

**ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN  
KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
( Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang  
Patimura dan unit kerjanya )



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro**

**Disusun Oleh:**

**ADHIAN NUGRAHA**

**NIM. C2A 606001**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2010**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Adhian Nugraha  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606001  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN  
KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat  
Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit  
Kerjanya )**

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si.

Semarang, 6 September 2010  
Dosen Pembimbing

( Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si.)  
NIP. 19620925 198603 2001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Adhian Nugraha  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606001  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN  
KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat  
Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit  
Kerjanya )**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 September 2010**

Tim Penguji :

1. Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si. (.....)
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. (.....)

## PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Adhian Nugraha menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya)** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan demikian, saya menyatakan bahwa sesungguhnya dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau menulis ulang dalam bentuk rangkaian kalimat yang merupakan pemikiran atau gagasan atau pendapat orang lain, yang seolah-olah saya akui sebagai hasil karya atau tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya salin atau tulis ulang atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan atau nama penulis aslinya.

Apabila saya melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hal diatas tersebut, baik yang disengaja maupun tidak, maka dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian saya terbukti melakukan kecurangan, melakukan tindakan menyalin atau menulis ulang tulisan orang lain yang seolah-olah merupakan hasil pemikiran saya sendiri, berarti ijazah dan gelar yang akan saya peroleh dari universitas maka akan batal saya terima.

Semarang, 6 September 2010

Pembuat pernyataan,

(Adhian Nugraha)

NIM: C2A606001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“..... ALLAH tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya ” (QS. Al Baqarah : 286).*

*“ Jangan kamu berdoa agar hidup menjadi ringan tapi berdoalah agar kamu kuat dan tahan banting”*

*Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :*

- Papa dan mama tercinta*
- Kakakku tersayang*
- Orang-orang yang menyayangi aku*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of job insecurity and compensation satisfaction on employee performance (Study on the contract employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Semarang Branch Patimura and the Work Unit).*

*Samples used in this study is that contract employees PT. Bank Rakyat Indonesia Semarang Branch Patimura and the Work Unit. The method of sampling used is by Simple Random Sampling, method data analysis used are multiple linear regression analysis, using SPSS program.*

*Results of hypothesis testing, shows that the variables: the job insecurity negatively on employee performance. Compensation satisfaction has positive influence on employee performance. The result of the small value of the coefficient of determination indicates that the ability of independent variables (job insecurity and compensation satisfaction) in explaining the dependent variable (employee performance) is very limited.*

*Keywords: Job Insecurity and compensation satisfaction on employee performance*

## **ABSTRAKSI**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisa pengaruh antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan Simple Random Sampling, metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas.

Kata kunci : ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya)** dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, Penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Chabachib, M.Si, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan senantiasa sabar memberikan pengarahan, bimbingan, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sugiono, MSIE selaku Dosen Wali Manajemen A Reguler II 2006.

4. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak Syafriyan Wahab selaku Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
7. Ibu Bibiana Krishna selaku Kepala Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.
8. Bapak Aries Rudiyanto sebagai Staf Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.
9. Karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
10. Papa dan Mama, terima kasih karena telah membimbing dan menyayangi Penulis dengan segenap ketulusan hati. Kakakku, terima kasih atas dukungan yang telah diberikan selama ini.

11. Tera dan Tanjung yang telah meluangkan waktunya untuk memberi saran dan motivasi yang berguna untuk penulis.
12. Sahabat-sahabatku di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : TMW tersayang, teman Manajemen A tahun 2006. Ingat sobat, kelulusan bukan untuk memisahkan persahabatan kita, tapi untuk mempertemukan kita kembali dengan kesuksesan yang diraih dilain tempat dan waktu.
13. Semua teman di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Semarang, 6 September 2010

Penulis

Adhian Nugraha  
NIM : C2A606001

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAKSI .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	10

2.1.1. Ketidakamanan Kerja.....	10
2.1.1.1. Komponen Ketidakamanan kerja.....	11
2.1.1.2. Pengaruh Ketidakamanan kerja.....	13
2.1.2. Kepuasan Kompensasi.....	13
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3.1 Hubungan Antara Variabel Ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan.....	24
2.3.2. Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4. Kerangka Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	28
3.1.1. Variabel Penelitian.....	28
3.1.2. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	32
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5. Metode dan Alat Analisis Data.....	35
3.5.1. Metode Analisis Data.....	35
3.5.2. Alat Analisis Data.....	36
3.5.2.1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas.....	36

3.5.2.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	37
3.5.2.3. Analisis Regresi Berganda.....	39
3.5.2.4. Uji Hipotesis.....	39
3.5.2.5. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	42

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.2. Gambaran Umum Responden.....	45
4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2. Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.3. Analisis Data .....	49
4.3.1. Analisis Data Deskriptif.....	49
4.3.1.1. Deskripsi Variabel Ketidakamanan kerja.....	50
4.3.1.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi.....	51
4.3.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	52
4.3.2. Analisis Data Kuantitatif.....	53
4.3.2.1. Uji Reliabilitas.....	53
4.3.2.2. Uji Validitas.....	54
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.3.1. Uji Multikolenearitas.....	57
4.3.3.2. Uji Heterokedastisitas.....	59
4.3.3.3. Uji Normalitas.....	60

4.3.4. Analisis Regresi.....	62
4.3.5. Uji Hipotesis.....	63
4.3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
4.4. Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	70
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak .....	3
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Usia .....	47
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Masa Kerja .....	48
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Ketidakamanan Kerja.....	50
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi .....	52
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja .....	55
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi.....	56
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.11	Uji Multikolieritas.....	58
Tabel 4.12	Uji Model Regresi .....	62
Tabel 4.13	Uji F .....	64
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas .....	60
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah – masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang

ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar mambantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan. Tetapi, kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga lagi adalah masalah dana untuk menggaji karyawan. Salah satu upaya yang terbaik dengan meminimalkan pengeluaran perusahaan adalah mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Aris selaku staf dari Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara instansi dengan individu yang bersangkutan. Terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi yang bersangkutan. Karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap jika menunjukkan kinerja yang baik. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya :

**Tabel 1.1****Penilaian kinerja karyawan kontrak****PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Semarang Patimura**

Penilaian Kinerja	Th 2008		Th 2009	
	Orang	%	Orang	%
Sangat baik	4	9,3 %	3	6,5%
Baik	36	83,7%	35	76,1%
Cukup baik	3	7%	8	17,4%
Total	43	100 %	46	100%

**Sumber : Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Semarang Patimura**

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan kontrak yaitu hanya 3 orang pegawai (6,5%) yang mendapat nilai sangat baik dibanding tahun 2008 sebanyak 4 orang (9,3%). Penilaian kinerja baik menurun dari 36 orang (83,7%) menjadi 35 orang (76,1%). Penilaian kinerja karyawan dengan nilai cukup baik bertambah dari 3 orang (7%) pada tahun 2008 menjadi 8 orang (17,4%) di tahun 2009. Jumlah karyawan bertambah dari 43 orang menjadi 46 orang karyawan pada tahun 2009. Jadi pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Semarang Patimura berdasarkan Supervisor Peneliti Internal SPI dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Dapat dilihat dari tabel 1.1 yang mengindikasikan penurunan kualitas karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut

antara lain : nasabah tidak harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank, sesibuk apapun karyawan bank harus dengan senang hati bersedia membantu nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Aris staf Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura salah satu alasan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memilih memakai sistem kontrak pada karyawannya adalah alasan penghematan. Dana penggajian dapat dihemat dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan kontrak bisa lebih ditekan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989 dalam Nur Wening, 2005) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan (Band dan Tustin, 1999).

