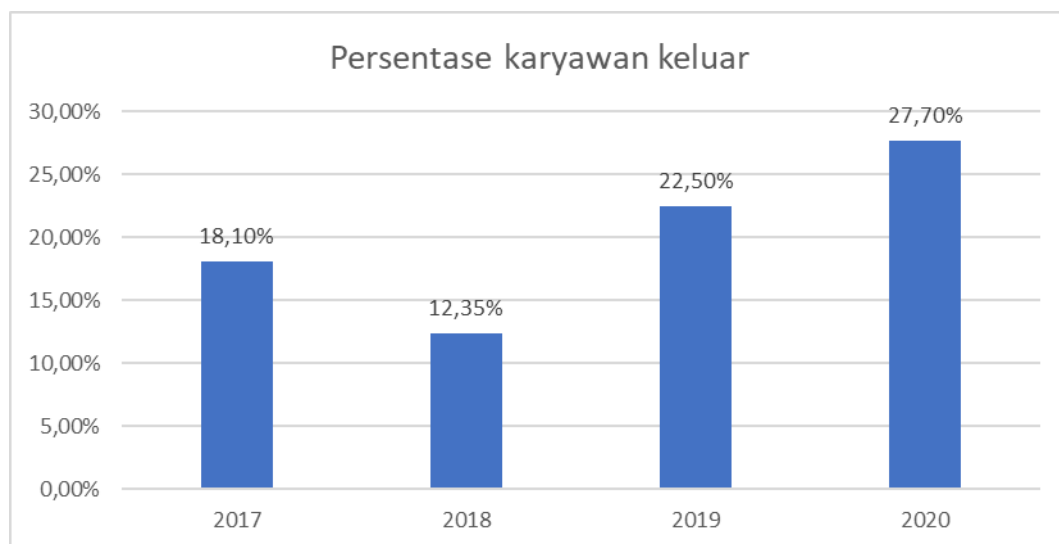
Abstrak

Fenomena menunjukkan adanya rasa loyalitas karyawan yang rendah pada karyawan Warung Subak Antasura karena merasa tidak puas bekerja karena tidak ada kepastian pengembangan karir bagi karyawan khususnya selama masa Pandemi-19, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, kemudian pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap loyalitas karyawan pada Wr. Subak Antasura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Warung Subak Antasura dengan jumlah sebanyak 45 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam organisasi, sehingga perusahaan harus dapat mengontrol para karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi (Maulana dkk., 2020). Loyalitas merupakan keinginan karyawan menjadi bagian dari perusahaan sehingga karyawan akan mengoptimalkan kinerjanya (Kurniawan (2019). Klehe *et al.*, (2011) menyatakan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya rasa ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) serta dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Dilandasi oleh teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), yang menyatakan bahwa (*worth*) dari sebuah hubungan mempengaruhi hasil akhir (*outcome*), sehingga apabila ada hubungan positif maka biasanya diharapkan untuk bertahan, demikian sebaliknya (Wardani, 2016). Dalam penelitian ini, apabila karyawan memiliki hubungan positif dengan perusahaan seperti adanya rasa aman dalam bekerja dan kepuasan kerja, maka karyawan akan cenderung bertahan dan memiliki sikap loyalitas. Maka terdapat pengaruh variabel *Job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Warung Makan Subak Antasura, dengan fenomena yang ditemukan yaitu loyalitas karyawan yang rendah pada WR. Subak Antasura. Salah satu bukti loyal tidaknya karyawan pada sebuah perusahaan dapat dilihat dari data banyaknya karyawan keluar dari perusahaan



Sumber: Wr. Subak Antasura, 2022

Gambar 1.
Data Persentase Karyawan Keluar

Jumlah persentase karyawan keluar paling banyak pada Warung Makan Subak Antasura terjadi pada tahun 2020. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2020 terjadi fenomena pandemi Covid-19 yang turut mempengaruhi kinerja penjualan Warung Subak Antasura, sebab tidak adanya pengunjung yang datang, sehingga mempengaruhi manajemen dan banyak karyawan yang terpaksa harus dirumahkan serta merasa karirnya terancam dan merasa tidak aman bekerja dengan kondisi Pandemi Covid-19.

