

Determinants of Employee Performance Motivation in the Perspective of Islamic Business Ethics

Wiji Rahayu Astuti^{1*}, Ersi Sisdiyanto², Okta Supriyaningsih³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia^{1,2,3}

wrahayu094@gmail.com¹, ersisisdiyanto@radenintan.ac.id²



Article History:

Received on 14 May 2025

1st Revision 04 June 2025

2nd Revision 17 June 2025

3rd Revision 30 June 2025

Accepted on 11 July 2025

Abstract

Purpose: This study examines the influence of psychological factors, such as job insecurity and job satisfaction, on the performance of contract employees at Indomaret in Bandar Lampung. Additionally, it analyzes these issues through the lens of Islamic business ethics, emphasizing principles such as justice, security, welfare, and social responsibility in workplace relationships.

Research Methodology: A quantitative approach with a descriptive method was employed. The study population comprised contract employees at Indomaret outlets in Bandar Lampung, Indonesia. Data were collected via questionnaires distributed through purposive sampling and analyzed using SmartPLS to assess the direct effects of job insecurity and satisfaction on employee performance.

Results: Job insecurity negatively and significantly affects employee performance, whereas job satisfaction has a positive and significant impact. From an Islamic ethical perspective, job insecurity is seen not only as an economic issue but also as a test of faith, while job satisfaction encompasses spiritual and moral values, as work is considered worship.

Conclusion: The findings highlight the importance of addressing psychological factors in employee performance and integrating ethical principles into workplace management to foster fairness, productivity, and employee well-being.

Limitations: This study is limited by its focus on a specific region and company, potentially reducing generalizability. Additionally, self-reported data may introduce a subjective bias.

Contribution: This research integrates Islamic ethical values into human resource management, offering theoretical insights and practical recommendations for creating ethical, just, and productive work environments.

Keywords: *Employee Performance, Islamic Business Ethics, Job Insecurity, Job Satisfaction.*

How to Cite: Astuti, W. R., Sisdiyanto, E., Supriyaningsih, O. (2025). Determinants of Employee Performance Motivation in the Perspective of Islamic Business Ethics. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*. 6(4), 1107-1122.

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi berskala besar ataupun berskala kecil, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting karena dipandang sebagai unsur utama yang menentukan proses pengembangan sebuah perusahaan (Adhan & Prayogi, 2021). Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai syarat-syarat pekerjaan yang dibebankan perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Kinerja yang kurang baik akan menyebabkan hasil yang tidak maksimal (bin Salahudin, binti Baharuddin, Abdullah, & Osman, 2016; Hayati & Caniogo, 2012; Hidayat et al., 2025). Terdapat sebuah faktor yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan pada kinerja karyawan yaitu motivasi,

sebuah kondisi yang mampu mempengaruhi untuk membangkitkan, melatih dan mengontrol karyawan (Kanda & Firmansyah, 2024).

Berdasarkan data laporan tim manajemen Indomarco setiap gerai Indomaret regular memiliki 5 sampai 6 jumlah karyawan dengan jabatan sebagai kepala toko, asisten kepala toko, *merchandiser display*, kasir dan pramuniaga. Kemudian dijelaskan bahwa jumlah gerai Indomaret di Kota Bandar Lampung pada tahun 2024 mencapai 178 gerai yang terbagi di beberapa kecamatan, gerai Indomaret di Kota Bandar Lampung berdasarkan kecamatan pada tahun 2024. Terdapat total 178 gerai yang tersebar di 20 kecamatan, dengan jumlah gerai bervariasi di setiap wilayah. Kecamatan Sukarame memiliki jumlah gerai terbanyak, yaitu 17 gerai, diikuti oleh Rajabasa dengan 14 gerai, serta Kemiling, Labuhan Ratu, Sukabumi, Tanjung Karang Barat, dan Way Halim masing-masing memiliki 12 gerai. Sementara itu, kecamatan seperti Panjang, Teluk Betung Barat, dan Teluk Betung Timur memiliki jumlah gerai paling sedikit, yaitu masing-masing 4, 3, dan 3 gerai. Data ini menunjukkan bahwa Indomaret memiliki cakupan yang luas di Kota Bandar Lampung, dengan distribusi gerai yang terkonsentrasi di beberapa kecamatan tertentu. Informasi ini menjadi dasar penting untuk memahami populasi penelitian, yaitu karyawan kontrak Indomaret di wilayah tersebut (Antariksa, 2025; Tirtana & Rahmadhani, 2025).

Latar belakang masalah pada penelitian ini didasari oleh berbagai ulasan yang menyatakan bahwa fenomena ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena tersebut sering kali muncul dalam ulasan pada website indeed. Beberapa ulasan menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai, tanggungjawab yang tinggi, minimnya loyalitas, sistem audit yang tidak adil, fasilitas kurang memadai dan tekanan yang tinggi sehingga muncul rasa ketidakamanan kerja (Al-Shamali, Irani, Haffar, Al-Shamali, & Al-Shamali, 2021; Aman-Ullah & Mehmood, 2023; Suryani et al., 2023). Hal ini mencerminkan adanya potensi permasalahan dalam pengelolaan kinerja sehingga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Andi selaku karyawan kontrak Indomaret perihal data ulasan kinerja karyawan pada halaman website indeed yang terjadi di beberapa gerai Indomaret. Analisa lebih lanjut mengenai menurunnya kinerja karyawan menunjukkan adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan. Faktor yang mungkin terlibat adalah faktor ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, kekhawatiran akan keberlanjutan status pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan dan kompensasi (Asutay, Buana, & Avdukic, 2022; Badar, Aboramadan, Alhakil, Dahleez, & Farao, 2024; Suryani et al., 2021). Perusahaan diperlukan mengidentifikasi permasalahan yang timbul guna meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan memuaskan. Upaya tersebut tidak hanya dapat menekan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan seluruhnya (Alkhadra, Khawaldeh, & Aldehayyat, 2023; Azila-Gbettor, Atatsi, Tulasi, & Ayimey, 2024).

