PENGARUH RESTRUKTURISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. SURVEYOR INDONESIA CABANG KARIMUN

Zaria Tasya[1], Bunga Paramita[2], Fradya Randa[3]

[1,2,3]*Universitas Maritim Raja Ali Haji*
E-mail : 2204020165@umrah.ac.id[1], bungaparamita1@umrah.ac.id[2], fradyaranda@umrah.ac.id[3]

ABSTRACK

This study aims to analyze the effect of restructuring and job insecurity on employee performance, with motivation as an intervening variable at PT Surveyor Indonesia, Karimun Branch, in 2025. The research method used is a quantitative approach. Data were obtained through the distribution of questionnaires to 35 respondents, who are employees of PT Surveyor Indonesia, Karimun Branch, using a saturated sampling technique. The data analysis was conducted using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4.1 software. The results show that restructuring has no significant effect on employee performance, and job insecurity also has no significant effect on employee performance. However, both restructuring and job insecurity have a significant effect on motivation, and motivation is able to mediate the influence of these two variables on employee performance.

Keywords : *Restructuring, Job insecurity, Motivation, Employee, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Restrukturisasi* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun Tahun 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data di peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun dengan teknik sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan menggunakan metode partial *Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *restrukturisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun *restrukturisasi* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, serta motivasi mampu memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Restrukturisasi, Job Insecurity, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kondisi global serta persaingan usaha yang makin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja terbaik guna mempertahankan keberadaannya (Permana & Lestari, 2023). PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun, tergolong sebagai salah satu cabang dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan karakter strategis, tidak terhindar dari dinamika perubahan yang semakin pesat pada masa globalisasi dan transformasi digital. Meskipun demikian, tekanan perubahan ini muncul dari berbagai aspek, di antaranya regulasi pemerintah yang mendorong efisiensi operasional, kompetisi sengit dari pelaku swasta, serta penyesuaian dengan teknologi inovatif baru seperti digitalisasi dalam proses survei. Seperti halnya di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun, stabilitas dan motivasi karyawan merupakan aset yang sangat penting. PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun menghadapi tantangan berupa percepatan transformasi bisnis,tuntutan efesiensi tinggi, serta intensitas persaingan yang semakin ketat, terutama dalam konteks kebijakan *restrukturisasi* di lingkungan BUMN.

Menurut (Robbins, 2019) menyatakan kinerja karyawan adalah Alat ukur untuk menilai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam meraih target dan memenuhi standar yang telah ditentukan oleh organisasi saat menjalankan tugasnya.

Kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja merupakan Kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien sesuai dengan beban tugas yang diberikan (Budiasa, 2021).

Dari uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan bukan hanya dipahami sebagai hasil akhir atau output kerja semata, melainkan juga meliputi proses, metode, dan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan dimiliki. Kinerja mencerminkan prestasi, kapabilitas, serta tingkat pencapaian individu, kelompok, atau organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar perusahaan, moral, dan etika yang berlaku.

Restrukturisasi dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk eorganisasi perusahaan agar lebih mampu beradaptasi dengan berbagai transformasi lingkungan bisnis yang sedang berlangsung (Ghani Prakoso, 2021)**.** Restrukturisasi perusahaan adalah langkah yang diambil oleh manajemen untuk melakukan penyesuaian atau perombakan pada struktur keuangan, operasional, dan manajerial perusahaan demi meningkatkan efisiensi serta mempertahankan kelangsungan usaha, khususnya saat menghadapi tekanan ekonomi atau kesulitan keuangan (Sari Hasibuan, 2025).

Sedangkan (Nurfauzi, 2019) mengatakan *Restrukturisasi* perusahaan merupakan salah satu upaya strategis yang mendukung perkembangan perusahaan dalam menghadapi penurunan kinerja, merancang strategi baru, dan meningkatkan reputasi di pasar modal.

Adapun pendapat lain menyatakan bahwa Restrukturisasi perusahaan juga dapat dilakukan melalui reorganisasi, yaitu penataan kembali struktur organisasi perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas (Saragih dkk., 2023).