Masalah ketidakamanan kerja yang muncul pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk adalah pada karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Aris staf Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura walaupun karyawan kontrak sudah

menunjukkan kinerja yang baik belum tentu karyawan kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini merupakan konsekuensi dari sistem kerja kontrak.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada saat tanda tangan kontrak, karyawan kontrak tidak mengalami masalah apapun namun dengan berjalannya waktu timbul rasa ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005). Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Menurut Hani Handoko (2000), mengatakan Departemen Personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan

untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi mendasari kelima tingkat kebutuhan manusia, dari mulai kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu self-actualization (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati

memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Dalam pemberian kompensasi, ada dua filosofi yang mendasar, yang dapat dilihat sebagai titik berlawanan dari suatu garis lurus yaitu filosofi kelayakan dan pada titik lainnya adalah filosofi berorientasi kinerja (Mathis and Jackson, 2000). Filosofi kelayakan ini dapat dilihat di banyak organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun dan masih memperhatikan senioritas dalam kenaikan gaji. Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di muka dan memperhatikan data kinerja karyawan kontrak yang semakin menurun, tidak dipungkiri bahwa akan berimplikasi pada kinerja perusahaan. Pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya terdapat indikasi

pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam prosesnya, karyawan kontrak seringkali merasa tidak puas akan kompensasi yang mereka terima. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya. Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi berikut :

1. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.

3. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran / masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*)**

Greenhalgh dan Rosenblatt (1989 dalam Nur Wening, 2005) mendefinisikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sementara Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Smithson & Lewis, 2000 dalam Mizar Yuniar, 2008).

Menurut Bryson dan Hervey (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas *seperti job tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit diamati secara

langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari bersangkutan.

Kurangnya rasa percaya akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan. Hilangnya kekuatan (power) yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan ataupun kesempatan-kesempatan yang ditawarkan oleh pekerjaan tersebut seperti status atau promosi. (Burchell, Day & Hudson, 2000 dalam Mizar Yuniar, 2008).

Ada beberapa tingkatan situasi yang dirasa tidak aman diantara karyawan. Ada karyawan yang merasa tidak aman (*insecure*) namun digaji tinggi karena keahliannya yang jarang dimiliki orang. Individu semacam ini memiliki high employment security yang tinggi dalam definisi senngenbergger, namun job securitynya rendah. Ada pula karyawan yang memiliki kontrak kerja namun merasa tidak aman akan seberapa lama kontrak itu bisa diperpanjang lagi. Kondisi impermanance serta adanya keserbatidakpastiaan semacam ini membuat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mempengaruhi karyawan, utamanya yang masih muda (Smithson & Lewis , 2000 dalam Mizar Yuniar, 2008).

#### **2.1.1.1. Komponen Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*)**

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (2002 dalam Mizar Yuniar, 2008) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi,

mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.

- b. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Komponen kalimat dalam konstruk ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah ketidakberdayaan (*powerlesnes*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat komponen sebelumnya (Ashford et. al., 1989 dalam Mizar Yuniar, 2008). Dengan demikian, individu yang merasa mampu menghadapi ancaman tidak akan merasa tidak aman dan gelisah walaupun mereka merasakan adanya ancaman pada aspek kerja atau keseluruhan kerjanya. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kinerja karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan (Ashford et. Al.,1989 dalam Mizar Yuniar, 2008).

### **2.1.1.2. Pengaruh dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*)**

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan (Greenglass, Burke & Fiksenbaum, 2002 dalam Mizar Yuniar, 2008), ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap karyawan diantaranya :

1. Meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja
2. Meningkatnya gangguan fisik
3. Meningkatnya gangguan psikologis
4. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
5. Makin berkurangnya komitmen organisasional
6. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*)

### **2.1.2. Kepuasan Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari

berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak (Ranupandjoyo dan Husnan, 1983).

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Gomes (2003) mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan “*a fair day’s pay for a fair day’s work*”. Jadi karena standar keadilan per orang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para karyawan menurut karakteristiknya.

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998 dalam Harnanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Michael dan Harold (1993 dalam Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Mobley (1982 dalam Sahid, 2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terbagi atas dua macam imbalan yaitu imbalan yang bersifat finansial, seperti gaji, bonus, premi, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi dan imbalan yang bersifat non finansial. Yaitu berupa penyelenggaraan program-program pelayanan, program rekreasi, cafetaria, tempat ibadat, poliklinik dan sebagainya (Umar, 1998).

Harnanik (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang.

Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (reward sistem), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan, dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) setiap individu dipengaruhi oleh insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif merupakan akibat dari ditingkatkannya kepuasan akan kebutuhan pribadi. Akibat dari insentif positif adalah timbul adanya

kepuasan karyawan. Adanya produktivitas karyawan, adanya rasa nyaman bekerja pada diri karyawan. Sedangkan insentif negatif merupakan akibat dari diturunkannya kepuasan pribadi. Adapun akibatnya adalah tidak adanya rasa puas pada diri karyawan, produktivitas karyawan yang tidak maksimum serta adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Menurut Simamora (2004) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan – imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan – imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut :

a. Kompensasi intrinsik

Imbalan – imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah imbalan – imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat / inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan – tindakan dari orang lain atau hal – hal lainnya. Tipe – tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap

perilaku organisasi adalah jenis – jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang – orang sebagai akibat mereka pada pekerjaan.

b. Kompensasi Ekstrinsik

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis, gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana – rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam organisasi.

Program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menumbuhkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun memotivasi karyawan ( Simamora, 2004).

Penelitian atas kepuasan kompensasi cenderung mendukung hal-hal sebagai berikut :

- a. Individu cenderung lebih termotivasi dengan hadiah penghasilan daripada ketakutan kepada hukum yang akan mendorong sistem pengendalian manajemen lebih berorientasi reward (insentif positif).
- b. Reward secara personal bersifat situasional. Kompensasi dengan uang merupakan cara penting untuk memuaskan kebutuhan tertentu.
- c. Individu akan termotivasi jika mereka menerima laporan umpan balik.
- d. Efektifitas insentif menurun secara cepat begitu berlalunya waktu.
- e. Motivasi akan jelek jika seseorang ditargetkan untuk mencapai target yang tidak mudah dicapai.