Di tengah itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Ketidakamanan kerja merupakan sikap individu yang timbul karena perasaan yang terancam atau tidak nyaman dalam sebuah organisasi sehingga menimbulkan ketidakamanan dalam pekerjaannya (Indrayani, 2023). Selain itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*), juga menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kyambade & Namatovu, 2025; Mehra & Narwal, 2025; Topcan, Uluturk, Iltar, & Akcoru, 2025). Dalam penelitian Juni mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan serta menjadi faktor penting yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Widayanti & Widiastini, 2021).

Dalam islam, setiap pekerjaan yang dilakukan harus berdasarkan kaidah-kaidah islam. Bekerja dapat memberikan nilai-nilai ibadah apabila setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan ajaran-ajaran islam (Syamsuddin & Abdullah, 2020). Agar setiap pekerja mendapatkan keuntungan sesuai dengan target, maka harus berdasarkan dengan syariat islam guna mendapatkan keuntungan dunia yang berupa materi dan keuntungan akhirat yang berupa pahala (Nursaman & Sisdianto, 2020). Pada konteks ini, komunikasi, tanggungjawab dan mashlahah dari seorang pemimpin menjadi motivasi bagi anggotanya (Burhan, Khan, & Malik, 2023; Kaffashpoor & Sadeghian, 2020; Wibawa & Takahashi, 2021; Yazdanshenas & Mirzaei, 2023). Ketika seorang pemimpin menuntut kinerja yang maksimal maka,

pemimpin juga harus mampu memberikan contoh teladan yang menunjukkan peran kepemimpinan kepada anggotanya (Efrina, 2022). Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa : 58 :

إِنَّ اللَّهَ كَانَ ۖ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan apabila menerapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar dan maha melihat*”.

Berdasarkan Tafsir Ibnu Katsir, ayat tersebut menyampaikan bahwa islam mengajarkan untuk menjalankan amanat dengan baik. Hal ini memuat seluruh amanah yang berupa hak-hak Allah terhadap hamba-Nya dan hak-hak hamba terhadap hamba lainnya. Allah selalu memberikan hukum diantara manusia secara adil. Sehingga dalam menjalankan amanah harus adil dan mencakup syariat-Nya.

Latar belakang pada penelitian ini diawali dengan menguraikan penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung konteks penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Al Amin & Pancasasti, 2022) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan yang searah negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya ketidakamanan kerja membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Kemudian, pada penelitian, hipotesis yang ditarik sejalan dengan temuan analisis yang dilakukan. Hasil temuan menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi pengaruh negatif yang cukup besar terhadap kepuasan kerja (Goswami, Agrawal, & Goswami, 2021; Putra, Dharmanegara, & Yas, 2019; Seth, Sethi, Yadav, & Malik, 2022). Penelitian selanjutnya oleh Aslami (2019) yang meneliti hubungan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan agar perusahaan dapat mengurangi *job insecurity* yang dirasakan karyawan guna meningkatkan kepuasan pada kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Putri and Nawatmi (2024) membahas pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan pada penelitian ini mengungkapkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga, menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan gaji dan hasil yang memuaskan maka kinerja akan cenderung meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian keempat yang dilakukan oleh Octavianti and Hamni (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan kerja ditunjang dari gaji yang diberikan dan kontribusi dari hasil kinerja yang baik kepada perusahaan. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja dari seorang karyawan. Sementara itu, pada penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2021), berfokus pada karyawan kontrak dan menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian (Armanda, Ahluwalia, & Sihono, 2023) mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* karyawan adalah tidak saling mempengaruhi (Fadhil & Hijrah Hati, 2025; Hukom, Tewu, & Gunawan, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa rendah atau tingginya kepuasan kerja seorang karyawan tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang sejalan dilakukan oleh Riedel, Lengkon, and Trang (2019), disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Terdapat kesenjangan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan penelitian mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks etika bisnis islam. Sebagian besar pada penelitian di bidang ini lebih berfokus kepada objek karyawan yang memiliki status tetap pada sebuah perusahaan, tanpa menyelidiki bagaimana jika status kerja sebagai karyawan kontrak dan dampaknya terhadap kinerja karyawan kontrak tersebut. Teori dua faktor memberikan sudut pandang yang lebih luas tentang memahami faktor-faktor yang secara dominan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menangani kekosongan dengan menggabungkan teori dua faktor dengan prinsip etika bisnis islam untuk memberikan pemahaman yang menekankan pada

