



PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI KEPUASAN KERJA PADA PT MEGA INDAH SARI

Ikka Syahnur

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan dimoderasi kepuasan kerja pada PT Mega Indah Sari. Dalam penelitian ini variabel yang dilakukan adalah job insecurity dan kepemimpinan visioner sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuisioner. Metode perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dan Teknik pengambilan sampel dengan cara probability sampling, sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu 110 orang. Data diolah dengan metode Partial Least Squares (PLS) dan diterapkan menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja, dan kepemimpinan visioner berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Job insecurity; kepemimpinan visioner; kinerja karyawan; kepuasan kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job insecurity and visionary leadership on employee performance moderated by job satisfaction at PT Mega Indah Sari. In this research, the variables used are job insecurity and visionary leadership as independent variables, performance as the dependent variable, and job satisfaction as the moderating variable. This research is quantitative research. The data source used in this research is primary data collected through a survey using a questionnaire. The method for calculating the number of samples uses the Slovin formula and the sampling technique uses probability sampling, so the number of samples used is 110 people. Data is processed using the Partial Least Squares (PLS) method and applied using Smart PLS 4. The results of this study show that job insecurity has a positive and insignificant effect on employee



performance, visionary leadership has a positive and significant effect on employee performance, job insecurity has a positive and significant effect on employee performance which is moderated by job satisfaction, and visionary leadership has a negative and significant effect on employee performance. . which is moderated by job satisfaction.

Keywords: Job insecurity; visionary leadership; employee performance; job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2016).

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik dan tipe yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya, pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pen dayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hadari 2011).

JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada



penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor sekarang.

Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki work-life balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Survei JobStreet.com pada bulan September lalu bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Padahal hasil penelitian yang dilakukan Morgan Redwood di Inggris menyebutkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan/tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong work-life balance.

Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya (membiarkan bawahannya bekerja semauanya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu). Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya turn over karyawan disebuah perusahaan. Lebih jauh lagi hal itu juga akan berdampak pada citra perusahaan.

Riset menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis 2018).

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah 2017).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja yaitu individu, psikologi serta beberapa faktor eksternal (Tanjung 2019).

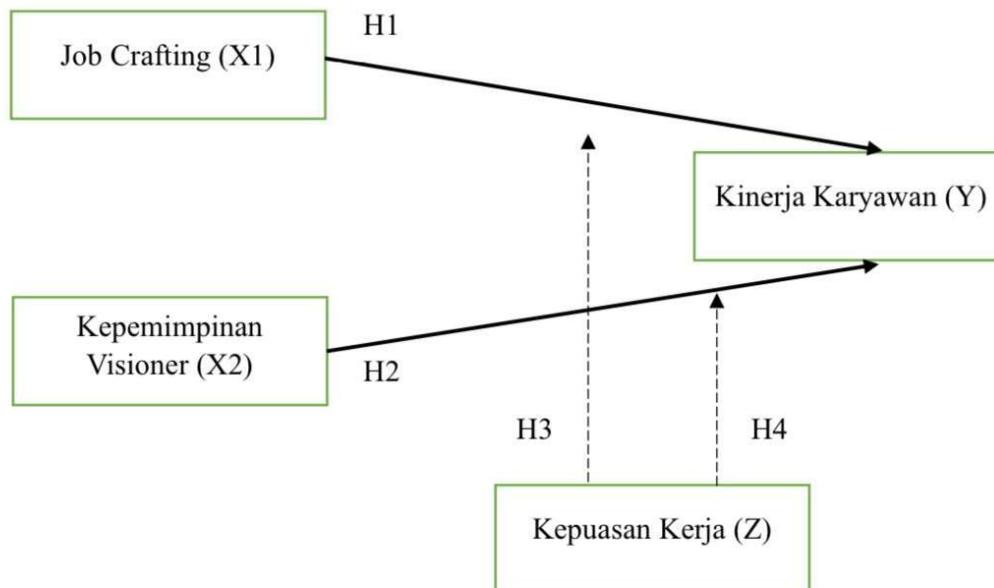
Job Insecurity adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh individu di dalam sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi. Dengan berbagai perubahan yang terjadi

dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh 2014:2-3).