- f. Insentif yang dilengkapi dengan anggaran atau laporan lainnya paling baik manager berpartisipasi secara aktif bersama atasannya dalam proses pencapaian target yang ditetapkan.

Jika kita menanyakan motivasi orang bekerja, sebagian besar mungkin akan menjawab sama yaitu untuk mendapatkan uang. Uang adalah salahsatu alat pemotivasi terkuat. Menurut teori “pengharapan dari motivasi” dinyatakan bahwa seseorang dapat bermotivasi tinggi, bila ia memiliki semangat berusaha dan kinerja tinggi, disamping itu juga disertai keinginan besar untuk mencapai penghargaan akhir dan keinginan itu harus lebih kuat daripada faktor-faktor negatif. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar uang dapat memotivasi kinerja lebih besar (Bushardt, Toso and Scnake,1998).

Gaji sebagai salah satu bentuk kepuasan kompensasi memiliki beberapa pengertian seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Hukum ekonomi tentang penawaran dan permintaan berlaku juga dalam hal tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka maka tingkat gaji cenderung tinggi, sedangkan untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji akan cenderung turun.

## 2. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya gaji berarti akan meningkatkan biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawannya.

## 3. Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan dan prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya akan semakin besar pula gaji yang akan diterima.

## 4. Biaya hidup

Pemerintah Indonesia menggunakan standart biaya hidup minimum untuk menentukan besarnya upah minimum regional (UMR) bagi tenaga kerja.

## 5. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturan yang dikeluarkan juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji.

### **2.1.3. Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil. sedangkan menurut bernadin (1993) dalam istiningsih mendefinisikan kinerja sebagai hasil prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan

fungsi tugasnya. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut A.P Mangkunegara (2004) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesediaan dan ketrampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dessler (1997) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka dapat diartikan sebagai catatan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi selama periode tertentu.

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output,

kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Ivancevich (2001) kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian, hal ini karena kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan.

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis & Jackson, 2002). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Dessler (1997) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja yaitu memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untk perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Peneltian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusriyati Nur Farida (2003) dengan judul pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kepuasan kompensasi dengan lokasi penelitian PT. Pertamina se Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yang menggunakan AMOS sebagai alat analisisnya menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut Farida (2003) implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andhi Supriyadi (2005) dengan judul analisis pengaruh kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian di PT Bina Guna Kimia yang menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat analisisnya menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nelly Apriana (2008) penelitian ini menguji gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian PT. Suara Merdeka yang menggunakan analisis regresi berganda menemukan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan Antara Variabel Ketidakamanan Kerja Terhadap kinerja Karyawan.**

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, biasanya kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak (Farida, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan.**

#### **2.3.2. Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.**

Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andhi (2005) menemukan kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

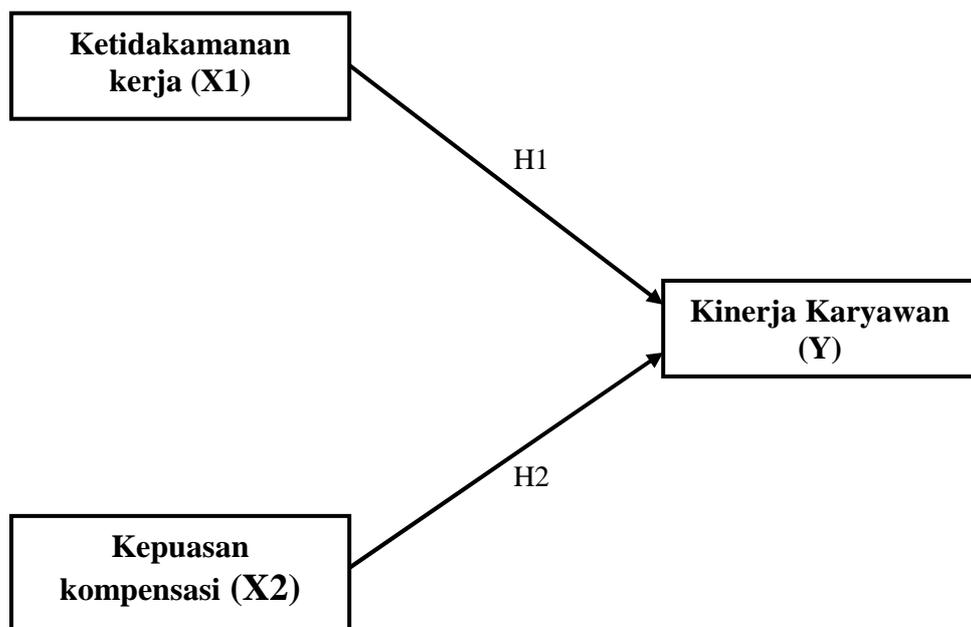
**H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.**

## 2.4. Kerangka Penelitian

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1

**Gambar 2.1.**

### **Kerangka Penelitian**



Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian ini, 2010

Kerangka penelitian yang disajikan diatas menjelaskan bahwa faktor ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka penelitian di muka menjelaskan bahwa :

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan**
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. dua variabel bebas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

X<sub>1</sub> : Ketidakamanan kerja

X<sub>2</sub> : Kepuasan kompensasi

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. dalam penelitian ini variabel bebas adalah kinerja karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

##### **3.1.2 Definisi Operasional Variabel**

###### **a. Ketidakamanan kerja**

Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived*

*impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai ketidakamanan kerja yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

#### **b. Kepuasan kompensasi**

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998 dalam Harnanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Menurut Mathis and Jackson (2002) beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kepuasan kompensasi yaitu:

##### **1. Gaji**

Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Bonus

Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan .

## 3. Asuransi kesehatan

Tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

## 4. Masa Liburan Atau Cuti

Tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.

## 5. Kompensasi Pekerjaan

Tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

### **C. Kinerja karyawan**

Menurut Veitzal Rivai (2005) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Patimura yang sampai bulan april seluruhnya berjumlah 155 karyawan.

Demikian juga dengan penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = *margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 5%

Dengan menggunakan rumus di atas maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 yaitu :

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

$$n = 111,71 = 112 \text{ responden}$$

Menurut Sugiyono (2004), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2004).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2003), misalnya jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan sebagainya.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung (Santoso, 2003), misalnya usia seseorang, pendapatan, dan sebagainya.

### **3.3.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

#### **2. Data sekunder**

Menurut Algifari (2003), data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari diperoleh dari internet dan berbagi literature yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung (wawan-junaidi.blogspot.).

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005).

c. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

### 3.5 Metode dan Alat Analisis Data

#### 3.5.1 Metode analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung (Hadi, 2001).

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

2. Pemberian Skor (*Scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

### 3. Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan table- table tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

## 3.5.2 Alat Analisis Data

### 3.5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika pertanyaan sudah valid dan reliable, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

#### **a. Uji Validitas**

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

### **3.5.2.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi,

maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2003).

