

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN  
KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA  
PADA KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**MIRZA SETYAWAN AJIPUTRA**

**NIM. 12010111130097**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2015**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Mirza Setyawan Ajiputra  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130097  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*  
DAN KEPUASAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PDAM  
KABUPATEN SEMARANG)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si

Semarang, 20 November 2015

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si)

NIP. 19700617 199802 1001

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

**Nama Penyusun** : Mirza Setyawan Ajiputra

**Nomor Induk Mahasiswa** : 12010111130097

**Fakultas/Jurusan** : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

**Judul Skripsi** : **ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*  
DAN KEPUASAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PDAM  
KABUPATEN SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 15 Desember 2015

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Mirza Setyawan Ajiputra, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 November 2015

Yang membuat pernyataan,

(Mirza Setyawan Ajiputra)

NIM: 12010111130097

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“.....Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(QS. Al-Baqarah : 153)

*“Life for something or die for nothing. Think big and act now”*

*“Champions aren't made in the gyms. Champions are made from something they have deep inside them - a desire, a dream, a vision.”*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua tercinta,

Muhammad Zaenal Haryanto dan Ita Tahlia

Kakak-kakakku tersayang,

Mas Ava, Mas Arik, Mbak Lia, Mbak Dewi, Mas Adit

Sahabat serta teman-teman terbaik

Almamaterku Universitas Diponegoro

## **ABSTRACT**

*Human resources play an important role in a company since human is the determiner of the company. Company's success is measured by the performance of employees. High employee performance makes the success of the company is also getting higher. The purpose of this study is to analyze the influence of job insecurity and compensation satisfaction on turnover intention and the effect on employee performance.*

*The population in this study were employees of PDAM Kabupaten Semarang. This study was conducted by distributing questionnaires to a sample of 110 employee using simple random sampling techniques. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Mechanical testing data used this study include the path analysis and sobel test to test the effect of mediation.*

*The result showed that job insecurity positive and significant influence to turnover intention, compensation satisfaction negative and significant influence to turnover intention, turnover intention negative and significant influence to employee performance, job insecurity negative and significant influence to employee performance, and compensation satisfaction positive and significant influence to employee performance.*

*Keywords: Job Insecurity, Compensation Satisfaction, Turnover Intention, Employee Performance*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan penentu jalannya perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan salah satunya diukur melalui kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula keberhasilan yang dicapai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan sampel 110 karyawan menggunakan metode *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji analisis jalur, dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kepuasan Kompensasi, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *KEPUASAN KOMPENSASI* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang)”** guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, Muhammad Zaenal Haryanto dan Ita Tahlia yang telah memberikan doa restu, motivasi dan dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk penulis, serta bimbingan, pengarahan, dan motivasi yang sangat dalam penyusunan skripsi.

4. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Erman Denny Arfianto, SE., M.M., selaku kepala jurusan manajemen yang membantu memberikan arahan penulisan skripsi ini.
6. Drs. Prasetiono, M.Si., selaku dosen wali atas waktu serta segala arahan selama penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama penulis menjalani perkuliahan.
8. Kakak-kakakku tersayang Ava Mazarodin Novianto Saputra, Ariq Wahyudin Avianto Nurcahyo, Amalia Indah Wulandari, Fisqia Dewi Fitriany dan Aditya Nisfa Evrosinady yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi kepada penulis.
9. Keponakan-keponakan tercinta Aqiela, Qika, Dhana, Zakiy, Zakiya, Vita dan Vani terimakasih untuk kebawelan, keceriaan dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Bapak Moch. Agung Subagyo selaku Direktur Utama PDAM Kabupaten Semarang, Bapak Joko Hartono (Kasubag Umum), Bapak Joko Sarjono (Kasubag Personalia/Plt. Kacab Ungaran), Bambang Budi Santoso (Kacab Ambarawa), dan Bapak Triyono (Kacab Salatiga) yang telah memberi arahan dan membantu dalam proses penelitian.
11. Segenap karyawan PDAM Kabupaten Semarang yang telah memberikan informasi yang dibutuhkan penulis selama penelitian.