Hasil pra riset mengenai alasan karyawan keluar dari Warung Subak Antasura ditemukan bahwa mayoritas alasan rendahnya loyalitas karyawan karena merasa tidak puas bekerja karena tidak ada kepastian pengembangan karir bagi karyawan khususnya selama masa Pandemi-19. Hal ini terjadi

karena banyak karyawan yang merasa cenderung terjebak dalam pekerjaan yang menjemukan selama 2 tahun masa Pandemi. Alasan kedua yang memperoleh total persentase 31% adalah alasan suasana kerja yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan. Karyawan yang sudah merasa perusahaan tempat bekerja mulai terasa tidak nyaman, maka akan tumbuh rasa tidak betah dan akan memutuskan untuk resign. Karyawan meskipun sudah mendapatkan gaji yang besar, atau jabatan yang tinggi di perusahaan akan memiliki rasa loyalitas yang rendah bila suasana kerja pada perusahaan terasa tidak nyaman.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Prabawa dan Suwandana (2017) adalah ketidakamanan kerja (*Job insecurity*). Karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) akan merasa kurang percaya pada perusahaan sehingga dalam jangka pendek dapat mempengaruhi komitmen organisasional (Millian, 2020), dan loyalitasnya pada perusahaan. Fenomena ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan mereka (Rohman, 2018). Sejalan dengan penelitian Klehe *et al.*, (2011) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh negatif antara *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian dari Yu *et al.*, (2020) memperoleh hasil bahwa ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) memiliki pengaruh yang negatif terhadap loyalitas karyawan.

Faktor berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, yang dapat diartikan sebagai persepsi karyawan tentang pekerjaan (Susanti, 2018). Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, dan pada akhirnya dapat membentuk sikap loyalitas karyawan (Setiawan *et al.*, 2020). Didukung penelitian Zanabazar & Jigjiddorj, (2021) dan Egenius *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan maka loyalitas dari dalam diri karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja juga digunakan sebagai mediasi pengaruh *Job insecurity* pada loyalitas karyawan, dimana pengaruh negatif rasa ketidakamanan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan dapat berkurang bila karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan studei empiris yang telah dipaparkan maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Warung Subak Antasura. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Warung Subak Antasura. H3: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Warung Subak Antasura. H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap loyalitas karyawan warung Subak Antasura.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Warung Subak Antasura yang terletak di Jalan Astasura No. 5 Peguyangan. Alasan pemilihan lokasi ini karena ditemukan adanya indikasi masalah loyalitas karyawan yang cenderung rendah. Objek penelitian ini terdiri dari: 1) Loyalitas (Y) adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Indikator yang digunakan mengacu pada penelitian Utami & Dwiatmadja (2020) yaitu: taat pada peraturan, memiliki tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk kerjasama, rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, dan hubungan harmonis antar pribadi dalam perusahaan. 2) *Job insecurity* (X), sebagai rasa khawatir yang dimiliki karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya kemungkinan ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya. Indikator yang digunakan mengacu pada penelitian Alhempri (2015) yaitu: meningkatnya ketidakpuasan dalam kerja, gangguan fisik, gangguan psikologis,

Pengaruh Job Insecurity terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,

I Gusti Ayu Putu Cantika Udayani dan Made Surya Putra

adanya rasa tidak aman, kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerja, kurangnya komitmen organisasional, dan peningkatan *employee turnover*. 3) Kepuasan kerja (Z) adalah reaksi karyawan tentang pekerjaan yang ia jalani dalam perusahaan, yang bisa mempengaruhi kemajuan perusahaan. Indikator yang digunakan mengacu pada penelitian Paramourine (2020) yaitu: pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Warung Subak Antasura dengan jumlah sebanyak 45 orang karyawan. Dengan menggunakan metode sampe jenuh maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Data penelitian bersumber dari data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Instrument yang digunakan berupa kuesioer yang diukur dalam skala likert, sehingga perlu diuji kelayakannya dengan uji validitas dan reabilitas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	55,6
		Perempuan	20	44,4
		Jumlah	45	100
2	Usia	<20 tahun	2	4,4
		21-30 tahun	29	64,4
		31- 40 tahun	11	24,4
		41- 50 tahun	3	6,7
		Jumlah	45	100
3	Lama Bekerja	1-2 Tahun	8	17,8
		2-3 Tahun	19	42,2
		3-4 Tahun	10	22,2
		4-5 Tahun	5	11,1
		>5 Tahun	3	6,7
		Jumlah	45	100
4	Pendapatan	Rp. 1.000.000 - Rp. 1.999.999	12	26,7
		Rp. 2.000.000 - Rp. 2.999.999	18	40,0
		>Rp 3.000.000	15	33,3
		Jumlah	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Sebagian besar responden pada Warung Subak Antasura memiliki berbagai macam usia, lama bekerja dan pendapatan. Berdasarkan kriteria jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 55,6 persen, hal ini disebabkan karena Warung Subak Antasura membutuhkan juru masak yang dominan adalah laki-laki. Berdasarkan kategori usia responden data menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebanyak 64,4 persen merupakan responden dengan kategori usia 21-30 tahun, sedangkan persentase terendah adalah sebesar 4,4 persen yaitu pada responden dengan kategori usia kurang dari 20 tahun. Hal ini berarti bahwa karyawan Warung Subak Antasura rata-rata karyawan muda yang berumur 21-30 tahun, hal ini disebabkan karena Warung Subak Antasura lebih membutuhkan *fresh graduate* atau karyawan