ajaran islam guna menunjang semangat pada diri dalam bekerja dan motivasi kerja sebagai dasar guna menjalankan ibadah kepada Allah SWT. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada adanya proses penggabungan antara faktor-faktor yang memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui prinsip etika bisnis islam. Sementara itu, pada penelitian sebelumnya meneliti mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam manajemen konvensional. Selain itu, pada penelitian ini memfokuskan pada objek karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami prinsip etika bisnis islam seperti keadilan, tanggung jawab dan kejujuran. Penelitian ini menghubungkan antara faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan seperti ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini dilakukan guna mengkaji lebih dalam bagaimana ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempengaruhi kinerja karyawan kontrak dalam perspektif etika bisnis islam. Teori motivasi Herzberg atau teori dua faktor adalah teori yang dikembangkan oleh Frederich Herzberg yang merupakan Profesor dan Psikolog Universitas Utah Amerika Serikat. Teori dua faktor menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan mampu terpengaruh oleh motivasi seseorang di tempat bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, seorang karyawan dipengaruhi oleh dua faktor motivasi yaitu faktor motivator (*motivator factors*) dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*). Dalam konteks etika bisnis islam, sangat relevan apabila memahami hubungan antara *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Memberikan jaminan keamanan kerja dan menciptakan kepuasan kerja merupakan dasar guna memenuhi kebutuhan karyawan secara psikologis dan etis.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah ketidakberdayaan atau ketidakamanan yang seseorang rasakan akan keberlanjutan perusahaan yang akan menyebabkan dampak psikologis seperti gelisah, bingung, stress dan munculnya rasa ketidakpastian akan pekerjaannya karena terdapat ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalani. Ashford, Lee, and Bobko (1989) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja terjadi karena banyak perusahaan mempekerjakan seseorang sebagai karyawan kontrak serta terjadinya perubahan organisasi karena pengurangan karyawan restrukturisasi dan merger. Greenhalgh dan Rosenblatt indikator *job insecurity* adalah arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, tingkat ancaman yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu dan ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Kepuasan kerja menjadi bentuk ungkapan seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Tabancali (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran bahagia atau sikap positif yang muncul dari pengalaman kerja seseorang dari pengalaman kerja seseorang dan akan memberikan sikap dan dampak yang positif. Kepuasan kerja menurut (Aziri, 2011) yaitu sikap seseorang terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif dan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif. Menurut Amirullah (2012) kepuasan kerja adalah kondisi emosional seorang pekerja yang terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja yang diinginkan dengan nilai balas jasa yang diberikan perusahaan baik secara finansial dan non finansial. Kepuasan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik apabila perusahaan mampu menyeimbangkan antara yang diinginkan tenaga kerja dengan kenyataan yang diberikan perusahaan dan sebaliknya. Terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah atau gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Ketika perusahaan ingin mencapai keberhasilan secara maksimal, perusahaan perlu mengelola kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan bentuk pencapaian seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kuantitas, kualitas dan efektifitas. Setiap pencapaian yang didapatkan oleh perusahaan tentunya merupakan hasil dari kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia itu sendiri sangat berpengaruh pada suatu perusahaan sehingga kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan meminimalisir

kerugian. Indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

Dalam etika bisnis islam menjadi kewajiban yang harus diterapkan adalah menerapkan konsep keseimbangan ekonomi. Etika bisnis islam sebagai dasar guna meningkatkan kinerja karyawan dengan menekan kejujuran, moralitas dan tanggung jawab sosial agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam menerapkan etika bisnis islam yaitu kesatuan, keseimbangan, kebebasan, tanggung jawab dan kebenaran. Hipotesis adalah sebuah dugaan terhadap sebuah hubungan yang memiliki dua variabel atau lebih. Hipotesis juga diartikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Jawaban sementara tersebut hanya berdasar pada teori yang relevan dan belum berdasar fakta empiris yang didapatkan lewat pengumpulan data. Sehingga, hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance*

Ketidakamanan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Sejalan dengan teori motivasi pada faktor pemeliharaan (*hygiene factor*), kondisi internal pekerjaan yang dapat memberikan dorongan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. *Hygiene factor* terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, administrasi dan kualitas supervise. Herzberg menyatakan apabila tidak maksimal dalam faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) maka banyak terjadi ketidakpuasan kerja karyawan dalam organisasi. Tetapi sebaliknya, seorang karyawan akan merasa puas apabila *hygiene factor* tersebut terpenuhi.

Menurut penelitian ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang meningkat maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh menyimpulkan bahwa *job insecurity* menjadi salah satu faktor yang menimbulkan rasa tidak berdaya pada seorang karyawan. Hal ini dikatakan dapat memberikan pengaruh negatif karena karyawan merasa cemas dan khawatir dengan ketidakpastian status pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada menurunnya tingkat kinerja mereka. Emosi dan perasaan yang tidak stabil mengakibatkan penurunan kinerja apabila ketidakamanan kerjanya meningkat. Tetapi, apabila ketidakamanan kerja tersebut menurun maka kinerja karyawannya akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*.

2. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*

Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Motivation factor* menjadi faktor penting dalam kebutuhan psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor motivator meliputi pengakuan, prestasi, tanggungjawab, pengembangan potensi individu dan prestasi. *Motivation factor* akan memberikan motivasi yang kuat jika faktor-faktor tersebut terdapat dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya apabila perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor motivator (Nickerson, 2023). Namun sebaliknya, apabila faktor tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas (Amaliasita, 2023).

Pada penelitian Sabil (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan sebagaimana kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai kepuasan kerja yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada karyawan yang merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaan yang diterima. Perusahaan perlu berupaya meningkatkan serta menjaga hal-hal yang dapat membawa dampak positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Putri and Nawatmi (2024) juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat kepuasan kerja. Artinya, apabila seorang karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima serta dapat mencapai hasil yang memuaskan, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

3. Metodologi penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian deskriptif kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan efek dalam variabel, memfasilitasi pengujian hipotesis menggunakan pengumpulan data terstruktur dan analisis statistik (Rizka et al., 2024). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Rahmadani, 2021).

3.2 Populasi

Menurut Cahyadi (2022), "Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situlah diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 534 Orang.