12. Sahabat-sahabat terbaikku Ferdian Yahya, Joni Alim, Arya Yudha, Taufik, Robby, Nasrul, Alvin Wijaya, Herarum, Danita, Avyn, Arum Rizki dan Uci terima kasih telah meluangkan waktu untuk selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat B49 Afif Al Ansori, Muhammad Andie Hakim, Panji Permana, Indra Eka Putra dan Ghani Anafi terimakasih sudah memberi keceriaan dan semangat kepada penulis.
14. Teman-teman UNDIP 2011 Bulhan, Cahyo, Faiq, Djanur, Asep, Rian, Sandy, Rajib, Angga, Rizky, Ilham, Fajar, Putri, Devi, Difa, Agung, Jundi, Ariyo, dll yang telah memberikan banyak cerita dan kenangan kepada penulis.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah ikhlas memberikan bantuan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT segera membalas segala budi baik semua pihak yang telah disebutkan diatas, penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta wawasan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Semarang, 20 November 2015

Penulis,

Mirza Setyawan Ajiputra

12010111130097

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Job Insecurity</i> .....	13
2.1.1.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> .....	15

2.1.2	Kepuasan Kompensasi.....	16
2.1.2.1	Tujuan Kompensasi.....	20
2.1.2.2	Jenis-jenis Kompensasi.....	22
2.1.3	<i>Turnover Intention</i> .....	23
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	29
2.3.1	Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	29
2.3.2	Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan <i>Turnover Intention</i> .....	30
2.3.3	Hubungan <i>Turnover Intention</i> dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.3.4	Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.3.5	Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	33
2.4	Kerangka Pemikiran.....	34
2.5	Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>36</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.1.1	Variabel Penelitian.....	36
3.1.2	Definisi Operasional.....	37
3.2	Populasi dan Sampel.....	39
3.2.1	Populasi.....	39

3.2.2	Sampel.....	40
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3.1	Data Primer.....	41
3.3.2	Data Sekunder.....	42
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5	Metode Analisis Data.....	44
3.5.1	Analisis Kualitatif.....	44
3.5.2	Analisis Kuantitatif.....	45
3.5.2.1	Uji Reliabilitas dan Validitas.....	45
3.5.2.1.1	Uji Reliabilitas.....	45
3.5.2.1.2	Uji Validitas.....	46
3.5.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.2.2.1	Uji Normalitas.....	47
3.5.2.2.2	Uji Linearitas.....	48
3.5.2.2.3	Uji Multikolinearitas.....	49
3.5.2.3	Uji Model.....	49
3.5.2.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda....	49
3.5.2.3.2	Uji F.....	50
3.5.2.3.3	Koefisien Determinasi Total ( $R^2_m$ )..	51
3.5.2.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	52
3.5.2.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	52
3.5.2.6	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel).....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>57</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	57
4.1.1	Gambaran Umum PDAM Kabupaten Semarang....	58

4.1.1.1	Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Semarang.....	58
4.1.1.2	Visi dan Misi PDAM Kabupaten Semarang.....	59
4.1.1.2.1	Visi.....	59
4.1.1.2.2	Misi.....	59
4.1.1.3	Alamat PDAM Kabupaten Semarang.....	59
4.1.1.4	Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Semarang...	60
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.2.1	Karakteristik Reponden menurut Jenis Kelamin,.....	60
4.1.2.2	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja.....	61
4.1.2.3	Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan.....	62
4.2	Analisis Deskripsi Variabel.....	64
4.2.1	Analisis Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	65
4.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi..	66
4.2.3	Analisis Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	67
4.2.4	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	67
4.3	Analisis Data.....	69
4.3.1	Uji Kualitas Data.....	69
4.3.1.1	Uji Reliabilitas.....	69
4.3.1.2	Uji Validitas Analisis Faktor.....	70
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	72
4.3.2.2	Uji Linieritas.....	76

4.3.2.3 Uji Multikolinieritas.....	80
4.3.3 Uji Model.....	81
4.3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.3.3.2 Koefisien Determinasi Total ( $R^2_m$ ).....	83
4.3.3.3 Uji F.....	84
4.3.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	85
4.3.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	89
4.3.6 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel).....	93
4.4 Pembahasan.....	96
4.4.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	96
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	98
4.4.3 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.4.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	102
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	104
4.4.6 Pengaruh Faktor Mediasi.....	106
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	111
5.3 Saran Manajerial.....	112
5.4 Saran Penelitian Mendatang.....	113

DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	117

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Turnover Karyawan PDAM Kabupaten Semarang 2014.....	6
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Semarang 2014.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Crosstabulation Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.3	Crosstabulation Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	65
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kepuasan Kompensasi.....	66
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	67
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	67

Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericirty</i> ..	70
Tabel 4.10	Hasil Rotasi Komponen Matriks.....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> dan <i>Shapiro-Wilk I</i> .....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> dan <i>Shapiro-Wilk II</i> .....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas.....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Linieritas $X_1$ Terhadap $Y_1$ .....	77
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas $X_2$ Terhadap $Y_1$ .....	78
Tabel 4.16	Hasil Uji Linieritas $Y_1$ Terhadap $Y_2$ .....	78
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas $X_1$ Terhadap $Y_2$ .....	79
Tabel 4.18	Hasil Uji Linieritas $X_2$ Terhadap $Y_2$ .....	79
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Persamaan I.....	80
Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Persamaan II.....	81
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I.....	82
Tabel 4.22	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II.....	82

Tabel 4.23	Hasil Analisis Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	83
Tabel 4.24	Hasil Uji F Persamaan I.....	85
Tabel 4.25	Hasil Uji F Persamaan II.....	85
Tabel 4.26	Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I.....	86
Tabel 4.27	Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II.....	87
Tabel 4.28	Hasil Uji Mediasi <i>Turnover Intention</i> pada <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.29	Hasil Uji Mediasi <i>Turnover Intention</i> pada Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	94

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh <i>Turnover Intention</i> .....	54
Gambar 4.1 Grafik Histogram Regresi Persamaan I.....	72
Gambar 4.2 Grafik Histogram Regresi Persamaan II.....	73
Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot Regresi Persamaan I.....	74
Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Regresi Persamaan II.....	75
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	89

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner.....	117
LAMPIRAN B Tabulasi Data Responden.....	123
LAMPIRAN C Hasil Olah Data.....	131
LAMPIRAN D Surat Persetujuan Ijin Penelitian dari Perusahaan.....	151
LAMPIRAN E Surat Ijin Penelitian.....	152
LAMPIRAN F Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Semarang.....	1

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi 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.

Salah satu persoalan sumber daya manusia yang sering muncul dan dapat menghambat kinerja organisasi adalah tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*). Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu

mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009).

Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai pada biaya rekrutmen dan biaya pelatihan kembali (Andini, 2006).

Penyebab terjadinya *turnover* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor *intrinsic* antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan

komunikasi, dan faktor individual seperti orientasi kognitif atau afektif karyawan, dan ketidakamanan kerja (Prapti et al., 2004).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan kehilangan kekuasaan (*powerless*) 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).

Adkins et al. (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampangan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005).

Menurut Hani Handoko (2000), Departemen Personalia perlu 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.

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.

Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan diantaranya ditemukan

*research gap*. Seperti penelitian yang dilakukan Andhi Supriyadi (2005) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan, sementara penelitian Nur Indah Hayati (2007) membuktikan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh lemah dan hanya memberikan kontribusi kecil terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Sanny (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Nugraha (2010) membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Semarang, yang secara resmi berdiri pada tanggal 11 Desember 1980 melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1980 dan berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 2 Ungaran, Kabupaten Semarang.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh PDAM Kabupaten Semarang dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu mencapai tujuan dan sasaran PDAM Kabupaten Semarang sebagai penyelenggara dan penyedia air minum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Joko Sarjono selaku Kepala Subbag Personalia PDAM Kabupaten Semarang menyatakan bahwa fenomena *turnover* karyawan sering terjadi. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PDAM Kabupaten Semarang :