Seorang pemimpin harus mampu membawa organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan (visi) sesuai dengan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang mempunyai pengetahuan, imajinasi, memiliki visi ke depan dan dapat menggerakkan seluruh sumber daya serta potensi perusahaan agar dapat bergerak menuju tujuan dan cita-cita yang telah disepakati bersama serta dapat dipertanggung jawabkan (Rivai, 2014).

Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam penciptaan, perumusan, sosialisasi, dan implementasi pemikiran ideal yang dipercaya sebagai cita-cita organisasi di masa mendatang, antara anggota organisasi dan stakeholder yang harus direalisasikan oleh komitmen semua anggota (Hidayah 2016).

Kerangka Koseptual



METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yang mana menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan



untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Metode penelitian ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh job insecurity dan kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja pada PT Mega Indah Sari.

HASIL

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

a. Convergent Validity (Uji Validasi Konvergen)

Berikutnya, Validitas Konvergen (*Convergen Validity*) juga dinilai melalui AVE (*Average Variance Extraced*). Suatu model yang mempunyai nilai AVE diatas 0,5 di kategorikan mempunyai validitas konvergen yang tinggi. Setelah eliminasi dari *loading factor* yang dibawah 0.5 maka model tersebut mempunyai nilai AVE

Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | <i>Average variance extracted (AVE)</i> |
|------------------------------|---|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,569 |
| Kepemimpinan Visioner | 0,562 |
| Kinerja Karyawan | 0,561 |
| Kepuasan Kerja | 0,636 |

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk dalam model menunjukkan angka $> 0,5$, yang menandakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat kedua validitas konvergensi. Hasil dari pengukuran *outer loading* dan uji AVE menunjukkan bahwa ini valid secara konvergen dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji diskriminan (*Discriminant Validity*).

b. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminan)

Ada dua tahap untuk melihat apakah penelitian ini memiliki validitas *discriminant* yang baik, yaitu hasil *cross loading* dan hasil *fornell lacker criterion*. Mengukur nilai *cross loading* yang mana hasil *cross loading* harus bisa memperlihatkan bahwa indikator dari setiap konstruk harus memiliki nilai lebih tinggi dibanding indikator pada konstruk lainnya.



Cross Loadings

| Indikator | X1 | X2 | Y | Z |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| X1.5 | 0.781 | 0.372 | 0.305 | 0.375 |
| X1.6 | 0.726 | 0.283 | 0.277 | 0.309 |
| X2.1 | 0.403 | 0.658 | 0.514 | 0.547 |
| X2.10 | 0.456 | 0.831 | 0.697 | 0.733 |
| X2.11 | 0.325 | 0.823 | 0.713 | 0.706 |
| X2.2 | 0.274 | 0.685 | 0.593 | 0.539 |
| X2.3 | 0.300 | 0.787 | 0.670 | 0.666 |
| X2.4 | 0.345 | 0.704 | 0.504 | 0.557 |
| X2.5 | 0.231 | 0.716 | 0.641 | 0.665 |
| X2.6 | 0.270 | 0.752 | 0.646 | 0.695 |
| X2.7 | 0.289 | 0.701 | 0.539 | 0.493 |
| X2.8 | 0.392 | 0.795 | 0.674 | 0.676 |
| X2.9 | 0.325 | 0.774 | 0.628 | 0.658 |
| Y.1 | 0.292 | 0.626 | 0.745 | 0.658 |
| Y.10 | 0.372 | 0.683 | 0.817 | 0.732 |
| Y.2 | 0.335 | 0.679 | 0.779 | 0.708 |
| Y.3 | 0.133 | 0.608 | 0.715 | 0.558 |
| Y.4 | 0.209 | 0.547 | 0.642 | 0.480 |
| Y.5 | 0.225 | 0.626 | 0.795 | 0.626 |
| Y.6 | 0.394 | 0.632 | 0.761 | 0.687 |
| Y.7 | 0.238 | 0.657 | 0.803 | 0.704 |
| Y.8 | 0.380 | 0.699 | 0.800 | 0.785 |
| Y.9 | 0.262 | 0.442 | 0.600 | 0.580 |
| Z.1 | 0.442 | 0.762 | 0.741 | 0.813 |
| Z.10 | 0.369 | 0.644 | 0.715 | 0.803 |
| Z.2 | 0.389 | 0.713 | 0.669 | 0.798 |
| Z.3 | 0.302 | 0.629 | 0.674 | 0.747 |
| Z.4 | 0.264 | 0.663 | 0.679 | 0.776 |
| Z.5 | 0.273 | 0.624 | 0.690 | 0.786 |
| Z.6 | 0.406 | 0.657 | 0.723 | 0.818 |
| Z.7 | 0.290 | 0.678 | 0.743 | 0.813 |
| Z.8 | 0.494 | 0.670 | 0.696 | 0.789 |
| Z.9 | 0.395 | 0.715 | 0.672 | 0.831 |