**b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2003). Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatter Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis

lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3.5.2.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

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

Keterangan:

$\beta$  = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel bebas yaitu ketidakamanan kerja

$X_2$  = Variabel bebas yaitu kepuasan kompensasi

### 3.5.2.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , Variabel-variabel (ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , Variabel-variabel (ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

b. Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : b_i = 0$ , Variabel-variabel bebas (ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_1 : b_i < 0$ , Variabel-variabel bebas (ketidakamanan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_2 : b_i > 0$ , Variabel-variabel bebas (kepuasan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ )

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### **3.5.2.5. Analisis Uji $R^2$ (koefisien determinasi)**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

PT. Bank Rakyat Indonesia awalnya didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Sparbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri pada 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wiraatmadja pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam

ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang undang-undang pokok perbankan dan undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang undang-undang bank sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai bank sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rural dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka saat ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Semarang Patimura memiliki 6 kantor cabang pembantu, 36 kantor unit dan mempunyai karyawan kontrak sebanyak 155 orang. Pada tanggal 10 November 2003, PT. Bank Rakyat Indonesia go public dan pemerintah melepas 30% kepemilikan sahamnya kepada public. Untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan usahanya BRI

memiliki Visi dan Misi yang merupakan acuan dalam pengembangan bisnisnya. Visi BRI adalah menjadi Bank Komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk mewujudkan visi tersebut BRI menetapkan beberapa misi yaitu :

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan memprioritaskan pelayanan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung sumber daya manusia (SDM) yang profesional dengan melakukan praktek tata kelola perusahaan yang baik.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang seoptimal mungkin kepada pihak yang berkepentingan.

Guna mendukung Visi dan Misi tersebut diatas BRI memiliki nilai-nilai perusahaan (corporate value) yang menjadi landasan berpikir, bertindak serta berperilaku bagi setiap insan BRI dimanapun, yaitu Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan penghargaan kepada SDM.

#### **4.2. Gambaran Umum Responden**

Responden yang menjadi obyek penelitian ini berjumlah 112 orang yang berasal dari karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari

responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan Masa kerja. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing- masing klasifikasi demografis responden tersebut.

#### 4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, dapat dilihat di tabel mengenai jenis kelamin dari karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Pria</b>	<b>50</b>	<b>44,6</b>
<b>Wanita</b>	<b>62</b>	<b>55,4</b>
<b>Jumlah</b>	<b>112</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden wanita merupakan responden mayoritas yaitu sebesar 55,4% sedangkan responden pria hanya 44,6% dari total 112 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah wanita. Hal ini menandakan bahwa karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya didominasi oleh karyawan wanita.

#### 4.2.2 Responden Menurut Usia

Umur seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan berpikir. Dari penelitian terhadap 112 responden yang diteliti, usia responden dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Data Responden Menurut Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>23 -26</b>	<b>62</b>	<b>55,3</b>
<b>27-30</b>	<b>46</b>	<b>41,1</b>
<b>&gt;30</b>	<b>4</b>	<b>3,6</b>
<b>Jumlah</b>	<b>112</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 23-26 tahun adalah yang terbesar yaitu 55,3%, responden berusia 27-30 tahun sebesar 41,1% dan responden yang terkecil adalah responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebesar 3,6% dari total 112 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Data tersebut menunjukkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya karyawan kontrak didominasi umur 20-30 tahun yang memiliki kondisi fisik yang baik.

### 4.2.3. Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, dapat dilihat di tabel mengenai masa kerja dari karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Data Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>&lt;1 tahun</b>	<b>40</b>	<b>35,7</b>
<b>1-2 tahun</b>	<b>68</b>	<b>60,7</b>
<b>Lebih dari 2 tahun</b>	<b>4</b>	<b>3,6</b>
<b>Jumlah</b>	<b>112</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah responden yang mempunyai masa kerja diantara 1-2 tahun sebesar 60,7%, responden yang mempunyai masa kerja <1 tahun sebesar 35,7% dan responden terkecil mempunyai masa kerja >2 tahun sebesar 3,6%.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Data Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006) :

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : (\%F \times 5) / 5 = (100\% \times 5) / 5 = 500 / 5 = 100$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : (\%F \times 1) / 5 = (100\% \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan three box method maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

20,00 – 46,67 : Rendah

46,68 – 73,35 : Sedang

73,36 – 100 : Tinggi

Distribusi masing- masing kategori tanggapan responden terhadap masing- masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

#### 4.3.1.1. Deskripsi Variabel Ketidakamanan Kerja

Variabel ketidakamanan kerja pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel ketidakamanan kerja dijelaskan pada Tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4**

#### **Ketidakamanan Kerja**

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**
		1	2	3	4	5		
1	Arti penting pekerjaan	0	16	60	36	0	356	71,2
2	Tingkat ancaman mengenai aspek- aspek pekerjaan	0	12	54	46	0	370	74
3	Tingkat ancaman yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu	0	7	56	49	0	378	75,6
4	Tingkat kepentingan yang individu mengenai potensi setiap peristiwa	0	6	59	47	0	377	75,4
5	Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya	0	9	55	48	0	375	75
<b>Jumlah</b>								<b>371,2</b>
<b>Rata- rata ***</b>								<b>74,24</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Keterangan :

- \* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing
- \*\* : Jumlah (\*) dibagi dengan 5 ( tingkat skor )
- \*\*\* : Akumulasi nilai indeks (\*\*) semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan.

Dari hasil pada tabel 4.4 di atas, tanggapan responden akan variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai dengan skor rata-rata sebesar 74,24. Dari kelima indikator, indikator tingkat ancaman mengenai arti penting pekerjaan mempunyai skor yang lebih kecil yaitu 71,2. Dan indikator tingkat ancaman yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan individu mempunyai nilai indeks paling tinggi sebesar 75,6.

#### **4.3.1.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi**

Variabel kepuasan kompensasi pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel kepuasan kompensasi dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5****Kepuasan Kompensasi**

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**
		1	2	3	4	5		
1	Gaji	0	0	5	67	40	483	96,6
2	Bonus	0	0	16	71	25	457	91,4
3	Asuransi kesehatan	0	0	13	68	31	466	93,2
4	Masa liburan atau cuti	0	0	9	89	14	453	90,6
5	Kompensasi pekerjaan	0	0	13	82	17	452	90,4
<b>Jumlah</b>								<b>462,2</b>
<b>Rata- rata ***</b>								<b>92,44</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil pada tabel 4.5 di atas, tanggapan responden akan variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 92,44. Dari kelima indikator, indikator kompensasi pekerjaan mempunyai skor yang lebih kecil yaitu 90,44. Dan indikator gaji mempunyai nilai indeks paling tinggi sebesar 96,6.