mudah dengan penampilan menarik untuk menjadi pramusaji bagi pelanggan di Warung Subak Antasura. Apabila ditinjau berdasarkan lama kerja responden dapat diketahui bahwa persentase tertinggi sebanyak 42,2 persen merupakan responden dengan kategori lama kerja 2 sampai 3 tahun, sedangkan persentase terendah adalah sebesar 6,7 persen yaitu pada responden dengan kategori lama kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Warung Subak Antasura memiliki loyalitas yang cukup baik karena mampu bekerja lebih dari 2 tahun pada Warung Subak Antasura. Pengelompokan responden berdasarkan pendapatan menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebanyak 40 persen merupakan responden dengan kategori pendapatan berkisar Rp. 2.000.000 - Rp. 2.999.999, sedangkan persentase terendah adalah sebesar 26,7 persen yaitu pada responden dengan kategori pendapatan berkisar Rp. 1.000.000 - Rp. 1.999.999. Hal ini mengindikasikan bahwa Warung Subak Antasura memberikan gaji sesuai dengan UMR di Denpasar pada karyawannya..

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Kriteria
Job insecurity (X)	X ₁	0,807	0,000	Valid
	X ₂	0,472	0,000	Valid
	X ₃	0,650	0,000	Valid
	X ₄	0,738	0,000	Valid
	X ₅	0,899	0,000	Valid
	X ₆	0,904	0,000	Valid
	X ₇	0,872	0,000	Valid
Kepuasan kerja (Z)	Z ₁	0,654	0,000	Valid
	Z ₂	0,897	0,000	Valid
	Z ₃	0,683	0,000	Valid
	Z ₄	0,854	0,000	Valid
	Z ₅	0,864	0,000	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	Y ₁	0,894	0,000	Valid
	Y ₂	0,825	0,000	Valid
	Y ₃	0,781	0,000	Valid
	Y ₄	0,843	0,000	Valid
	Y ₅	0,712	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Job insecurity (X)	0,882	Reliabel
2	Kepuasan kerja (Z)	0,837	Reliabel
3	Loyalitas karyawan (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
Asymp. Sig. (2-tailed)	
Model I	0,181
Model II	0,383

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* model I dan model II lebih besar dari α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model struktur ini telah berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i> (X)	0,734	1,362
Kepuasan kerja (M)	0,734	1,362

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *Job Insecurity* dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Sig.t
Model I	<i>Job Insecurity</i>	0,810
Model II	Job Insecurity (X)	0,780
	Kepuasan kerja (M)	0,902

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai *Sig.* masing-masing variabel pada model I dan model II lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual* dan model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, serta Pengaruh Total

No.	Pengaruh variabel	Nilai Sig.	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (β_2 x β_3)	Pengaruh total
1	X → Y	0,344	-0,106	-	-0,106
2	X → M	0,000	-0,515	-	-0,515
3	M → Y	0,000	0,731	-	0,731
4	X → M → Y	0,000	-0,106	0,376	0,482

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai β_1 sebesar -0,106 dan tingkat signifikansi 0,344 > 0,05, maka H_1 ditolak, yang berarti bahwa *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila aktivitas *Job Insecurity* positif meningkat maka

Pengaruh Job Insecurity terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,
I Gusti Ayu Putu Cantika Udayani dan Made Surya Putra

tidak dapat menurunkan loyalitas karyawan secara signifikan di Warung Subak Antasura. Pengaruh tidak signifikan ini disebabkan karena karyawan Warung Subak Antasura sebagian besar sudah merasa nyaman bekerja di Warung Subak Antasura dan rasa *Job insecurity* karyawan sangat rendah, sehingga tidak mampu mempengaruhi rasa kepuasan kerja karyawan pada Warung Subak Antasura. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) yang memperoleh bahwa *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai β_2 sebesar -0,515 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, yang berarti bahwa *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya *Job Insecurity* yang diterima oleh karyawan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan di Warung Subak Antasura. Sejalan dengan penelitian Yoon *et al.*, (2018) bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh To *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara negatif dipengaruhi oleh rasa ketidakamanan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data didapatkan nilai β_3 sebesar 0,731 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yang arti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Warung Subak Antasura, maka kecenderungan karyawan untuk loyal pada Warung Subak Antasura juga semakin besar, sebaliknya semakin rendah rasa kepuasan kerja karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin berkurang. Sejalan dengan penelitian Idris *et al.*, (2020) dan Rahmah *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung akan mendorong loyalitas karyawan semakin tinggi.