Job Insecurity adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir terhadap kelangsungan pekerjaannya dimasa depan (Intan dkk.,2021). *Job insecurity* merupakan situasi di mana karyawan mengalami rasa tidak aman akibat ketidakpastian

keberlanjutan pekerjaan mereka. Ketidakamanan kerja ini berpotensi menimbulkan dampak negatif secara fisik dan psikologis, baik dalam jangka pendek maupun panjang (Al Amin & Pancasasti, 2021). Sedangkan menurut (Irawati, 2021) *Job insecurity* merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa tidak aman karena adanya perubahan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu (*perceived impermanence*).

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang sangat penting untuk mendorong individu dalam menjalankan tugas serta mencapai sasaran secara maksimal. Dalam lingkup pekerjaan, motivasi berperan sebagai faktor utama yang memengaruhi tingkat keaktifan, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan semangat,tekun,dan maksimal (Nurhayati, 2024).

Motivasi adalah Kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan lebih lanjut secara mandiri atau dipengaruhi oleh berbagai kekuatan luar, yang pada dasarnya berkisar pada aspek materi maupun non-materi. Kekuatan ini dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja seseorang secara positif maupun negatif, menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi cara seseorang mengambil tindakan untuk meraih tujuan tertentu, yang hasilnya sangat bergantung pada konteks di mana orang tersebut berada (Sadat dkk., 2020).

Motivasi diartikan merupakan keadaan psikis yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Dalam lingkup organisasi, motivasi memiliki peran penting sebagai kekuatan internal yang mengarahkan perilaku karyawan agar bekerja secara maksimal guna mewujudkan tujuan bersama (Lianasari & Ahmadi, 2022). Sedangkan menurut (oktavia, 2024) motivasi merupakan kekuatan yang membuat individu bertindak atau berperilaku secara berkelanjutan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang ingin diraih.

METODE

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM), dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yang diuji pada SmartPLS versi 4.1. Pendekatan ini dipilih karena PLS-SEM merupakan alternatif yang sesuai ketika data tidak berdistribusi normal. Mampu menggambarkan variabel laten yang diobservasi melalui berbagai indikatornya, pendekatan PLS-SEM ini untuk menguji teori yang masih kurang kuat dan mengolah data yang memiliki keterbatasan seperti pada kondisi sampel yang relatif kecil atau ketika terdapat ketidaksesuaian normalitas data. dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN DAN PEMBAHASAN

Uji R-Square (Inner Model)

Tabel 1. Hasil *Uji R-Square (Inner Model)*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.896	0.885
Motivasi	0.912	0.907

Sumber : Data Diolah, (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai R-square sebesar 0,896 dan R-square adjusted sebesar 0,885. Artinya, 89,6% perubahan pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian, sementara 10,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model. Nilai ini berada pada kategori sangat kuat, sehingga model dinilai memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi

Pada variabel Motivasi, diperoleh nilai R-square sebesar 0,912 dengan R-square adjusted sebesar 0,907. Ini menunjukkan bahwa 91,2% perubahan pada Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model, yang juga termasuk kategori sangat kuat. Secara umum, kedua variabel endogen dalam penelitian ini memiliki nilai R-square yang tinggi (>0,67), sehingga model struktural dinilai mampu menjelaskan hubungan antarvariabel dengan sangat baik.

Path Coeficient

Tabel 2. Hasil Uji Path Coeficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P value
Restrukturisasi→ Kinerja Karyawan	-0.235	-0.252	0.227	1.035	0.301
Job Insecurity→ Kinerja Karyawan	0.203	0.210	0.242	0.836	0.403
Restrukturisasi→ Motivasi	0.506	0.507	0.145	3.481	0.001
Job Insecurity→ Motivasi	0.464	0.466	0.146	3.177	0.001
Motivasi→ Kinerja Karyawan	0.974	0.986	0.218	4.462	0.000

Sumber : Data Diolah, (2026)

Sebagian hipotesis dalam model dinyatakan diterima berdasarkan Tabel 2 Hasil uji koefisien jalur menandakan adanya hubungan yang signifikan antar variabel, ditunjukkan oleh nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Namun, hasil menunjukkan adanya dua hubungan yang tidak signifikan, yaitu antara Restrukturisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis tersebut dinyatakan ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV)	P Value
Restrukturisasi→ Motivasi→ Kinerja Karyawan	0.493	0.508	0.205	2.407	0.016
Job Insecurity→ Motivasi→ Kinerja Karyawan	0.452	0.451	0.161	2.810	0.005