#### **4.3.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan lima indikator. Hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas	0	0	29	71	12	431	86,2
2	Kuantitas	0	0	42	63	7	413	82,6
3	Ketepatan waktu	0	0	25	80	7	430	86
4	Efektivitas	0	0	32	65	15	431	86,2
5	Komitmen kerja	0	1	26	83	2	422	84,4
<b>Jumlah</b>								<b>425,4</b>
<b>Rata-rata ***</b>								<b>85,08</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil pada tabel 4.6 di atas, tanggapan responden akan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 85,08. Tingginya nilai indeks rata-rata pada variabel kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya tinggi.

### 4.3.2. Analisis Data Kuantitatif

#### 4.3.2.1. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan cronbach alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja	0,628	Reliabel
2	Kepuasan Kompensasi	0,606	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,620	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini handal.

#### **4.3.2.2. Uji Validitas**

Vaiditas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 112 orang (N=155). Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid.

## 1. Uji Validitas Ketidakamanan Kerja (X1)

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja**

Pertanyaan	Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,657	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,651	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,426	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,732	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,678	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki status valid.

## 2. Uji Validitas Kepuasan Kompensasi (X2)

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi**

Pertanyaan	Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,663	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,674	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,713	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,480	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,428	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kompensasi memiliki status valid.

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,562	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,631	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,491	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,660	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,200	0,035	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki status valid.

#### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independentnya. Suatu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila (Ghozali, 2006) :

- Mempunyai nilai VIF < 10
- Mempunyai angka TOLERANCE > 0,1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai sebagai berikut.

**Tabel 4.11**

**Uji Multikolnieritas**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,887	2,102		5,656	,000		
	Ketidakamanan kerja	-,190	,058	-,262	-3,257	,002	,904	1,106
	Kepuasan Kompensasi	,475	,082	,468	5,815	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

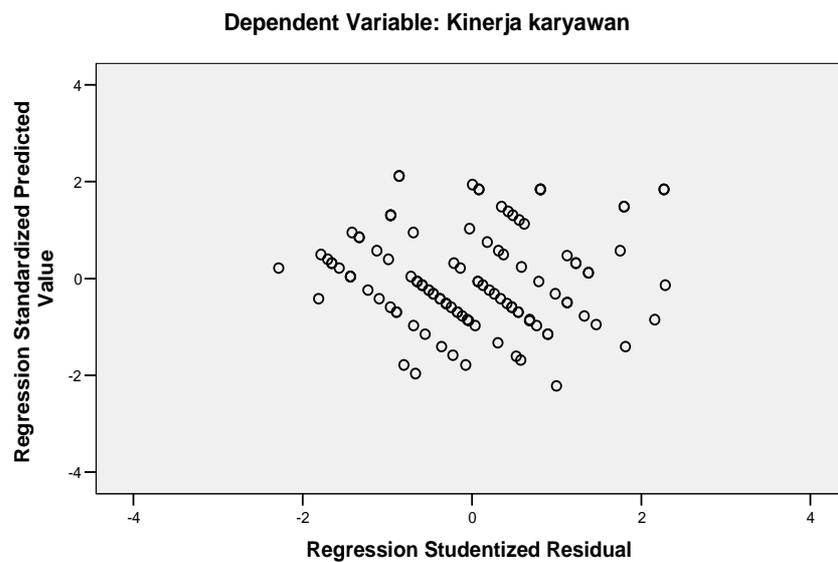
Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu variabel ketidakamanan kerja dan variabel kepuasan kompensasi mempunyai VIF < 10 dan TOLERANCE > 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas.

#### 4.3.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan VARIANCE dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika VARIANCE dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis dan jika berbeda maka disebut heterokedastis. Model regresi yang baik adalah bersifat homokedastis.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastis adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residualnya SRESID, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1****Uji Heterokedastisitas****Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

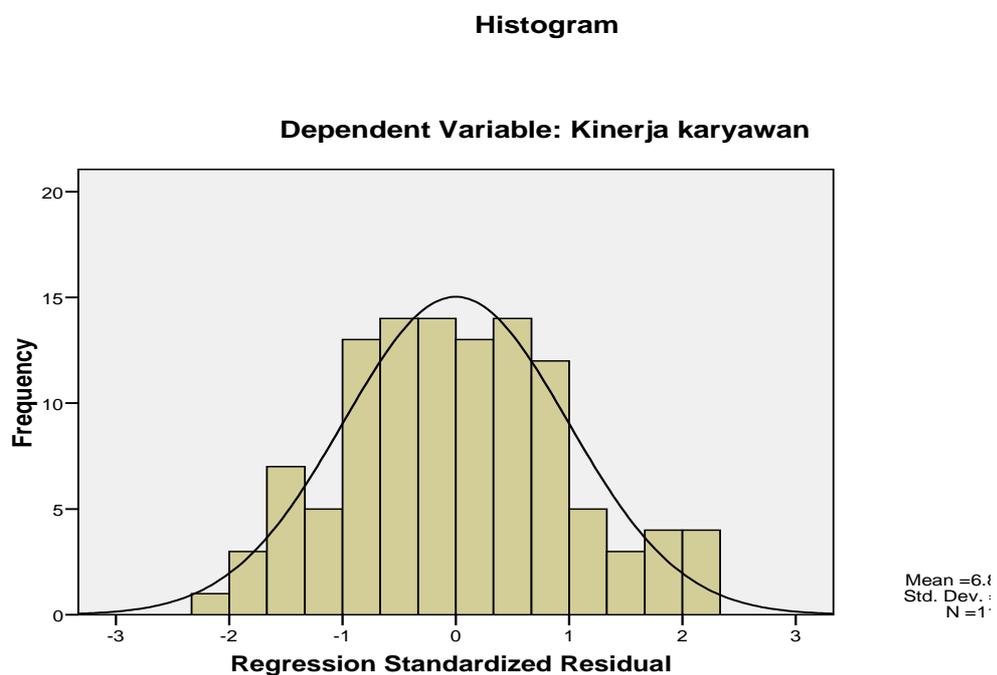
**4.3.3.3. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data distribusi yang normal.

Cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2010

#### 4.3.4. Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.12**

#### Uji Model Regresi

##### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,887	2,102		5,656	,000		
	Ketidakamanan kerja	-,190	,058	-,262	-3,257	,002	,904	1,106
	Kepuasan Kompensasi	,475	,082	,468	5,815	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardizd sebagai berikut :

$$Y = -0,262 X_1 + 0,468 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut :

1. Variabel ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,262. Hal ini menyatakan

bahwa jika ketidakamanan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin rendah.

2. Variabel kepuasan kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,468. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.3.5. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

##### **a. Uji F**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji f test yaitu dengan cara membandingkan antara f hitung dengan f tabel.

