



ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)

Mirza Setyawan Ajiputra, Ahyar Yuniawan ¹

mirzasetyawanajiputra@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

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 79 employee using purposive 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.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Salah satu persoalan sumber daya manusia yang sering muncul dan dapat menghambat kinerja adalah tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*). Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam 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 (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

¹ Corresponding author

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).

Penyebab terjadinya *turnover intention* 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).

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. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman 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 memuaskan, 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 Supriyadi (2005) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan, sementara penelitian 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 Adhian (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 Kepala Subag Personalia PDAM Kabupaten Semarang menyatakan bahwa fenomena *turnover* karyawan sering terjadi. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PDAM Kabupaten Semarang :

Tabel 1
Turnover Karyawan PDAM Kabupaten Semarang
Periode Januari – Desember 2014

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
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 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 10,71% per tahun. Sementara standar perusahaan menetapkan tingkat karyawan keluar tidak lebih dari 3% per tahun. Hal tersebut mengindikasikan karyawan PDAM Kabupaten Semarang memiliki *turnover intention* dan dapat berdampak pada kinerja. Berikut ini adalah data penilaian kerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang.

Tabel 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 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.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang *job insecurity* dan kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang dan dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

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

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

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

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Job Insecurity

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

Kepuasan Kompensasi

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

Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Irwandi, 2002). Penelitian yang dilakukan Orhan et al. (2014) menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Hubungan Kepuasan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Salah satu tujuan administrasi kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya karyawan yang baik akan keluar (Handoko, 2000). Flinkman (2006) menyatakan kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan Lum et al (1998) menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi

berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan.

H2 : Kepuasan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Hubungan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan (Low et al., 2001). 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). Penelitian yang dilakukan Widodo (2010) mengenai dampak *turnover intention* pada kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Hubungan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang dilakukan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan penurunan kinerja yang semakin besar (Wening, 2005). Penelitian yang dilakukan Nugraha (2010) menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

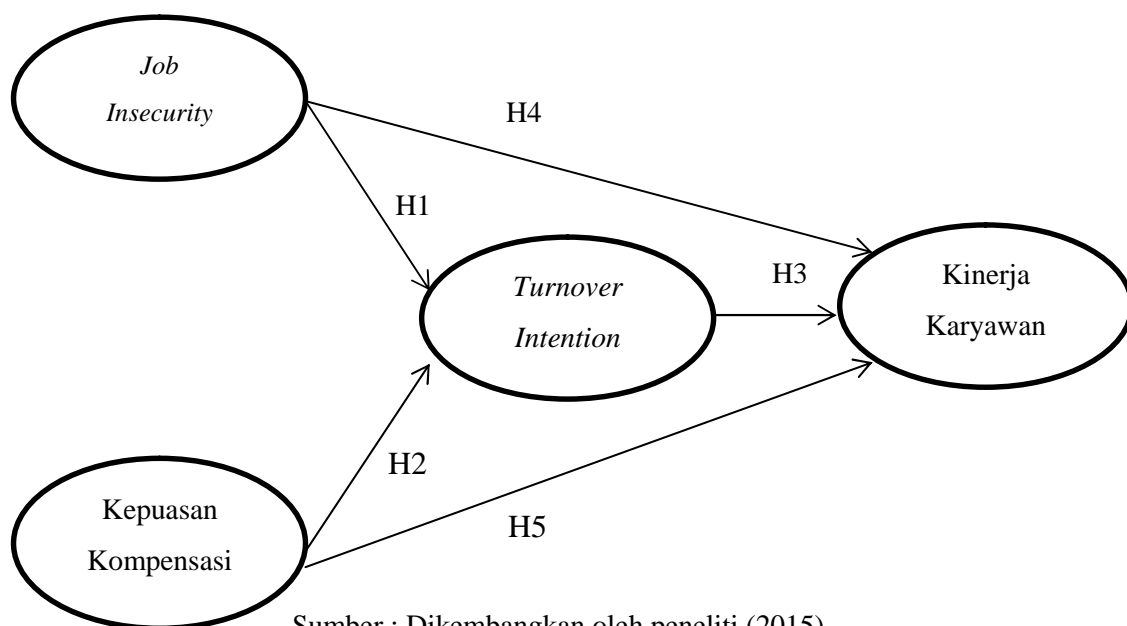
H4 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2000) apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Penelitian yang dilakukan Supriyadi (2005) menunjukkan kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2015)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel bebas, terikat dan intervening. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *job insecurity* (X_1) dan kepuasan kompensasi (X_2). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y_2). Sedangkan variabel intervening adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel bebas pada variabel terikat yang dianalisis. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *turnover intention*.

Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Semarang sebesar 106 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki (Sugiyono, 2011). Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini menurut perhitungan rumus Slovin adalah 79 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau *Reliable* untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	<i>Job Insecurity</i>	0,914	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kompensasi	0,831		Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i>	0,872		Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,900		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel semua lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dan kuisisioner variabel *job insecurity*, kepuasan kompensasi, *turnover intention* dan kinerja karyawan semua reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Validitas Analisis Faktor

Uji validitas dengan menggunakan analisis faktor dapat diidentifikasi dengan cara melihat nilai KMO dan *Barlett's Test of Sphericirty*. Pada nilai KMO dikatakan valid apabila nilai lebih dari 0,5. Sementara itu nilai *Barlett's Test of Sphericirty* dikatakan valid apabila signifikansinya lebih kecil dari (0,05). Setelah memenuhi asumsi nilai KMO dan *Barlett's Test of Sphericirty*, langkah selanjutnya dalam uji analisis faktor adalah dengan meliha hasil rotasi komponen matriks. Apabila masing-masing instrumen dari masing-masing variabel mengelompok pada satu kolom maka instrumen dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 2
Hasil Rotasi Komponen Matriks

	Rotated Component Matrix			
	Component			
	1	2	3	4
X1.1	-.243	-.214	.829	-.144
X1.2	-.306	-.211	.860	-.117
X1.3	-.183	-.208	.862	-.086
X2.1	.133	.472	-.274	.566
X2.2	.096	.483	-.123	.578
X2.3	.140	.072	-.272	.801
X2.4	.461	.007	.026	.713
X2.5	.189	.469	.000	.622
Y1.1	-.463	-.619	.407	-.118
Y1.2	-.373	-.775	.227	-.028
Y1.3	-.335	-.719	.269	-.090
Y2.1	.618	.477	-.282	.164
Y2.2	.701	.385	-.246	.269
Y2.3	.735	.291	-.258	.087
Y2.4	.659	.315	-.303	.277
Y2.5	.799	.109	-.187	.273

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

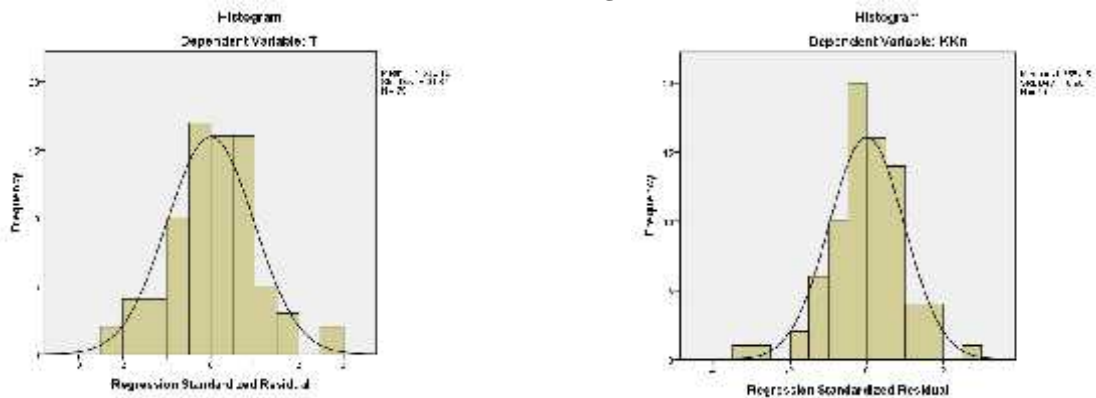
Berdasarkan tabel di atas hasil rotasi komponen menunjukkan masing-masing instrumen mengelompok pada satu kolom dengan tingkat loading faktor > 0,50 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen faktor telah memenuhi syarat validitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