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi (Agung & Yuesti, 2019). Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan relevansi dan representatif. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan model persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n : jumlah sampel
- N : jumlah populasi
- d : batas toleransi kesalahan anggota sampel sebesar 10%

Berdasarkan rumus tersebut, sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{890}{890 (0,1)^2 + 1} = 89,89 = 90 \text{ responden}$$

Sehingga, berdasarkan perhitungan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang didistribusikan secara daring. Kuesioner adalah teknik yang paling efektif untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden yang lokasinya tersebar secara geografis. Kuesioner terdiri dari item skala Likert yang mengukur job insecurities, job dan work motivation employee performance. Kuesioner mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Nurkholidi, Saryono, and Setiawan (2019), analisis data merupakan proses pencarian dan pengorganisasian data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi secara sistematis. Studi ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang diimplementasikan dengan SmartPLS 4. Regresi berganda adalah metode analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Rumus untuk menguji hipotesis menggunakan persamaan regresi linear berganda (multiple linier regression) yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

- Y : *Work Motivation Employee Performance.*
 α : Konstanta
 X1 : Job Insecurities.
 X2 : Job Stafication.
 β1, β2 : Koefisien regresi
 e : Kesalahan model

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Menganalisis Jumlah Responden

Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan kontrak Indomaret yang bekerja di gerai Indomaret Kota Bandar Lampung. Penelitian ini difokuskan ada karyawan kontrak guna mengevaluasi bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjaga reputasi perusahaan. Berikut ini adalah distribusi responden dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	36	40%
2	Perempuan	54	60%
	Total	90	100%

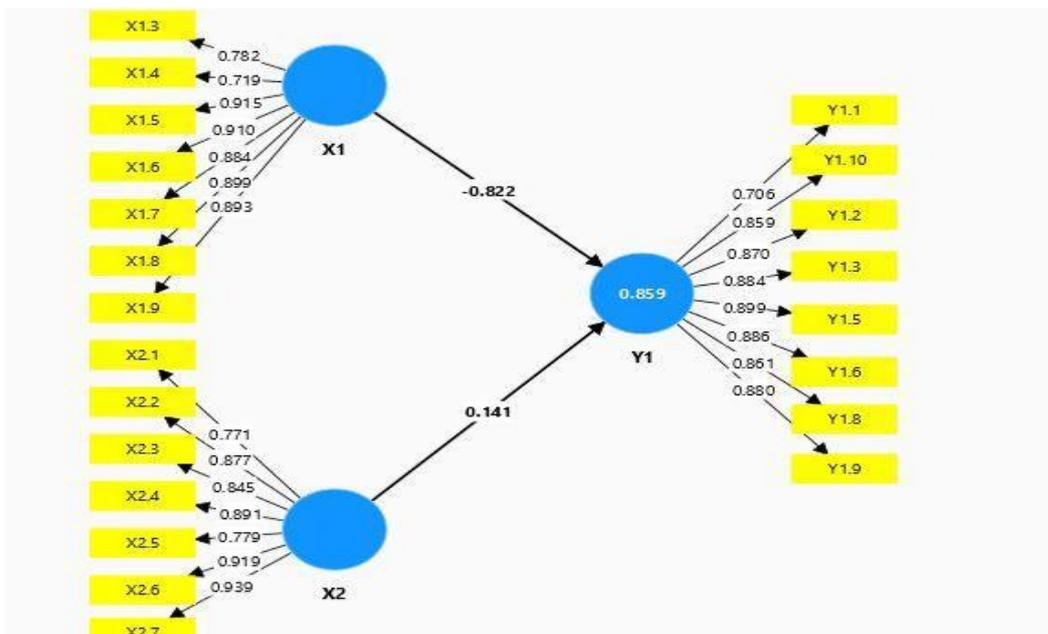
Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data diatas, jenis kelamin responden penelitian didominasi oleh perempuan sejumlah 54 responden dengan jumlah persentase 60% dan laki-laki 36 responden dengan jumlah persentase 40%.

4.2 Analisis Kuadrat Terkecil (PLS)

4.2.1 Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna menguji *outer model*. Berikut adalah nilai-nilai loading pada setiap indikator dalam algoritma PLS:



Gambar 1. Outer model

Sumber: SmartPls 4.0

Outer model merupakan sebuah model luar dalam SmartPLS yang menggambarkan hubungan antara konstruk laten, seperti *job insecurity*, *job satisfaction* dan *employee performance* berdasarkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Pada model luar ini setiap penilaian dilakukan berdasarkan jumlah indikator yang dapat mencakup beberapa kriteria faktor pemuatan, validitas konvergen dan diskriminan, serta reliabilitas komposit guna memastikan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pada setiap indikator memiliki nilai faktor pemuatan lebih besar dari 0,7 sebagai bentuk memiliki daya ukur yang baik. Indikator pada penelitian ini sudah tergolong mampu mengukur konstruk laten dengan baik karena memiliki nilai faktor pemuatan lebih besar dari 0,7. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai pemuatan kurang dari 0,7 maka dianggap kurang memiliki daya ukur yang baik, sehingga perlu dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model. Average Variance Extracted (AVE) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur validitas konvergen dengan syarat memiliki nilai minimum 0,5. Nilai 0,5 menunjukkan bahwa lebih dari 50% dapat dijelaskan konstruk lain. Nilai AVE pada setiap konstruk penelitian ini yaitu diatas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa validitas konvergen dari konstruk *job insecurity*, *job satisfaction* dan *employee performance* memenuhi syarat dengan baik.

