

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BOSHE VVIP CLUB
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Petrus Canisius Wuri Baran Duan

NIM: 11.99.3094



FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2010

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BOSHE VVIP CLUB
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Disusun Oleh:

Petrus Canisius Wuri Baran Duan

NIM: 11.99.3094

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2010

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Pada Boshe VVIP Club Yogyakarta
Nama : Petrus Canisius Wuri Baran Duan
NIM : 11.99.3094
Mata Kuliah : Skripsi - Manajemen Sumberdaya Manusia
Kode : MB0046
Semester : Genap Tahun Akademik 2010/2011
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui
Di Yogyakarta
Pada tanggal 20 Desember 2010

Dosen Pembimbing



Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si



HALAMAN PENGESAHAN

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana
dan Dinyatakan Diterima untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar**

Sarjana Ekonomi

pada tanggal:

13 JAN 2011

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Gidion P. Adirinekso
Gidion P. Adirinekso, SE, M.Si

Dewan Penguji.

1. Dra. Eti Istriani, MM

2. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si

3. Andreas Ari Sukoco, SE, MM, Mmin

[Handwritten signatures of the examiners]

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, Januari 2011

Penulis

Petrus Canisius WB Duan



© UKDWM

HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

” Jika kita yang hina dan tidak layak ini, memohon bantuan Tuhan siang dan malam, kiranya perlu juga kita bersedia mendengarkan dan mengabulkan permintaan sesama saudara kita.”

(Yohanes Penderma, Pengaku Iman)

“ Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.”

(James Thurber)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk mereka yang sangat berarti dalam hidupku, karena tanpa mereka aku bukan apa-apa.

” Allah Bapa Yang Maha Kuasa yang telah mencurahkan kasih dan cintanya, memberikan kekuatan, dan membimbing saya.”

”Keluargaku yang tercinta Bapa Frans Beda Duan, Mama Maria Siba Wuwur, Tata (alm) Marlin Duan dan Ade Sefi Duan.”

KALIAN ADALAH YANG TERBAIK DALAM HIDUPKU

Teman-teman kost Ori 2 no. 3 Papringan.

”Kalian adalah sahabat-sahabatku yang terbaik dan akan selalu ada dalam setiap langkah hidupku.”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang maha pengasih, atas segala penyertaan, pengajaran, dan kekuatan yang telah dikaruniakan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **”Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Boshe VVIP Club Yogyakarta”**. Adapun tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, dimana penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada:

1. Kampusku Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
3. Dekan Fakultas ekonomi dan seluruh staff pengajar Universitas Kristen Duta Wacana, yang telah membimbing dan memberikan perhatian dan pengetahuan kepada penulis pada masa-masa kuliah.
4. Seluruh Staff administrasi Fakultas ekonomi yang telah membantu memberikan informasi tentang kelengkapan Administrasi skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini tentu saja tidak luput dari kekurangan dan jauh dari sempurna. Penulis membuka diri terhadap masukan dari semua pihak yang membaca skripsi ini demi kesempurnaannya.

Yogyakarta, Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Pernyataan keaslian karya.....	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Lampiran.....	xii
Abstraksi.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Batasan Masalah.....	8

BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Pengertian Job Insecurity.....	10
2.1.2. Prediktor Job Insecurity.....	12

2.1.3. Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.4. Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	26
2.2.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja.....	26
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian.....	29
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan sampel.....	30
3.3. Instrumen Penelitian.....	30
3.3.1 Validitas Instrumen.....	31
3.3.2 Reliabilitas Instrumen.....	33
3.4. Analisis Data.....	33
3.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	34
3.4.3 Uji Signifikansi parameter Individual (Uji t).....	36
3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R).....	38
3.5. Tempat Penelitian.....	41
3.6. Jenis dan Sumber data.....	41

3.7. Defenisi dan pengukuran Variabel.....	42
3.7.1. Defenisi Variabel.....	42
3.7.2. Pengukuran Variabel.....	45
3.8. Desain penelitian.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif.....	49
4.2. Analisis Data.....	51
4.2.1. Uji Validitas.....	51
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.2.4. Uji Signifikansi parameter Individual (Uji t).....	55
4.2.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	56
4.2.6. Koefisien Determinasi (R).....	58
4.3. Pembahasan.....	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran	62

Daftar Pustaka.