**Tabel 4.12****Uji F****ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,908	2	60,954	31,054	,000(a)
	Residual	213,949	109	1,963		
	Total	335,857	111			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kompensasi, Ketidakamanan kerja

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12, diperoleh nilai F sebesar 31,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2006).

$H_0 : b_i = 0$ , artinya suatu variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_i < 0$ , artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_2 : b_i > 0$ , artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. Uji hipotesis ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar -3,257 dengan probabilitas sebesar 0,002. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 (H1) diterima.

**H1 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

2. Uji hipotesis kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 5,815 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti H2 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 (H2) diterima.

**H2 : Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

#### 4.3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variasi variabel terikatnya (dependen).

**Tabel 4.14**

#### **Koefisien Determinasi**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602(a)	,363	,351	1,401

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kompensasi, Ketidakamanan kerja

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,351. Hal ini berarti 35,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi. Sedangkan sisanya 64,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya mengenai analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam

penelitian ini variabel ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *diterima*. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel ketidakamanan kerja -3,257 dengan probabilitas sebesar 0,002. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H1 diterima dan Ho ditolak. Berarti variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Farida, 2003), yang menyatakan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *diterima*. Hal tersebut ditunjukkan dari perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kepuasan kompensasi sebesar 5,815 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari

0,05, artinya  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti variabel kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi kepuasan kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Andhi, 2005), yang menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0,351. Hal ini berarti 35,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi. Sedangkan sisanya 64,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *diterima atau* H1 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel ketidakamanan kerja sebesar -3,257 dengan probabilitas sebesar 0,002. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Berarti variabel ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya maka akan menurunkan kinerja karyawannya.
2. Hipotesis pertama (H2) yang menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *diterima atau* H2 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 5,815 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H<sub>2</sub>

diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti variabel kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diberikan pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kompensasi ( $X_2$ ) yang memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,468 dan variabel ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) yang memiliki koefisien regresi terkecil yaitu sebesar 0,262.
4. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0,351. Hal ini berarti 35,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi. Sedangkan sisanya 64,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas berarti ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk mengukur maupun meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan kontrak, pekerjaan merupakan hal yang penting. Karena merupakan hal yang penting itulah maka pimpinan harus bisa menghindari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan karyawan kontrak, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu pimpinan harus mampu membuat kebijakan agar karyawan kontrak merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran dan hendaknya pimpinan juga memikirkan aspek kemanusiaan dari karyawan kontrak, seperti misalnya :

- Pimpinan perlu membuat perencanaan seberapa besar karyawan kontrak yang akan diterima perusahaan menjadi karyawan tetap sehingga dalam menjalankan pekerjaannya karyawan kontrak akan merasa lebih dimanusiakan.
- Jika karyawan kontrak kinerjanya bagus dalam waktu 1 ½ tahun supaya diberikan pelatihan sebagai karyawan tetap untuk memantapkan apakah karyawan kontrak tersebut tepat menjadi karyawan tetap.

2. Kepuasan kompensasi disini merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena karyawan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji atau kompensasi yang layak. Jadi, yang harus dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan kontrak. Dari hasil analisis yang dilakukan dari penelitian ini, karyawan kontrak merasa

puas akan kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia oleh karena itu PT. Bank Rakyat Indonesia harus mampu mempertahankan kepuasan kompensasi karyawan kontrak.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Setiap penelitian tidak lepas dari sejumlah keterbatasan dan kekurangan, termasuk penelitian ini. Salah satunya, dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0,351. Hal ini berarti 35,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi. Sedangkan sisanya 64,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini mengindikasikan bahwa penelitian pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi relatif kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. *Statistika Induktif*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindrajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Alih Bahasa : F.X. Kurniawan Tjakrawala, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Bushardt, Stephen C., Roberto Toso and M.E. Schnake. *Dapatkan Uang memotivasi, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Motivasi"*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dessler, G, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Djati, Pantja. 2003. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Hal 25-41. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dalam Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Statistik*. Yogyakarta: ANDI.
- Hani, Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harnanik. 2005. "Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi". *EKOBIS*, Vol.6, No. 2 Hal 153-165. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ivancevich, J,M, 2001, *Human Resource Management, 8th Edition*, New york: McGraw Hill.

- Istiningsih. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: STMIK AMIKOM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remajaresdakarya.
- Mathis, R.L, dan Jackson, J.H., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kompensasi Untuk Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Farida, Yusriyati. 2003. “Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”. *Emperika*, Vol. 16, No. 1, hal 126-148. Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman.
- Ranupandjoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1983. *Manajemen Personalialia*, Cetakan ke-2, Yogyakarta: BPFE.
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sahid, Handoko. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Santoso, Singgih. 2003. *Statistik diskriptif (Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel dan SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, H., 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramendia Pustaka Utama.
- Nur, Wening. 2005. “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor”. *KINERJA*, Vol. 9, No. 2, Hal 135-147. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.

Mizar, Yuniar, 2008. "*Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Wawancara dengan Bapak Aries Rudiyanto, di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura.

[www.google.com](http://www.google.com) (wawan-junaidi.blogspot.).

# **LAMPIRAN A**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “ **ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PATIMURA DAN UNIT KERJANYA** ”. Maka dari itu di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Unit kerja :

Masa Bekerja :

a. < 1 Tahun

b. 1-2 Tahun

c.> 2 Tahun

## PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian:

Mohon untuk memberikan tanda (V) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

---

1            2            3            4            5

Sangat tidak setuju    sangat setuju

### 1. KETIDAKAMANAN KERJA

No.	Pertanyaan	1 Sangat tidak setuju	2 Tidak setuju	3 Ragu- ragu	4 Setuju	5 Sangat setuju
1.	Menurut saya, pekerjaan ini penting buat saya					
2.	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat gaji sekarang atau memperoleh kenaikan gaji					
3.	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat/dipindahkan ke unit lain					
4.	Saya pesimis terhadap masa depan saya jika tetap bekerja disini					
5.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang					

## 2. KEPUASAN KOMPENSASI

No.	Pertanyaan	1 Sangat tidak setuju	2 Tidak setuju	3 Ragu- ragu	4 Setuju	5 Sangat setuju
1.	Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
2.	Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
4.	Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya					
5.	THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya					

### 3. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	1 Sangat tidak setuju	2 Tidak setuju	3 Ragu- ragu	4 Setuju	5 Sangat setuju
1.	Kemampuan kualitas kerja karyawan ini jauh lebih baik daripada karyawan lain					
2.	Kuantitas karyawan ini melebihi rata-rata karyawan lain					
3.	Karyawan ini dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
4.	Karyawan ini berusaha lebih keras dalam mengerjakan pekerjaan lebih daripada yang seharusnya					
5.	Karyawan ini dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					