Composite reliability (CR) merupakan ukuran reliabilitas internal dari sebuah konstruk laten dalam model pengukuran. Nilai standar yang digunakan CR adalah lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa dapat dianggap baik dan reliabel. Pada penelitian ini, model konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur *job insecurity*, *job satisfaction* dan *employee performance* dapat dikatakan reliabel karena konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Secara umum, semua nilai dari model eksternal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan pada penelitian ini sudah cukup memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat mendukung hasil analisis yang lebih lanjut.

4.3 Menilai Outer Model atau Measurement Model

4.3.1 Convergent Validity

Convergent validity, pengukuran dalam uji ini berdasarkan pada korelasi antara skor indikator dengan skor variabel laten. Kriteria yang digunakan apabila nilai loading lebih dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Simbol	Variabel	Indikator	R hitung	Sig	Status
X1	<i>Job Insecurity</i>	X1.3	0,782	0,70	Valid
		X1.4	0,719	0,70	Valid
		X1.5	0,915	0,70	Valid
		X1.6	0,910	0,70	Valid
		X1.7	0,884	0,70	Valid
		X1.8	0,899	0,70	Valid
		X1.9	0,893	0,70	Valid
X2	<i>Job Satisfaction</i>	X2.1	0,771	0,70	Valid
		X2.2	0,877	0,70	Valid
		X2.3	0,845	0,70	Valid
		X2.4	0,891	0,70	Valid
		X2.5	0,779	0,70	Valid
		X2.6	0,919	0,70	Valid
		X2.7	0,939	0,70	Valid
Y1	<i>Employee Performance</i>	Y1.1	0,706	0,70	Valid
		Y1.2	0,859	0,70	Valid
		Y1.3	0,870	0,70	Valid
		Y1.5	0,884	0,70	Valid
		Y1.6	0,899	0,70	Valid
		Y1.8	0,886	0,70	Valid
		Y1.9	0,861	0,70	Valid

		Y1.10	0,880	0,70	Valid
--	--	-------	-------	------	-------

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.3 menunjukkan nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan indikator variabel yang digunakan untuk menilai *convergent validity*. Pada indikator dengan nilai loading dibawah 0,7 disebut tidak valid, karena menunjukkan bahwa variabel tersebut kurang efektif atau lemah dalam mengukur variabelnya. Sebaliknya, apabila indikator dengan nilai loading diatas 0,70 disebut valid, karena menunjukkan bahwa variabel tersebut efektif dan kuat untuk mengukur variabelnya.

4.3.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan dengan tujuan membuktikan bahwa masing-masing model variabel laten pasti memiliki perbedaan dengan variabel lainnya. Pada setiap model dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai *cross loading* pada tiap indikator pada variabel yang diukur lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya.

4.4 Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Reliabilitas dan validitas bisa dilihat dari dari *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,70 dan *AVE* > 0,50. Pada tabel 1.4 menunjukkan hasil pengujian yang menunjukkan nilai CR dan AVE dari setiap variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

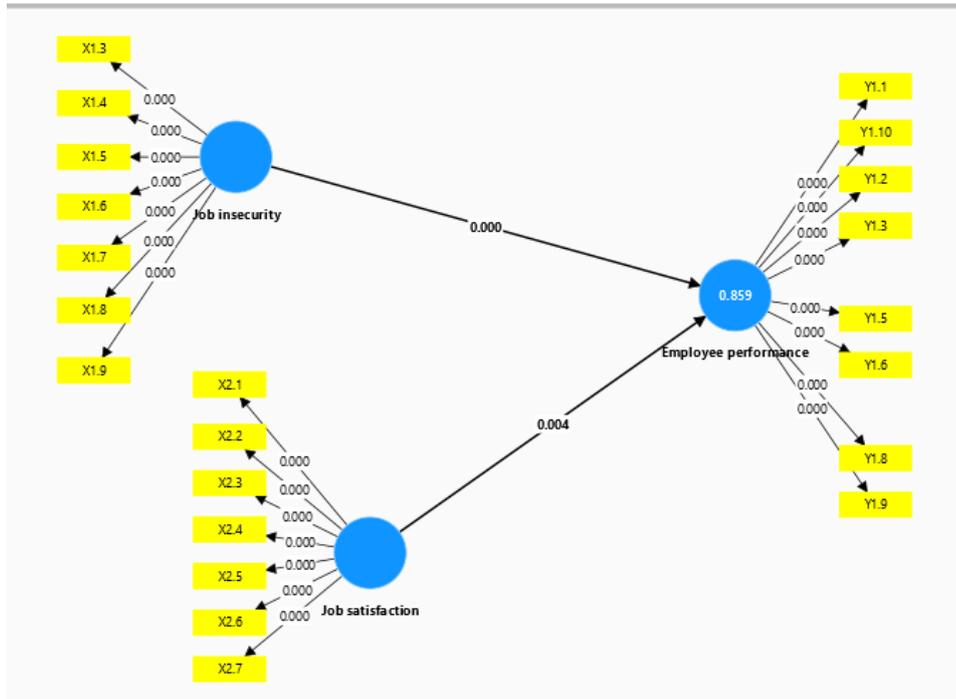
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability rho_A</i>	<i>Composite Reliability rho_C</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Status
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0,940	0,944	0,952	0,740	Reliabel
<i>Job Satisfaction (X2)</i>	0,944	0,970	0,953	0,743	Reliabel
<i>Employee Performance (Y1)</i>	0,948	0,953	0,957	0,735	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua konstruk sudah memenuhi kriteria untuk reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *composite reliability* >0,70 dan nilai *average variance extracted* >0,50 sesuai dengan kriteria yang sudah direkomendasikan. Maka, semua konstruk pada tabel diatas dikatakan reliabel.