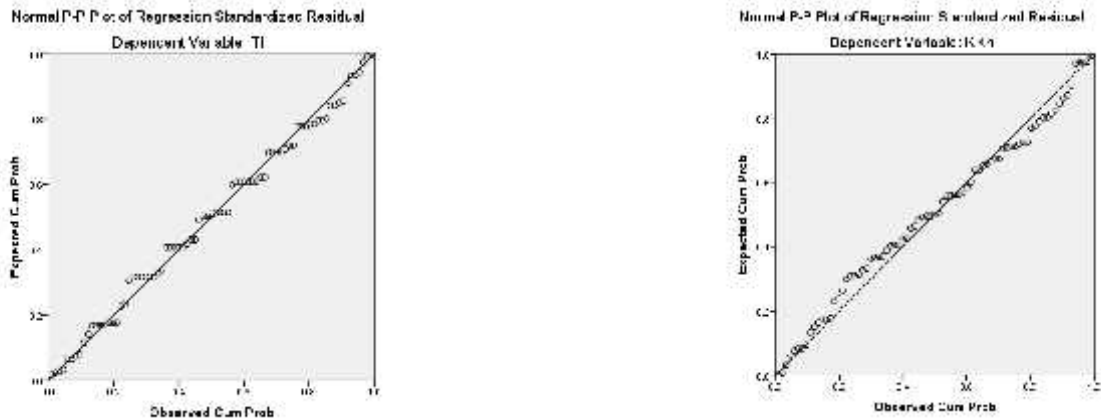
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 2
Grafik Histogram Persamaan Regresi I dan Regresi II



Berdasarkan gambar di atas grafik berbentuk simetris dan tidak condong ke kanan maupun kiri, sehingga dinyatakan data terdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-Plot Persamaan Regresi I dan Regresi II



Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel di dalam model penelitian memiliki hubungan yang linier. Untuk mengetahui ada tidaknya linieritas dapat dilakukan dengan membaca nilai sig. *Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*), dimana signifikansi harus lebih besar dari 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

Hubungan	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
X1 -> Y1	2,234	2,72	0,053	Linier
X2 -> Y1	0,899	2,72	0,531	Linier
Y1 -> Y2	0,243	2,72	0,960	Linier
X1 -> Y2	0,317	2,72	0,926	Linier
X2 -> Y2	1,467	2,72	0,178	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan F hitung < F tabel yaitu lebih kecil dari 2,72.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada atau tidak korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan mengidentifikasi nilai *tolerance* atau TOL dan nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF). Suatu variabel menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas apabila nilai TOL= 0,1-1 dan nilai VIF = 1-10.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi I dan Regresi II

MODEL	Persamaan Regresi I		Persamaan Regresi II	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i>	.811	1.233	.621	1.611
Kepuasan Kompensasi	.811	1.233	.627	1.596
<i>Turnover Intention</i>	-	-	.484	2.065

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa variabel yang diuji berada diantara TOL= 0,1-1 dan VIF = 1-10. Maka data tersebut bebas dari multikolinieritas atau tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Model dan Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji Model

	Persamaan Regresi I			Persamaan Regresi II		
	B	T	Sig.	B	T	Sig.
Job Insecurity	0,361	4,833	,000	-0,310	-2,380	,020
Kepuasan Kompensasi	-0,320	-4,734	,000	0,390	3,318	,000
Turnover Intention	-	-	-	-0,806	-4,598	,000
F	40,457			46,424		
Sig. F	,000			,000		
R ²	,503			,636		