NO	Ketidakamanan Kerja						Kepuasan Kompensasi						Kinerja Karyawan					
	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	Jml	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	Jml	Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Jml
1	3	3	3	2	4	15	4	5	3	3	4	19	3	4	4	4	4	19
2	3	3	3	2	4	15	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	2	3	3	4	15	4	2	4	3	4	17	4	3	3	3	4	17
4	2	3	3	2	4	14	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18
5	2	3	4	3	3	15	4	3	5	4	3	19	3	3	5	4	4	19
6	3	3	4	3	4	17	5	4	3	5	4	21	5	4	4	5	4	22
7	3	3	4	2	3	15	4	3	5	4	4	20	4	3	3	4	4	18
8	2	4	3	2	3	14	5	3	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
9	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
10	2	3	3	2	3	13	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	4	18
11	2	2	3	3	4	14	5	4	3	4	3	19	4	4	3	3	4	18
12	2	2	4	2	4	14	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17
13	2	2	3	3	3	13	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18
14	2	3	4	3	4	16	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	4	18
15	3	2	4	3	4	16	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16
16	3	2	3	3	3	14	5	4	5	5	5	24	5	3	5	4	4	21
17	3	2	4	3	4	16	4	4	4	5	4	21	3	4	4	3	4	18
18	3	2	3	3	4	15	5	5	3	5	4	22	3	4	5	4	4	20
19	3	2	4	3	4	16	5	4	5	4	4	22	5	3	5	4	4	21
20	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
21	2	3	2	2	3	12	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
22	2	2	3	3	4	14	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18
23	2	3	2	3	2	12	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
24	2	2	3	3	4	14	5	3	3	4	4	19	4	4	3	2	4	17
25	2	2	3	3	3	13	5	5	5	4	4	23	5	3	4	5	4	21
26	3	2	3	3	3	14	5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	4	21
27	2	2	3	3	3	13	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17
28	3	3	2	3	3	14	4	4	3	3	4	18	5	3	4	3	4	19
29	3	3	2	3	3	14	4	4	3	3	4	18	4	5	3	3	4	19
30	3	3	2	3	3	14	4	3	4	4	4	19	3	4	5	3	4	19
31	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
32	3	3	3	2	3	14	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
33	2	3	2	3	2	12	5	5	5	4	4	23	5	4	3	5	4	21
34	2	2	3	3	2	12	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	4	23
35	2	3	2	3	2	12	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23
36	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	5	21	3	4	4	3	5	19
37	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	5	20
38	3	3	4	4	2	16	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21
39	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
40	3	4	4	3	3	17	4	4	5	4	4	21	3	4	5	4	4	20
41	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
42	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	4	3	3	4	3	17	4	4	5	4	4	21	4	4	5	3	4	20
44	3	2	4	3	4	16	5	4	5	4	3	21	4	4	4	5	4	21
45	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4	18
46	4	4	2	3	4	17	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	4	17
47	3	4	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
48	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	4	17
49	4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
50	4	4	3	2	4	17	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	4	18

51	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	4	19
52	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	4	18
53	3	4	3	2	3	15	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	17
54	3	2	2	2	3	12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	2	18
55	4	2	2	2	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
56	2	3	2	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20
57	4	2	2	2	3	13	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	2	17
58	2	4	3	2	3	14	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	4	18
59	4	2	2	2	3	13	5	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
60	3	2	3	3	3	14	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	3	17
61	3	3	2	2	3	13	4	3	3	4	4	18	4	5	3	4	3	19
62	2	4	3	2	3	14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19
63	4	2	2	3	2	13	5	3	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18
64	3	2	3	2	3	13	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	2	19
65	3	3	2	2	3	13	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
66	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	2	18
67	3	3	2	2	3	13	5	4	5	4	4	22	3	4	4	4	3	18
68	3	2	3	2	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
69	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
70	2	2	3	2	3	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	3	21
71	2	2	2	2	2	10	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	3	22
72	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
73	2	3	3	2	3	13	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
74	3	2	3	2	3	13	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	4	19
75	3	3	2	3	2	13	5	4	5	4	4	22	3	4	4	3	4	18
76	3	3	2	2	3	13	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	4	19
77	3	2	2	2	2	11	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
78	2	2	3	3	3	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
79	2	3	2	2	3	12	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	3	22
80	2	2	2	2	2	10	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	3	21
81	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19
82	3	2	2	2	3	12	5	5	5	4	4	23	5	3	5	5	3	21
83	3	3	3	3	3	15	5	5	4	5	4	23	4	4	5	3	3	19
84	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18
85	3	4	2	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	2	17
86	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	2	16
87	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	4	21	4	2	4	4	2	16
88	3	3	3	4	3	16	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	2	19
89	2	4	2	3	2	13	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	2	20
90	2	3	2	3	3	13	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21
91	2	4	3	2	2	13	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
92	4	4	3	3	3	17	3	5	5	4	4	21	3	3	4	4	4	18
93	3	4	2	3	3	15	5	5	5	4	4	23	4	2	4	4	4	18
94	2	2	3	3	2	12	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
95	3	4	3	2	3	15	4	4	5	4	4	21	4	2	3	4	4	17
96	2	2	3	3	2	12	4	4	4	5	4	21	3	4	5	4	4	20
97	3	4	2	3	3	15	4	5	4	4	4	21	3	3	2	5	4	17
98	2	2	3	2	3	12	5	5	5	4	4	23	5	3	5	5	4	22
99	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17
100	4	2	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16
101	3	3	3	3	2	14	4	3	4	4	4	19	4	2	4	3	4	17
102	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19

<b>103</b>	3	2	2	3	3	<b>13</b>	4	2	4	4	5	<b>19</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>
<b>104</b>	4	2	2	3	3	<b>14</b>	4	3	4	4	5	<b>20</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>
<b>105</b>	3	3	2	4	3	<b>15</b>	5	3	4	5	5	<b>22</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
<b>106</b>	4	3	4	3	2	<b>16</b>	5	3	5	4	4	<b>21</b>	4	3	4	4	3	<b>18</b>
<b>107</b>	3	3	3	3	3	<b>15</b>	5	3	5	4	4	<b>21</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>
<b>108</b>	4	3	2	3	4	<b>16</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
<b>109</b>	4	3	3	4	3	<b>17</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>
<b>110</b>	3	3	3	3	4	<b>16</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
<b>111</b>	4	2	3	3	4	<b>16</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4	3	4	3	3	<b>17</b>
<b>112</b>	3	3	4	3	3	<b>16</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>

## Frequencies

X 1.1

N	Valid	112
	Missing	0

X 1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	14,3	14,3	14,3
	3	60	53,6	53,6	67,9
	4	36	32,1	32,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

Statistics

X 1.2

N	Valid	112
	Missing	0

X 1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	10,7	10,7	10,7
	3	54	48,2	48,2	58,9
	4	46	41,1	41,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

Statistics

X 1.3

N	Valid	112
	Missing	0

X 1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6,3	6,3	6,3
	3	56	50,0	50,0	56,3
	4	49	43,8	43,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 1.4