**Tabel 1.1**  
**Turnover Karyawan**  
**PDAM Kabupaten Semarang**  
**Periode Januari – Desember 2014**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Bulan</b>	<b>Keluar</b>	<b>Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Bulan</b>
Januari	112	-	-	112
Februari	112	2	1	111
Maret	111	2	-	110
April	110	1	1	110
Mei	110	2	1	109
Juni	109	1	-	109
Juli	109	1	1	109
Agustus	109	2	2	108
September	108	-	-	108
Oktober	108	2	-	107
November	107	2	1	107
Desember	107	1	-	106

Sumber : Subag Personalia PDAM Kabupaten Semarang

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada bulan Januari 2014 adalah sebanyak 112 karyawan, dan pada bulan Desember 2014 sebanyak 106 karyawan. Jumlah karyawan yang keluar pada periode Januari – Desember 2014 mencapai 12 karyawan atau tingkat turnover karyawannya 10,71% per tahun. Sementara standar perusahaan menetapkan tingkat *turnover* tidak lebih dari 3% per tahun. PDAM Kabupaten Semarang merupakan salah satu perusahaan besar Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Semarang, tetapi pada kenyataannya tidak menjamin karyawannya untuk dapat bertahan di

perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan karyawan memiliki *turnover intention* dan dapat berdampak pada kinerja. Berikut ini adalah data penilaian kerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PDAM Kabupaten Semarang**  
**Periode Januari – Desember 2014**

Bulan	Baik Sekali		Baik		Cukup		Kurang	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	15	13,4	57	50,9	32	28,6	8	7,2
Februari	14	12,6	55	49,5	35	31,5	7	6,3
Maret	17	15,4	36	32,7	47	42,7	10	9,1
April	18	16,4	37	33,6	44	40	14	12,7
Mei	15	13,7	47	43,1	34	31,2	13	11,9
Juni	12	11,0	44	40,3	34	31,2	19	17,4
Juli	12	11,0	30	27,5	43	39,4	24	22,1
Agustus	10	9,2	45	41,6	40	37,1	13	12,1
September	14	12,9	34	31,5	43	39,8	17	15,7
Oktober	13	12,1	46	42,9	29	27,1	19	17,7
November	13	12,1	36	33,6	38	35,5	20	18,7
Desember	10	9,4	35	32,7	44	41,5	17	16,1

Sumber : Subag Personalia PDAM Kabupaten Semarang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dengan dengan kinerja sangat baik cenderung menurun setiap bulannya, pada bulan Januari sebesar 13,4% dan bulan Desember menjadi 9,4%. Sementara jumlah karyawan dengan kinerja kurang justru cenderung meningkat setiap bulannya, pada bulan Januari sebesar 7,2% menjadi 16,1% pada bulan Desember. Hal itu tidak sesuai dengan

target perusahaan yang menginginkan seluruh karyawan mencapai penilaian kinerja baik atau sangat baik. Pencapaian kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang menurut Kasubag Personalia dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar dari PDAM Kabupaten Semarang pada periode Januari - Desember 2014 memiliki presentase sebesar 10,71%, melebihi standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 3%. Adanya *turnover intention* pada karyawan dapat berakibat kepada *turnover* karyawan yang sebenarnya dan merupakan masalah yang serius bagi perusahaan karena berdampak negatif bagi kemajuan kinerja dan produktivitas perusahaan. Penyebab terjadinya *turnover* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan komunikasi, dan faktor individual seperti orientasi kognitif atau afektif karyawan, dan ketidakamanan kerja (Prapti, *et. al.*, 2004). Fenomena penurunan kinerja dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang dimana presentase jumlah karyawan dengan penilaian sangat baik cenderung menurun setiap bulannya, pada bulan Januari sebesar 13,4% dan bulan Desember menjadi 9,4%. Sementara jumlah karyawan dengan kinerja kurang justru cenderung meningkat setiap bulannya, pada bulan Januari sebesar 7,2% menjadi 16,1% pada bulan Desember. Hal itu tidak sesuai

dengan target perusahaan yang menginginkan seluruh karyawan mencapai penilaian kinerja baik atau sangat baik.

Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang dengan memperhatikan pengaruh variabel *job insecurity*, kepuasan kompensasi, dan *turnover intention*. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PDAM Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PDAM Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

### 3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya manusia.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

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

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

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.