Lampiran.

DAFTAR LAMPIRAN

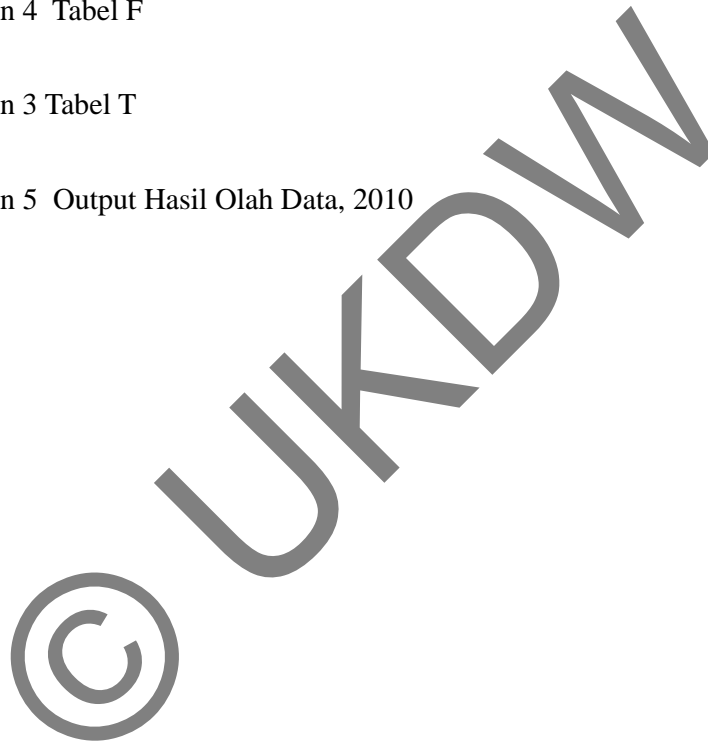
Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Tabel F

Lampiran 3 Tabel T

Lampiran 5 Output Hasil Olah Data, 2010



ABSTRAK

Ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan faktor kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan konsekuensinya akan berpengaruh terhadap karyawan, namun dari hasil penelitian ini juga menemukan bahwa rendahnya tingkat kompensasi akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk menganalisis dampak situasi ketidaknyamanan dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan memeriksa apakah kenaikan kompensasi akan berdampak pada ketidaknyamanan kerja. Penelitian ini diharapkan mampu menilai sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, apakah mampu untuk mendapatkan karyawan yang potensial dan mampu menciptakan karyawan loyal yang memiliki kinerja tertinggi.

Data dalam penelitian ini adalah didapatkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Boshe VVIP Club Yogyakarta. Untuk menyertakan seluruh responden dari karyawan di setiap bagian, karena itu, penelitian ini menggunakan random sampling. hipotesis dalam penelitian ini akan meneliti dengan menggunakan model persamaan struktural yang didukung oleh aplikasi Skala Likert.

Untuk mendorong karyawan dengan melakukan pembayaran kompensasi gaji yang memadai, juga diperlukan kompensasi tertentu yang bisa mendorong karyawan melakukan tugas yang telah diberikan. Karena selain merangsang kinerja juga agar karyawannya merasa apa yang diberikan perusahaan kompetitif dengan pasaran yang berlaku. Kalau tidak demikian, perusahaan tidak dapat menarik orang-orang yang handal atau potensial dari perusahaan multinasional. Disamping itu tingkat keinginan berpindah karyawan juga menggambarkan bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi dari perusahaan.

Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja. Ini berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan bukan satu-satunya variabel yang menyebabkan kepuasan kerja, sehingga dalam penelitian ini juga ditambahkan variabel ketidaknyamanan dalam pekerjaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Job insecurity adalah suatu keadaan yang tidak nyaman dan rancu yang dialami para pekerja yang disebabkan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, gelisah dan tidak nyaman karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari organisasi.