N	Valid	112
	Missing	0

X 1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5,4	5,4	5,4
3	59	52,7	52,7	58,0
4	47	42,0	42,0	100,0
Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 1.5

N	Valid	112
	Missing	0

X 1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	8,0	8,0	8,0
3	55	49,1	49,1	57,1
4	48	42,9	42,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 2.1

N	Valid	112
	Missing	0

X 2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	4,5	4,5	4,5
4	67	59,8	59,8	64,3
5	40	35,7	35,7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 2.2

N	Valid	112
	Missing	0

X 2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	14,3	14,3	14,3
	4	71	63,4	63,4	77,7
	5	25	22,3	22,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 2.3

N	Valid	112
	Missing	0

X 2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11,6	11,6	11,6
	4	68	60,7	60,7	72,3
	5	31	27,7	27,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

X 2.4

N	Valid	112
	Missing	0

**X 2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	8,0	8,0	8,0
	4	89	79,5	79,5	87,5
	5	14	12,5	12,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Statistics**

X 2.5

N	Valid	112
	Missing	0

**X 2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11,6	11,6	11,6
	4	82	73,2	73,2	84,8
	5	17	15,2	15,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Statistics**

Y 1.1

N	Valid	112
	Missing	0

**Y 1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	25,9	25,9	25,9
	4	71	63,4	63,4	89,3
	5	12	10,7	10,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Y 1.2

N	Valid	112
	Missing	0

Y 1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	42	37,5	37,5	37,5
	4	63	56,3	56,3	93,8
	5	7	6,3	6,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Y 1.3

N	Valid	112
	Missing	0

Y 1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	22,3	22,3	22,3
	4	80	71,4	71,4	93,8
	5	7	6,3	6,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Frequencies

### Statistics

Y 1.4

N	Valid	112
	Missing	0

Y 1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	28,6	28,6	28,6
	4	65	58,0	58,0	86,6
	5	15	13,4	13,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

**Frequencies**

**Statistics**

Y 1.5

N	Valid	112
	Missing	0

Y 1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	26	23,2	23,2	24,1
	4	83	74,1	74,1	98,2
	5	2	1,8	1,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

## Correlations

Correlations

		X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	Ketidakaan nan kerja
X 1.1	Pearson Correlation	1	,311(**)	,323(**)	,450(**)	,309(**)	,657(**)
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,001	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 1.2	Pearson Correlation	,311(**)	1	,562(**)	,422(**)	,248(**)	,651(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,008	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 1.3	Pearson Correlation	,323(**)	,562(**)	1	,119(**)	,258(**)	,426(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 1.4	Pearson Correlation	,450(**)	,422(**)	,119(**)	1	,264(**)	,732(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,005	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 1.5	Pearson Correlation	,309(**)	,248(**)	,258(**)	,264(**)	1	,678(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,006	,005		,000
	N	112	112	112	112	112	112
Ketidakamanan kerja	Pearson Correlation	,657(**)	,651(**)	,426(**)	,732(**)	,678(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112	112	112

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	Kepuasan Kompensasi
X 2.1	Pearson Correlation	1	,301(**)	,369(**)	,250(**)	,279(**)	,663(**)
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,008	,010	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 2.2	Pearson Correlation	,301(**)	1	,351(**)	,223(**)	,447(**)	,674(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,006	,019	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 2.3	Pearson Correlation	,369(**)	,351(**)	1	,448(**)	,216(**)	,713(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,020	,025	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 2.4	Pearson Correlation	,250(**)	,223(**)	,448(**)	1	,159(**)	,480(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,006	,020		,004	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X 2.5	Pearson Correlation	,279(**)	,447(**)	,216(**)	,159(**)	1	,428(**)
	Sig. (2-tailed)	,010	,019	,025	,004		,000
	N	112	112	112	112	112	112
Kepuasan Kompensasi	Pearson Correlation	,663(**)	,674(**)	,713(**)	,480(**)	,428(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112	112	112

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Kinerja karyawan
Y 1.1	Pearson Correlation	1	,156(**)	,184(**)	,355(**)	,209(**)	,562(**)
	Sig. (2-tailed)		,001	,043	,000	,027	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y 1.2	Pearson Correlation	,156(**)	1	,112(**)	,263(**)	,004(**)	,631(**)
	Sig. (2-tailed)	,001		,041	,005	,005	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y 1.3	Pearson Correlation	,184(**)	,112(**)	1	,158(**)	,149(**)	,491(**)
	Sig. (2-tailed)	,043	,041		,006	,008	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y 1.4	Pearson Correlation	,355(**)	,263(**)	,158(**)	1	,123(**)	,660(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,006		,006	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y 1.5	Pearson Correlation	,209(**)	,004(**)	,149(**)	,123(**)	1	,200(*)
	Sig. (2-tailed)	,027	,005	,008	,006		,035
	N	112	112	112	112	112	112
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,562(**)	,631(**)	,491(**)	,660(**)	,200(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,035	
	N	112	112	112	112	112	112

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	112	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	5

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	112	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,606	5

## Reliability

### R Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	112	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	5

## Regression

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kompensasi , Ketidakamanan kerja(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602(a)	,363	,351	1,401

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kompensasi, Ketidakamanan kerja

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,908	2	60,954	31,054	,000(a)
	Residual	213,949	109	1,963		
	Total	335,857	111			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kompensasi, Ketidakamanan kerja

b Dependent Variable: Kinerja karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,887	2,102		5,656	,000		
	Ketidakamanan kerja	-,190	,058	-,262	-3,257	,002	,904	1,106
	Kepuasan Kompensas	,475	,082	,468	5,815	,000	,904	1,106

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
		(Constant)	Ketidakamanan kerja	Kepuasan Kompensasi	(Constant)	Ketidakamanan kerja
1	1	2,974	1,000	,00	,00	,00
	2	,023	11,353	,01	,68	,08
	3	,002	35,010	,99	,32	,92

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Residuals Statistics(a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,62	21,18	18,96	1,048	112
Std. Predicted Value	-2,233	2,118	,000	1,000	112
Standard Error of Predicted Value	,136	,405	,221	,062	112
Adjusted Predicted Value	16,52	21,24	18,96	1,049	112
Residual	-3,189	3,192	,000	1,388	112
Std. Residual	-2,276	2,278	,000	,991	112
Stud. Residual	-2,287	2,296	,003	1,004	112
Deleted Residual	-3,219	3,245	,008	1,426	112
Stud. Deleted Residual	-2,333	2,343	,004	1,012	112
Mahal. Distance	,048	8,302	1,982	1,720	112
Cook's Distance	,000	,119	,009	,016	112
Centered Leverage Value	,000	,075	,018	,015	112

a Dependent Variable: Kinerja karyawan

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38833315
Most Extreme Differences	Absolute	,037
	Positive	,037
	Negative	-,031
Kolmogorov-Smirnov Z		,395
Asymp. Sig. (2-tailed)		,998

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

### Histogram

Dependent Variable: Kinerja karyawan