4.5 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan guna menganalisis hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan nilai R-square pada model penelitian. Pada evaluasi model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square pada konstruk dependen, uji-t dan signifikansi dari koefisien jalur struktural.



Gambar 2. Inner Model
Sumber: SmartPls 4.0

Tabel 4. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
<i>Employee Performance (Y)</i>	0,859	0,856

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square adjusted pada variabel *employee performance (Y)* diperoleh sebesar 0,856. Hasil ini menunjukkan bahwa 85,6% pada variabel *employee performance* dapat dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* dan *job satisfaction*.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t (Secara Parsial)

Dalam penelitian, signifikansi parameter yang diestimasi sangat berguna karena memberikan pemahaman berupa informasi penting mengenai hubungan antar variabel. Proses pengujian hipotesis menggunakan nilai-nilai yang terdapat pada *output inner weight*. Tabel 1.6 menunjukkan hasil estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Job insecurity -> Employee performance</i>	-0,822	-0,817	0,044	18,854	0,000
<i>Job satisfaction -> Employee performance</i>	0,141	0,149	0,049	2,872	0,004

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Pada tabel 1.6 menunjukkan nilai-nilai yang memuat informasi mengenai pengaruh dari setiap variabel independen (*job insecurity* dan *job satisfaction*) terhadap variabel dependen (*employee performance*) pada karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung dapat disimpulkan bahwa:

Job insecurity memiliki nilai pengaruh negatif sebesar -0,822. Dengan nilai P sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* secara statistik menunjukkan signifikan ($p < 0,05$), dan nilai T-statistik sebesar 18,854 menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* terhadap *employee performance*.

Job satisfaction memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai sebesar 0,141. Nilai ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dari seorang karyawan. Nilai P sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* secara statistik sangat signifikan ($p < 0,05$), dan nilai T-statistik sebesar 2,872 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap Employee Performance

Berdasarkan hasil analisis statistik, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan karyawan maka akan terjadi penurunan pada hasil kinerja karyawan tersebut. Akibat dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat diperkuat dan dianalisis dengan teori motivasi dua faktor melalui *hygiene factor*. *Hygiene factor* menekankan pada respon psikologis seseorang yang apabila tidak terpenuhi atau adanya perasaan negatif oleh karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Selain itu, *hygiene factor* ini berhubungan dengan faktor eksternal pekerjaan seperti keamanan kerja, gaji, hubungan dengan lingkungan kerja dan sistem kontrak yang tidak pasti. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan ketidakamanan atau ketidakberdayaan yang seseorang rasakan akan keberlanjutan pekerjaan yang akan menyebabkan dampak psikologis, Dampak psikologis yang dapat terjadi seperti gelisah, stress, bingung dan munculnya rasa ketidakpastian akan pekerjaannya karena terdapat ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalani. Jika *job insecurity* meningkat maka pekerja akan terganggu dan akan berdampak pada penurunan loyalitas, motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Tingginya *job insecurity* juga dapat menurunkan efektivitas kinerjanya, rasa tidak aman yang timbul dapat menghambat munculnya kepuasan kerja, sehingga pentingnya mengendalikan keamanan kerja dalam upaya menjaga kepuasan dan meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan. Munculnya rasa ketidakamanan kerja pada karyawan dapat disebabkan oleh rasa takut akan kehilangan pekerjaan bagi setiap karyawan yang sifat pekerjaannya hanya sementara.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh negatif pada kinerja karyawan apabila tingkat ketidakamanan kerja meningkat dalam sebuah perusahaan. Pada (Aslami, 2020) menemukan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan bekerja dengan rasa ketidakberdayaan tinggi, kekhawatiran akan aspek pekerjaan yang tidak pasti, maka hal tersebut akan menurunkan kinerja mereka secara nyata dan dibuktikan secara statistik. Penelitian ini mendukung teori motivasi, yang menekankan bahwa *hygiene factor* merupakan faktor eksternal yang tidak dapat meningkatkan kinerja secara langsung. Selain itu, (Indrawati & Tandelilin, 2024) juga menemukan bahwa karyawan dengan rasa tidak aman yang tinggi akan menurunkan performa dan produktivitas kinerjanya.

Namun, pada hasil penelitian yang berbeda, (Kinanti et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif karena saat seorang karyawan mengalami ketidakamanan kerja cenderung lebih memicu untuk bekerja lebih giat dan baik hingga memberikan dampak yang positif. Kemudian, meskipun teori motivasi pada *hygiene factor* ini memberikan kerangka kerja yang memfokuskan pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan, dalam konteks budaya dan etika yang ada pada Indomaret Kota Bandar Lampung mungkin menjelaskan mengapa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada studi ini. Pada penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain yang ada di Indomaret Kota Bandar Lampung yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara lebih dalam.

4.7.2 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil analisis statistik, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh baik dalam meningkatkan *employee performance*. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut dilakukan guna setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi. Hasil dari pengaruh positif dapat dianalisis lebih lanjut dan diperjelas dengan teori motivasi dua faktor.

Dalam teori motivasi dua faktor yang berfokus pada aspek yang muncul dari diri karyawan adalah *motivation factor*. *Motivation factor* harus selalu ditingkatkan karena merujuk pada nilai suatu pekerjaan dan menyangkut kebutuhan psikologis dan berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri serta meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja, sedangkan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

Terdapat penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Pada penelitian (Landra et al., 2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena seorang karyawan selalu ingin memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Saat seorang karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan timbul rasa semangat kerja yang tinggi. Didukung oleh (S. Putri et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan memberi dampak positif kepada perusahaan guna mencapai tujuan.