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan tabel 5 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier yang menjelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,361X_1 - 0,320X_2$$

$$Y_2 = -0,806Y_1 - 0,310X_1 + 0,390X_2$$

2. Koefisien Determinasi Total (R²m)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) menjelaskan variabel dependen (variabel terikat). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ditunjukkan dengan *Adjusted R Square*. Pada tabel 5 ditunjukkan nilai R² sebagai berikut:

$$R^2_1 = 0,503$$

$$R^2_2 = 0,636$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²), maka diperoleh nilai *error* pada variabel dependen (*turnover intention* dan kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

$$Pe_1 = 1 - R_1^2 = 1 - 0,503 = 0,497$$

$$Pe_2 = 1 - R_2^2 = 1 - 0,636 = 0,364$$

Dari perhitungan pengaruh *error*, selanjutnya dihitung koefisien determinasi total.

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (0,497)^2 - (0,364)^2 \\ &= 1 - (0,247) - (0,132) \\ &= 1 - 0,03 \\ &= 0,97 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,97. Hal ini berarti 97% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, kepuasan kompensasi dan *turnover intention*. Sedangkan sisanya 3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji F

Uji F pada suatu model penelitian bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen (terikat). Pada tabel 5 di atas uji F model 1 diperoleh nilai F sebesar 40,457 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka variabel *job insecurity* dan *kepuasan kompensasi* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan pada uji F model 2 diperoleh nilai F sebesar 46,424 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka variabel independen (*job insecurity*, kepuasan kompensasi dan *turnover intention*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara parsial mampu menerangkan variabel dependennya. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh positif apabila t hitung > t tabel dan signifikansi lebih kecil dari (0,05).

Tabel 6
Hasil Uji t Persamaan Regresi I

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.112	1.634		7.411	.000	
1	JI	.361	.075	.428	4.833	.000
	KKp	-.320	.068	-.420	-4.734	.000

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa t hitung variabel *job insecurity* sebesar 4,833 dan variabel kepuasan kompensasi sebesar -4,734. Nilai t hitung > nilai t tabel yaitu 1,992 (=0,05). Hasil t tabel diperoleh dari rumus $df = n - k$, dimana n = banyaknya jumlah observasi dan k = banyaknya jumlah variabel (bebas dan terikat) yaitu $79 - 4 = 75$. Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel *job insecurity* dan kepuasan kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H₁ dan H₂ diterima dan dinyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 7
Hasil Uji t Persamaan Regresi II

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22.626	3.277		6.904	.000	
1	JI	-.310	.130	-.206	-2.380	.020
	KKp	.390	.118	.286	3.318	.001
	TI	-.806	.175	-.451	-4.598	.000