Greenhalgh dan Rosenbalt (1984) mendefinisikan job insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Konstruk ini dalam modelnya bersifat multidimensional yang terdiri dari lima komponen, yaitu 1) pentingnya faktor-faktor kerja bagi karyawan, 2) kemungkinan perubahan negative pada faktor-faktor pekerjaan, 3) pentingnya kejadian negative dalam pekerjaan, 4) kemungkinan terjadinya kejadian negative, 5) kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada aspek-aspek ini.

Job insecurity adalah suatu kondisi ketika karyawan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan dan kompensasi yang diperoleh dimasa yang akan datang. Ketidakpastian pekerjaan tidak hanya berarti “khawatir akan kehilangan pekerjaan ‘ saja, tetapi juga meliputi ketakutan kehilangan fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan (*value job features*) seperti jabatan maupun kesempatan dipromosikan.

Hasil survey yang dilakukan ESRC *Center for Business Research* yang dilakukan pada 300 karyawan menunjukkan lebih dari 44% responden merasakan bahwa kepercayaan mereka terhadap organisasi hanya sedikit saja (*only a little*). Sebagian besar dari karyawan

tersebut merasa bahwa organisasi tidak berada pada sisi yang sama dengan mereka. Hasil riset psikologi menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan kunci utama untuk dapat mempertahankan rasa aman (*a sense of security*) dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Roskies dan Guerin (1998) dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002:hal 2-3) menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Kondisi ini juga mengarah pada munculnya emosi, menurunnya kondisi psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh (2000) dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002:hal 3) berusaha menguji efek dari job insecurity terhadap komitmen kerja dan perilaku kerja. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil yang menyatakan bahwa karyawan yang bisa melalui atau melewati tahapan rasa tidak aman ini, menunjukkan komitmen kerja yang makin menurun dari waktu ke waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Barling dan Fiksenbaum menyatakan bahwa terdapat hubungan antara job insecurity dengan kepuasan kerja, karena job insecurity yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan (Greenglass, Burke, dan Fiksenbaum, 2002:hal 3). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeffane (1994:hal 28-30) menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih berperan penting sebagai prediktor terhadap intensitas dari karyawan dibanding kepuasan kerja. Purcell, Felstead, dan Jewson (1999) dalam Bryson, and Harvey (2000:hal 5-7) menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja temporer dan part time termasuk didalam golongan karyawan yang mengalami job insecurity tertinggi.

Adanya *outsourcing*, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan. Sistem pemberian *reward* yang dikaitkan dengan kinerja serta fleksibilitas dalam pemberian financial menyebabkan rasa tidak pasti tentang tingkat pendapatan yang akan diperoleh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purcell (1999) dalam Bryson and Harvey

(2000:hal 5-7) juga menunjukkan bahwa peningkatan intensifikasi kerja dan hilangnya nilai-nilai yang menyertai suatu pekerjaan merupakan faktor yang berpengaruh diluar karyawan yang dominan dalam mempengaruhi munculnya suatu perubahan, misalnya kondisi perekonomian, pemberian reward atau masalah intensifikasi kerja. Faktor individu belum begitu banyak dibahas sebagai penentu munculnya keinginan untuk berpindah kerja.

Dari beberapa hasil studi yang dilakukan (dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum, 2002:hal 3) ditemukan adanya pengaruh job insecurity terhadap karyawan, diantaranya :

1. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja (Ashford, Lee & Bobko, 1989 dalam Probst 2000:hal 2-3)
2. Meningkatnya gangguan psikologis (Probst,2000). Menurut Roskies dan Louise Guerin (1990), penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada suatu keinginan untuk berpindah (dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum, 2002:hal 2).
3. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya (Ashford et al, 1989 dalam Probst 2000:hal 2-3).
4. Makin berkurangnya komitmen organisasi (Ashford, 1989 dalam Probst 2000:hal 2-4). Job insecurity juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja. Studi yang dilakukan oleh Greenglass dan King (2000) menunjukkan bahwa individu yang bisa melalui tahapan kritis dari rasa tidak aman akan makin berkurang komitmennya.
5. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employer turnover*) (Ashford, Davy,1991)