Sumber : Data Diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian menyimpulkan bahwa kedua jalur mediasi penelitian ini memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Jalur *restrukturisasi*→motivasi→ kinerja karyawan menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2,407 serta p-value sebesar 0,016, sedangkan jalur *job insecurity*→motivasi→kinerja karyawan diperoleh nilai t-statistic 2,810 dan p-value 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh restrukturisasi dan job insecurity terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Restrukturisasi* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Hasil kajian menunjukkan bahwa variabel restrukturisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar 1,035 dan p-value sebesar 0,301. Nilai t-statistic yang berada di bawah 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga restrukturisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun

Dari hasil analisis diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,836 dan p-value sebesar 0,403 pada variabel job insecurity terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, job insecurity tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Restrukturisasi* Terhadap Motivasi PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Hasil analisis membuktikan bahwa restrukturisasi pada motivasi memiliki t-statistic sebesar 3,481 dan p-value sebesar 0,001. Karena H0 ditolak dan H1 diterima, maka restrukturisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan tanggap terhadap tuntutan pekerjaan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Motivasi PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Temuan studi menunjukkan bahwa job insecurity pada motivasi memiliki t-statistic sebesar 3,177 dan p-value 0,001. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti job insecurity berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa tidak aman dalam bekerja memberikan dampak yang nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan atau ketidakpastian dalam pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Dari hasil analisis diperoleh nilai t-statistic sebesar 4,462 dan p-value sebesar 0,000 pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Restrukturisasi* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel restrukturisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi memiliki nilai t-statistic sebesar 2,407 dan p-value sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga restrukturisasi melalui motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui motivasi memiliki nilai t-statistic sebesar 2,810 dan p-value sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga job insecurity melalui motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Restrukturisasi* Dan *Job Insecurity* Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun

Tabel 4. Hasil Bootstrapping Total Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P value
Restrukturisasi→ Kinerja Karyawan	0.258	0.256	0.249	1.036	0.150
Job Insecurity→ Kinerja Karyawan	0.655	0.662	0.246	2.666	0.004
Motivasi→ Kinerja Karyawan	0.974	0.986	0.218	4.462	0.000

Sumber : Data Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil analisis Bootstrapping Total Effects pada tabel 4, restrukturisasi memperoleh nilai koefisien 0,258 dengan p-value 0,150. Karena p-value lebih dari 0,05, maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan restrukturisasi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Sebaliknya Variabel *job insecurity* memiliki peran yang sangat dominan dalam model ini. Data menunjukkan bahwa pengaruh total *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai koefisien (*original sample*) sebesar 0,655 dengan nilai *p-value* 0,004 (<0,05). Artinya, tingkat ketidakpastian kerja secara nyata menurunkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia Cabang Karimun.

Secara simultan, pengaruh gabungan antara restrukturisasi dan pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui motivasi menunjukkan pola yang khas. Kekuatan mediasi dalam model ini sepenuhnya didorong oleh *job insecurity*, sementara *restrukturisasi* tidak memberikan kontribusi yang signifikan secara statistik, yang berarti bahwa dalam konteks penelitian, karyawan lebih peka terhadap isu ketidakamanan kerja dibandingkan dengan perubahan struktur organisasi dalam hal memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

KESIMPULAN

1. ***Restrukturisasi* tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi tidak memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun.** Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam struktur organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan hasil kerja karyawan. Karyawan umumnya memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sistem, alur kerja, serta pembagian tugas

yang baru. Selain itu, proses adaptasi tersebut dapat menimbulkan ketidakstabilan sementara dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga peningkatan kinerja belum terlihat secara langsung.