a. Dependent Variable: KKp

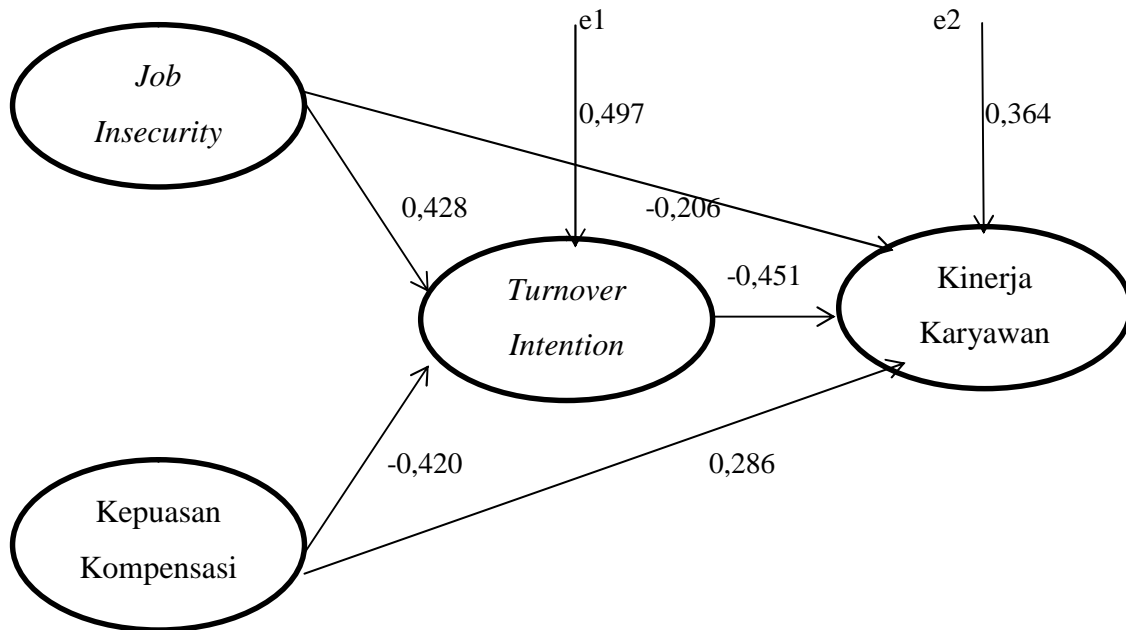
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa t hitung variabel *job insecurity* sebesar -2,380, variabel kepuasan kompensasi sebesar 3,318 dan variabel *turnover intention* sebesar -4,598. Nilai t hitung > nilai t tabel yaitu 1,992 (=0,05). Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel *job insecurity* memiliki signifikansi 0,020, variabel kepuasan kompensasi memiliki signifikansi 0,001 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,000. Dari ketiga variabel tersebut memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H₃, H₄ dan H₅ diterima dan dinyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Intervening merupakan variabel antara yang memediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Model penelitian memberikan adanya pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*. Uji intervening dilakukan dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis* sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)



Sumber : Model dikembangkan dalam penelitian 2015

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) pada gambar diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

<i>Direct effect</i> job insecurity ke <i>turnover intention</i> (P ₁)	0,428
<i>Direct effect</i> kepuasan kompensasi ke <i>turnover intention</i> (P ₂)	-0,420
<i>Direct effect</i> <i>turnover intention</i> ke kinerja karyawan (P ₃)	-0,451
<i>Direct effect</i> job insecurity ke kinerja karyawan (P ₄)	-0,206
<i>Direct effect</i> kepuasan kompensasi ke kinerja karyawan (P ₅)	0,286

Maka di peroleh *indirect effect* sebagai berikut :

<i>Indirect effect</i> JI ke TI ke KKn : (P ₁ x P ₃)	= 0,428 x (-0,451)
	= -0,193
<i>Indirect effect</i> KKp ke TI ke KKn : (P ₂ x P ₃)	= -0,420 x (-0,451)
	= 0,189

Sehingga dapat dihitung besarnya *total effect* sebagai berikut:

<i>Total effect</i> korelasi JI ke KKn: {P ₄ + (P ₁ x P ₃)}	= -0,206 + (0,428 x (-0,451))
	= -0,206 + (-0,193)
	= -0,399
<i>Total effect</i> korelasi KKp ke KKn: {P ₅ + (P ₂ x P ₃)}	= 0,286 + (-0,420 x (-0,442))
	= 0,286 + 0,189
	= 0,475

Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)

Uji sobel dilakukan di dalam model intervening untuk membuktikan bahwa *turnover intention* dapat memediasi pengaruh variabel *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Semarang. Hasil pengujian uji sobel pada model penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Mediasi Turnover Intention pada Job Insecurity terhasap Kinerja Karyawan

a ₁	0,361					
b ₁	-0,806					
Sa ₁	0,075					
Sb ₁	0,175					
dep	a ₁ x b ₁	b ₁ ² x Sa ₁ ²	a ₁ ² x Sb ₁ ²	Sa ₁ ² x Sb ₁ ²	T	Keterangan