Sumber: data diolah Smart PLS 4, 2024



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading* dengan konstruk lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah validitas diskriminan. Seluruh indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk dikolom lainnya.

c. Composite Reliability

Dalam menguji reliabilitas data konstruk, dapat dilihat dari nilai *composite reliability* yang metode untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Crombach Alpha dan Composite Reability

| Variabel | <i>Crombach's alpha</i> | <i>Composie reability</i> |
|------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <i>Job insecurity</i> | 0,644 | 0,725 |
| Kepemimpinan visioner | 0,922 | 0,934 |
| Kinerja karyawan | 0,912 | 0,927 |
| Kepuasan kerja | 0,936 | 0,946 |

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2024

Dari tabel di atas, disimpulkan bahwa semua konstruk dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* berada di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal. Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan validitas konvergen yang baik, validitas diskriminan yang baik, dan reliabilitas konsistensi internal yang baik.

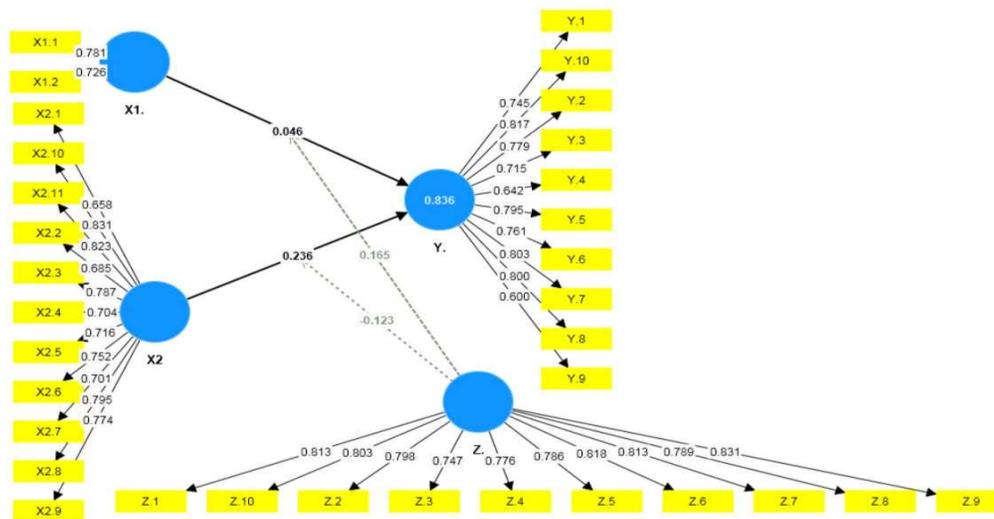
Pengujian model struktural dilakukan untuk mengonfirmasi hubungan antara struktur yang signifikan dan nilai *R-square* dari model penelitian. Evaluasi model ini menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji-t signifikan dari koefisien parameter struktural, dengan memulai dengan melihat *R-square* untuk konstruk laten dependen. Hasil estimasi *R-square* menggunakan Smart PLS adalah sebagai berikut:

Hasil *R-square* dan *R-square adjusted*

| Variabel | <i>R-square</i> | <i>R-square adjusted</i> |
|------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.836 | 0.829 |

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2024

Di samping itu, untuk mengetahui seberapa besar keberagaman variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent, dihitung koefisien determinasi (R^2). Nilai *R-square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R-square* berkisar antara 0-1 (Sujarweni, 2015). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengukuran koefisien determinasi (R^2) dari variabel kinerja karyawan bernilai 0,836% yang berarti bahwa varian dari variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja dan sebesar 8,3% dapat dijelaskan melalui variabel lainnya yang berada diluar penelitian ini.



Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, dasar pengujian hipotesis menggunakan nilai yang dapat ditemukan pada *output path coefficients*. Menurut Ghozali (2014) nilai statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, untuk signifikansi 10% adalah 1,96. Oleh karena itu, kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) 5% ditetapkan sebagai berikut:



- a. Jika nilai t-hitung > t tabel yaitu lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- b. Jika nilai t-hitung < t tabel yaitu kurang dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Original sample (0) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Significance |
|---|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------|
| Job Insecurity (X1)-> Kinerja Karyawan (Y). | 0,046 | 0,052 | 0,891 | 0,187 | Tidak signifikan |
| Kepemimpinan Visioner (X2)->Kinerja Karyawan (Y). | 0,236 | 0,088 | 2,672 | 0,004 | Signifikan |
| Job Insecurity (X1)- Kinerja Karyawan (Y)> Kepuasan Kerja (Z) | 0,165 | 0,058 | 2,845 | 0,002 | Signifikan |
| Kepemimpinan Visioner (X2)- Kinerja Kaeyawan (Y)>Kepuasan Kerja (Z) | -0,123 | 0,044 | 2,825 | 0,002 | Signifikan |

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2024



REFERENSI

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179-186.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 87-88, 90-91.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru, 4(1), 806-815.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
<https://doi.org/10.1108/004834800102964>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hanafiah. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *eJournal Psikologi*, 1 (3): 303-312.
- Gunalan, Mustafa., and Adnan Ceylan. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10): 74-86
- Suwandi dan Nur Indriantoro. (1999). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 2, No. 2 : 173-195.
- Iriana, Prapti. Lilis Wijayanti dan Inon Listyorini. (2004). "Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik." *KOMPAK*, No. 11 (Mei-Agustus): 284-296.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai



- Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 21–32. <https://media.neliti.com/media/publications/299787-motivasi-kepuasan-karakteristik-kepemimp-fd92245f.pdf>
- Rivai, Z., Veithzal (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amir, MF. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Muttaqin, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dinamika*, 1(1), 27–38.
- Neneng, H. (2020). The Influence Of Visionary Leadership, Talent Management, Employee Engagement, And Employee Motivation To Job Satisfaction And Its Implications For Employee Performance All Divisions Of Bank Bjb Head Office. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 528– 533.
- Miharja, R., & Neneng, H. (2021). The Importance of the Visionary Leadership and Talent Management to Improve the Employee Performance. *Holistica Journal of Business and Public Administration*, 12(2), 93–101.
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 124–137.
- Arianto, N., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124–137.
- Polatci, S., & Sobaci, F. (2018). The Effect of Job Crating on Job Satisfaction: A Research on Teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1), 49–56.
- Karollah, B., Monita, Y., Vilzati, V., Muhammad, M., & Ibrahim, M. (2020). The Practice of Job Crafting and its Impact on Job Outcomes: An Empirical Study. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(5), 192– 199.
- Muttaqin, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dinamika*, 1(1), 27–38.
- Neneng, H. (2020). The Influence Of Visionary Leadership, Talent Management, Employee Engagement, And Employee Motivation To Job Satisfaction And



- Its Implications For Employee Performance All Divisions Of Bank Bjb Head Office. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 528– 533.
- Karollah, B., Monita, Y., Vilzati, V., Muhammad, M., & Ibrahim, M. (2020). The Practice of Job Crafting and its Impact on Job Outcomes: An Empirical Study. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(5), 192– 199.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edy Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Amir, MF. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sanusi, A. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Bandung: Prospect
- Siagian P. S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson. London.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sabda, Udayana., Dewi, Kartika., 2016, *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort*, Vol. 5 No. 6
- Suhartini, E.,& Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 2023, 28(6),pp. 159-169
- Suhartini, E.,& Salmiaty Taty, Ahmad Musseng, Bayu Taufiq Possumah, 2018. The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia.
- Suhartini, E.,& S Milawati, 2019. Effect of Fear of Success on Employee Career Development with Achievement Motivation as a Moderating Variable at PT. PLN (Persero) Bulukumba Area.
- Tjiptono , Fandy 2007. *Manajemen Penjualan Produk*. Cetakan Pertama.Kanisius : Yogyakarta.
- Kotler, Philip, 2008. *Prinsip – Prinsip Pemasaran*, Jilid 1. Edisi ke 12. Alih Bahasa Bahasa Bob Sabran. Erlangga : Jakarta
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada
- Raprayogha, R., & Rusnawatii , R. D. A. P. (2020). *Ei fei k Mei dii asii Pei rii laku Keuangan*