Hasil uji sobel diperoleh nilai Z hitung sebesar $3,3656 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima yang berarti kepuasan kerja (M) merupakan variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap loyalitas karyawan pada Warung Subak Antasura atau dengan kata lain *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Zanabazar & Jigjiddorj (2021) dan Egenius *et al.*, (2020) bahwa apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan maka loyalitas dari dalam diri karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian pengaruh negatif rasa ketidakamanan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan dapat berkurang bila karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *Job insecurity* karyawan Warung Subak Antasura, maka semakin tinggi pula rasa kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Warung Subak Antasura, maka kecenderungan karyawan untuk loyal pada Warung Subak Antasura juga semakin besar. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa *Job insecurity* yang dirasakan karyawan Warung Subak Antasura, tidak dapat mempengaruhi rasa kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap loyalitas karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa rendahnya rasa *Job insecurity* yang karyawan, kemudian didukung dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada

Pengaruh Job Insecurity terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,

I Gusti Ayu Putu Cantika Udayani dan Made Surya Putra

karyawan, maka dapat membentuk loyalitas karyawan pada Warung Subak Antasura yang semakin meningkat.

Warung Subak Antasura disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan di Warung Subak Antasura dengan cara menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja Warung Subak Antasura serta menumbuhkan rasa cinta dan bangga karyawan pada perusahaan. Memberikan promosi karyawan bukan hanya didasarkan pada prestasi kerja karyawannya saja, namun juga melihat ketekunan kerja dan lamanya karyawan bekerja di Warung Subak Antasura. Selain itu, sebaiknya menciptakan lingkungan kerja kondusif kemudian memberikan pengakuan dan apresiasi seta menciptakan manajemen SDM yang baik dan komubikasi yang baik bagi karyawannya agar mampu bekerjasama dengan baik diantara karyawan.

REFERENSI

- Alhempri, R.R. 2015. Pengaruh Komitmen organisasional dan Ketidakamanan Pekerjaan (*Job insecurity*) terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(2), 1-13
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. 2020. The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-492
- Idris, M., Maupa, H., Muis, M., & Pono, M. 2020. The Mediation of Brand Religiosity Image between Customer Satisfaction and Loyalty at Islamic Bank in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(2), 445-455.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. 2011. Career Adaptability, Turnover And Loyalty During Organizational Downsizing. *Journal Of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Kurniawan, I. S. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan. *Jurnal Kinerja*. 16(01), 85-97.
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. 2020. Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal Of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30-39.
- Millian, D. 2020. Pengaruh Perencanaan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cat Di Kota Malang. *Journal Universitas Ma Chung*, 1(1), 40-48.
- Paramourine, Rimelda. 2020. Pengaruh Komitmen organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Dengan *Job insecurity* Sebagai Pemoderasi. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
- Prabawa, M.Y., & I.G.M. Suwandana. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6561-6591
- Rahmah, N., Kara, M. H., Bakry, M., & Muin, R. 2021. Effect of Service Quality on Customer Loyalty with Customer Satisfaction as an intervening variable in Shariah Hotel (Study at Pesonna Hotel in Makassar, South Sulawesi). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 224-235
- Rohman, M. L. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening Di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. *Jurnal Penelitian Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. 1(1), 1-26
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. 2020. The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7, 25-36.
- Susanti, D. dan I. H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *30th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036-1045.
- Utami, W.R. & Dwiatmadja, C. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal Of Social Science And Business*, 4(2), 267-275.
- Wardani. 2016. Membedah Teori Sosiologi: Teori Pertukaran (Exchange Theory) George Caspar Homans. *Studia Insania*. 4(1), 19-38
- Yu, S., X. Gong & Na Wu. 2020. *Job insecurity* and Employee Engagement: A Moderated Dual Path Model. *Sustainability journal*. 12(1), 1-15

Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. 2021. The The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 9(2), 467. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v9i2.530>