Y_2	0,291	0,003650	0,003978	0000172	3,327	Ada efek mediasi pada 5%
-------	-------	----------	----------	---------	-------	--------------------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 9

Hasil Uji Mediasi Turnover Intention pada Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

a_2	-0,320
b_2	-0,806
Sa_2	0,068
Sb_2	0,175

Sab	$a_2^2 \times b_2$	$b_2^2 \times Sa_2^2$	$a_2^2 \times Sb_2^2$	$Sa_2^2 \times Sb_2^2$	T	Keterangan
Y_2	0258	0,003001	0,003121	0,000141	3,291	Ada efek mediasi pada 5%

Sumber Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9, diperoleh nilai t hitung 3,327 dan 3,291 lebih besar dari t tabel yaitu 1,992 ($\alpha=0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada taraf 5%.

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel *job Insecurity* terhadap *turnover Intention* diperoleh hasil sebesar 0,428. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,833 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prapti et al (2004) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention* diperoleh hasil sebesar -0,420. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -4,734 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaerani (2014) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

3. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel *turnover intention* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar -0,451. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -4,598 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara *turnover Intention* terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi *turnover intention* yang dirasakan karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat menurunkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar -0,206. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,380 dengan signifikansi sebesar 0,020.

Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2010) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat menurunkan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,286. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,318 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2005) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Faktor Mediasi

Setelah melihat perhitungan *total effect* variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Sedangkan variabel kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Pada dasarnya variabel *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan memediasi baik variabel *job insecurity* maupun kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun variabel *turnover intention* memediasi lebih dominan kepada variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,475. Nilai *total effect* tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh kuat terhadap *Turnover Intention*. Jika dilihat dari hasil Uji Sobel yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antar variabel independen dan dependen, diperoleh hasil bahwa *turnover intention* mampu memediasi *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan *job insecurity* yang rendah serta kepuasan kompensasi yang tinggi sangat penting didapatkan seorang karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Terlebih lagi apabila karyawan tersebut memiliki *turnover intention* yang rendah maka kinerja perusahaan akan tercapai sesuai target.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah dilakukan terhadap persepsi kinerja karyawan yang dilakukan pada PDAM Kabupaten Semarang melalui mediasi *turnover intention* atas faktor-faktor *job insecurity* dan kepuasan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Turnover intention* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Semarang melalui *turnover intention*.

Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya jumlah variabel untuk menggambarkan atau sebagai prediktor kinerja karyawan. Banyak variabel lain yang dapat ditambahkan untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
2. Objek penelitian yang populasinya sangat terbatas. Penelitian ini hanya menganalisa kinerja karyawan pada satu perusahaan (PDAM Kabupaten Semarang) saja sehingga tidak cukup dapat

mewakili atau menggambarkan masalah kinerja karyawan dalam satu industri yaitu sektor pengelolaan air minum secara umum.

Saran Penelitian Mendatang

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai hasil tindak lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
2. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada PDAM daerah lain agar hasilnya dapat diperbandingkan.

REFERENSI

- Adkins et al. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26 (4), pp: 463-483.
- Flinkman, M. 2006. Explaining Young Registered Finish Nurses Intention to Leave the Profesion: a quisionnaire survey. *International Journal of Nursing Study*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia 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.
- Lum, L, Kervin, J., Clark, K., Reidh, F. dan Sirola W.. 1998. Explaining Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, hal.305-320.
- Orhan, Cinar. 2014. The relationship among Job Insecurity and Turnover Intention. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Prapti et al. 2004. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Kompak, No. 11, p.284-296.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa; Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua. Jakarta: Prenhalindo.
- Russ, F.A., dan McNelly, K.M. 1995. Link among satisfaction, commitmen and turnover intension: the moderating effect of experiences, gender and performace. *Journal of Business Research*, 34: 57-65.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wening, Nur. 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.
- Widodo, Rohadi. 2010. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Semarang: Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Semarang: Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.



Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.