Tetapi, pada penelitian (Widya Nastiti, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan tertentu, kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dominan karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang monoton dan kurang memiliki daya peningkatan. Secara umum, melalui pendekatan teori motivasi, peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Tetapi, pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor lain yang dapat memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* dengan Hasil Penelitian dalam Perspektif *Bisnis Islam*

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan kontrak Indomaret di Kota Bandar Lampung, serta menganalisisnya melalui sudut pandang etika bisnis islam. Etika bisnis islam yang dimaksud menekankan pada pemberian rasa aman dalam bekerja, perlakuan adil, serta menciptakan kepuasan kerja sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan. *Job insecurity* dalam perspektif etika bisnis islam merupakan praktik yang dapat menimbulkan rasa tidak aman dan ketidakpastian terhadap karyawan karena terdapat beberapa faktor yang bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan tanggung jawab sosial sebagai prinsip dasar muamalah. Dalam islam, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah, tetapi merupakan bagian dari ibadah serta amanah yang harus dijalani dengan penuh tanggung jawab oleh atasan maupun karyawan.

Pada konteks bekerja, menciptakan rasa aman dan kepastian bukan hanya sebagai aspek manajerial, melainkan kewajiban moral dan spiritual. Perspektif islam, menjauhi rasa ketidakamanan kerja harus didukung oleh peraturan kerja yang berlandaskan nilai-nilai syariah, seperti memberi kepastian akan hak dan kontrak pekerja, keadilan dalam proses rekrutmen dan promosi, menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta amanah dalam pemberian gaji. Oleh karena itu, penerapan teori motivasi dua faktor dalam konteks pemenuhan *hygiene factor* secara langsung berhubungan dengan kondisi kerja dan keamanan kerja. *Hygiene factor* merupakan elemen yang apabila tidak terpenuhi akan menurunkan stabilitas kerja dan bertentangan dengan prinsip etika bisnis islam.

Job satisfaction dalam perspektif etika bisnis islam tidak hanya merujuk pada aspek psikologis, tetapi sebagai bagian dari bentuk amanah, keadilan, kejujuran dan tanggungjawab dalam dunia kerja. Islam selalu menekankan agar nilai-nilai islam diterapkan sehingga tercipta kepuasan kerja dari rasa dihargai, diperlakukan adil, serta kesempatan berkembang yang sejalan dengan maqashid syariah. Selain itu, dengan teori motivasi dua faktor pada *motivator factor*, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berusaha memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sehingga kepuasan kerja, produktivitas dan loyalitas cenderung naik. Kepuasan kerja dapat memberikan efek baik pada sikap seorang karyawan mengekspressikan emosi bahagia, seperti bahagia dan bersyukur sehingga dapat bekerja lebih produktif. Sebagai contoh dalam islam, saat pencapaian kerja yang dilakukan dengan niat yang baik dan bertanggung jawab maka akan mendapatkan penghargaan lebih baik dari Allah maupun manusia.

Mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memadukan prinsip-prinsip etika bisnis islam, teori motivasi dua faktor mendapatkan dimensi tambahan untuk menghubungkan antara pemenuhan kebutuhan duniawi dengan kebutuhan spiritual. Dalam islam, bekerja sebagai bentuk ibadah dan sarana mendekatkan diri kepada Allah dan memperbaiki kualitas hidup. Maka, prinsip-prinsip islam seperti adil, professional, amanah, tawakal, transparansi, dan ridha Allah selalu dijadikan landasan pekerja, sehingga seberapa tinggi *job insecurity* dan *job satisfaction* dalam dunia kerja tetap mengutamakan keseimbangan antara dunia dan akhirat.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap kinerja karyawan kontrak di Indomaret, Bandar Lampung, dengan perspektif etika bisnis Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Dari sudut pandang etika Islam, ketidakamanan kerja tidak hanya dilihat sebagai masalah ekonomi, tetapi juga sebagai ujian iman. Sebaliknya, kepuasan kerja mencakup aspek material dan spiritual, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana nilai-nilai etika Islam dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, fokus penelitian terbatas pada karyawan kontrak di satu perusahaan, yaitu Indomaret di Bandar Lampung, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas. Kedua, penggunaan kuesioner yang bersifat self-reported dapat menyebabkan bias subjektif, karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya akurat. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi atau kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain dan melibatkan lebih banyak perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena adanya bantuan orang-orang yang dilibatkan dalam penelitian ini, seperti karyawan kontrak indomaret wilayah Bandar Lampung sebagai objek penelitian yang menjadi responden. Khususnya ucapan terima kasih disampaikan kepada Dosen Pembimbing yaitu Bapak Ersi Sisdiyanto dan Ibu Okta Suprianingsih yang telah membimbing dengan sepenuh hati hingga penelitian ini dapat diselesaikann, dan ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ka.Prodi Manajemen Bisnis Syari'ah beserta jajarannya dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Referensi