2. ***Job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity tidak memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka**, mereka tetap berupaya mempertahankan kinerja yang optimal. Karyawan cenderung menjaga profesionalisme serta tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kondisi ketidakamanan kerja tidak secara langsung menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
3. *Restrukturisasi* organisasi diketahui memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Perubahan organisasi yang dilakukan mampu membentuk sistem kerja yang lebih terstruktur, jelas, dan efisien. Kejelasan dalam struktur serta pembagian tugas membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab secara lebih baik. Kondisi tersebut mendorong peningkatan semangat serta dorongan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. *Job insecurity* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan motivasi kerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada kondisi psikologis, seperti munculnya rasa cemas dan kekhawatiran. Hal ini dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja, baik meningkatkan maupun menurunkannya tergantung pada respons masing-masing individu. Oleh karena itu, pengelolaan *job insecurity* menjadi hal penting untuk menjaga stabilitas motivasi kerja.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Tingginya motivasi yang dimiliki karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya kualitas hasil kerja, kuantitas output, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal.
6. Motivasi memediasi hubungan antara restrukturisasi dan kinerja karyawan, motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *restrukturisasi* dan kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Hal ini menunjukkan bahwa *restrukturisasi* tidak secara langsung berdampak pada kinerja, melainkan melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Perubahan organisasi yang diterapkan mampu mendorong motivasi karyawan, yang kemudian berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi menjadi penghubung penting dalam hubungan tersebut.
7. Motivasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job insecurity dan kinerja karyawan di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Job insecurity memengaruhi kondisi psikologis karyawan yang kemudian berdampak pada tingkat motivasi kerja. Perubahan pada motivasi inilah yang selanjutnya memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi menjadi mekanisme utama dalam menjelaskan hubungan tersebut.
8. *Job insecurity* memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dalam model penelitian. Dalam model penelitian ini, *job insecurity* menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan restrukturisasi di PT Surveyor Indonesia Cabang Karimun. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih sensitif terhadap ketidakpastian kerja dibandingkan

restrukturisasi (perubahan struktur organisasi). *Job insecurity* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kondisi psikologis, motivasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Dengan kata kain, pengelolaan *job insecurity* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, *6*(2), 176–187. Https://Doi.Org/10.33050/Tmj.V6i2.1753

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv. Pena Persada.

Budiyanto, Eko, & Mochklas, Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cv.Aa.Rizky.

Ghani Prakoso, R. (2021). *Analisis Pengaruh Restrukturisasi Sentralisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Marketing Pt Pupuk Indonesia (Persero)* [Skripsi]. Politteknik Negeri Jakarta. https://repository.pnj.ac.id/id/eprint/2909/?utm_source

Intan, Y. S., Siswahyudianto, S., Hartanto, C., Marganingsih, R., Supriyanto, A., Maharani, I., & Abdurohim. (2021.). *Hrm (Human Resourch Management) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.

Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, *18*(2), 167. Https://Doi.Org/10.31315/Be.V18i2.5636

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, *21*(1), 43–59. Https://Doi.Org/10.32639/Fokbis.V21i1.106

Nurfauzi, N. R. (2019). Analisis Dampak Restrukturisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. https://seniman.nusaputra.ac.id/index.php/seniman/article/download/17/5

Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Karya Bakti Makmur Indonesia.

Oktavia, Tionisha. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Putra Pak Nurdin Di Pekanbaru Dalam Perspektif Ekonomi Syariah* [Skripsi]. Universitas Islam Riau. https://repository.uin-suska.ac.id/78156/

Permana, I., & Lestari, S. D. (2023). Kinerja Pada Karyawan Perusahaan: Apakah Dipengaruhi Oleh Iklim Organisasi, Pelatihan, Dan Kepemimpinan? *2023*. https://ejournal.pabki.org/index.php/TASE/article/download/16/15

Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (12th Ed). Pearson

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, *9*(1), 23–29. Https://Doi.Org/10.32832/Inovator.V9i1.3014

Saragih, I. C., Ginting, B., Sunarmi, S., & Agusmidah, A. (2023). Analisis Yuridis Restrukturisasi Perusahaan Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak: (Studi Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-Phi/2014). *Fiat Iustitia : Jurnal Hukum*, 239–246. Https://Doi.Org/10.54367/Fiat.V3i2.2538

Sari Hasibuan, D. K. (2025). Restrukturisasi Perusahaan Yang MengalamiFinancial Distressdalam Hukumbisnisindonesiadi Era Digitalisasi. *Ikra-Ith Humaniora : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *9*. https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v9i2

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, *8*(2), 148–157. Https://Doi.Org/10.31289/Diversita.V8i2.578