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). *Peranan kinerja pegawai: kepemimpinan dan motivasi kerja*. Paper presented at the Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Noah Aletheia, 1(1).
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(5), 101817. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176-187. doi:<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737-760. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>
- Amaliasita, M. (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8, 83. doi:<http://dx.doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Aman-Ullah, A., & Mehmood, W. (2023). Role of Islamic work ethics in shaping employees' behaviour: evidence from the banking sector in Azad Jammu and Kashmir. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(7), 1033-1047. doi:<https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0309>
- Amirullah, F. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Antariksa, S. (2025). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Performance: Synergies in Human Resource Development. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6, 659-668. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v6i3.3617>
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). Pengaruh Job Satisfactio dan Empowering Leadership terhadap Performance Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strateg. Manag. Account. through Res. Technol*, 2(2), 22-34.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829. doi:<https://doi.org/10.5465/256569>
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95-108. doi:<https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086>
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: exploring mediation and moderation impact. *Journal of business ethics*, 181(4), 913-932. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Azila-Gbettor, E. M., Atatsi, E. A., Tulasi, E. E., & Ayimey, E. K. (2024). Fostering workplace civility in the Financial Sector: The influence of ethical leadership practices and ethical work climate. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100803. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100803>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Badar, K., Aboramadan, M., Alhabib, W., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2024). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 15(8), 1205-1221. doi:<https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2022-0164>
- bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X)

- Burhan, Q.-u.-A., Khan, M. A., & Malik, M. F. (2023). Achieving transparency in business processes by developing and implementing ethical climate: an integrated model of ethical leadership and engagement. *Business Process Management Journal*, 29(3), 757-776. doi:<https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2022-0384>
- Cahyadi, C. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *EMaBI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60-73.
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73-80. doi:<https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>
- Fadhil, M., & Hijrah Hati, S. (2025). Multigroup Analysis of E-Service Quality, Satisfaction, and Loyalty in E-Grocery Services. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6, 797-814. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v6i3.4456>
- Goswami, M., Agrawal, R. K., & Goswami, A. K. (2021). Ethical leadership in organizations: evidence from the field. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 122-144. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2020-0048>
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Hidayat, R. N., Sholahuddin, A., Rasuly, M. F., Firmansyah, I. A., Febriansyah, T. S., Rahman, T., . . . Bahrawi, H. F. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Paiton Probolinggo. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(7), 205-209. doi:<https://doi.org/10.59435/menulis.v1i7.525>
- Hukom, C. A., Tewu, D., & Gunawan, I. (2025). Optimization of Employee Performance Cost Risk Management with the Hungarian Method using POM QM Software on XYZ MSMEs. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6(2), 485-496. doi:<https://doi.org/10.35912/jakman.v6i2.3535>
- Kaffashpoor, A., & Sadeghian, S. (2020). The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad). *BMC nursing*, 19(1), 111. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-020-00496-w>
- Kanda, A. S., & Firmansyah, M. A. (2024). PENGARUH RENDAHNYA KINERJA KARYAWAN PADA CV ABCD. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 290-301. doi:<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.733>
- Kyambade, M., & Namatovu, A. (2025). The impact of ethical leadership and code of ethics on employee integrity, mediated by job satisfaction in Uganda's public sector. *International Journal of Public Leadership*, 21(1), 72-89. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2024-0110>
- Mehra, H., & Narwal, M. (2025). Impact of ethical leadership on employees' ethical behavior: mediation of ethical climate using PLS-SEM. *International Journal of Ethics and Systems*. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOES-08-2024-0267>
- Nickerson, C. (2023). Herzberg's two-factor theory of motivation-hygiene. *Simply Psychology*, 28.
- Novita, D. (2021). PENGARUH PENGARUH JOB INSECURITY DAN INTENTION TO LEAVE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA. *Bussman Journal*, 1(3), 343-351.
- Nurkholiq, A., Saryono, O., & Setiawan, I. (2019). Analisis pengendalian kualitas (quality control) dalam meningkatkan kualitas produk. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 6(2), 393-399. doi:<http://dx.doi.org/10.2827/ekonologi.v6i2.2983>
- Nursaman, N., & Sisdiyanto, E. (2020). Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 111-130. doi:<https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- Putra, A. A. G., Dharmanegara, I. B. A., & Yas, P. N. S. (2019). Analyzing the relationship of ethical work climate, job satisfaction, organizational commitment and job performance in Tabanan University, Bali. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1100-1115. doi:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i9/6405>

- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225-1236. doi:<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rahmadani, A. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02), 71-85.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24042>
- Rizka, Z., Fifian Permata, S., Anggi, F., Kartika, W., Tati, H., Sri, J., . . . Hafid, F. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (TEORI, METODE DAN PRAKTIK)*. Bandung: CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Sabil, A. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1341-1348. doi:<http://dx.doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Seth, M., Sethi, D., Yadav, L. K., & Malik, N. (2022). Is ethical leadership accentuated by perceived justice?: Communicating its relationship with organizational citizenship behavior and turnover intention. *Corporate Communications: An International Journal*, 27(4), 705-723. doi:<https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2021-0095>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181-1199. doi:<https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Syamsuddin, S., & Abdullah, M. W. (2020). Makna Kerja Ibadah (Studi Pada Perusahaan Kalla Group di Makassar). *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(1), 1-11. doi:
- Tabancaı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 263-280.
- Tirtana, D., & Rahmadhani, S. (2025). Role of Employee Recovery Performance on Service Recovery Performance and Quality of Service. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6, 555-567. doi:<http://dx.doi.org/10.35912/jakman.v6i3.4121>
- Topcan, O., Uluturk, B., Iltar, E. K., & Akcoru, R. (2025). Impact of Islamic work ethic on employee ethical behavior: the serial mediation of moral identity and felt obligation. *Personnel Review*, 54(1), 350-370. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-01-2024-0045>
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 50. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- Widayanti, L., & Widiastini, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt. *Adi Karya Graha Mulya. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47-55.
- Yazdanshenas, M., & Mirzaei, M. (2023). Leadership integrity and employees' success: role of ethical leadership, psychological capital, and psychological empowerment. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 761-780. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0117>