Organisasi menghadapi kompetisi yang makin meningkat dan perlu usaha kuat untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan turbulansi. Kondisi ini menyebabkan organisasi lebih menghadapi hal-hal yang dapat menimbulkan kecemasan dibandingkan masa-masa sebelumnya, serta lebih sulit dalam mengidentifikasi lebih dekat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Amstrong, 2000:hal 25-26). Disisi lain, organisasi terdiri atas individu-individu yang merupakan penggerak dan pengarah organisasi, yang harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi tersebut. Menurut Santamaria (1991) saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikanya kepada perusahaan, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusan.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), kompensasi dapat digunakan untuk 1) menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik. 2) mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik akan merasa puas. Sebaliknya jika kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa yang tidak puas sehingga karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan. 3) memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka

karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang diterimanya. Ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan, yaitu rasa keadilan dan harapan (Siagian, 1995). Jadi pada prinsipnya apabila kompensasi yang diterimanya dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya maka karyawan akan merasa puas. Konsep keadilan mengacu pada berapa kompensasi yang diyakini pantas dia dapatkan dalam hubungan dengan kompensasi yang pantas diterima oleh orang lain. Jika menurut mereka tukar menukar ini adil dan sebanding mereka mungkin akan merasa puas. Namun jika mereka menganggap kurang adil maka mereka akan merasa tidak puas.

Menurut Schuler dan Jackson (1999), biasanya orang akan membandingkan besarnya kompensasi yang diterima dengan apa yang diyakini semestinya mereka terima. Sedangkan menurut Siagian (1995), menyebut tingkat kompensasi ini dengan istilah harapan. Mengenai harapan dapat dikatakan bahwa setiap karyawan sudah mempunyai gambaran tentang jumlah kompensasi yang layak diterima berdasarkan pertimbangan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab, dan besarnya wewenang. Disamping itu, harapan biasanya juga dikaitkan dengan kebutuhan ekonomis, seperti sandang, pangan, dan perumahan, biaya pendidikan anak, jumlah tanggungan dan status sosialnya dimasyarakat. Jadi harapan didasarkan pada keinginan karyawan agar kompensasi yang diterimanya dari perusahaan memungkinkannya memuaskan segala kebutuhannya secara wajar. Apabila kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka karyawan menjadi tidak puas.

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa apabila penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja, suatu keadaan tidak nyaman yang dialami para pekerja yang disebabkan

berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, gelisah dan tidak nyaman dalam bekerja karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja serta kondisi yang mengarahkan pada munculnya emosi, menurunnya kondisi psikologis dan balas jasa yang diterima dari perusahaan dianggapnya tidak adil dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian skripsi ini, penulis mempunyai maksud dan tujuan. Baik bagi penulis secara pribadi maupun perusahaan yang menjadi tempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh dari job insecurity terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak yang berkaitan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan-

permasalahan yang timbul sehubungan dengan job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya khasana ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Sebagai salah satu bentuk replikasi dari mata kuliah yang didapat oleh penulis dan diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan berpikir dalam rangka menerapkan teori yang sudah diterima selama kuliah.

1.5 Batasan Masalah

Karena penulis memiliki keterbatasan dan kemampuan, maka penelitian dibatasi pada:

1. Penelitian hanya dilakukan pada Boshe VVIP Club yogyakarta.
2. Responden adalah Karyawan Boshe VVIP Club Yogyakarta.
3. Objek penelitian adalah Karyawan Boshe VVIP Club Yogyakarta.
4. Profil Responden adalah :
 - a.Usia
 - b.Jenis Kelamin
 - c.Tingkat Pendidikan
 - d. Masa Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1. Kepuasan kerja

Untuk kepuasan kerja dibatasi pada empat dimensi yang diukur dari Smith et. Al

(dalam Wagner 111, 1995 dan taber, 1991). Empat dimensi yang digunakan adalah ; upah, kesempatan untuk berkembang, atasan, dan rekan kerja.

2. Job insecurity

Untuk job insecurity dibatasi hanya pada tiga komponen dari lima komponen yang ada. Ketiga komponen itu adalah : pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan, kemungkinan perubahan negative dalam faktor-faktor pekerjaan tersebut dan kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan.

3. Kompensasi

Untuk kompensasi menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan, 2003) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik dibuat dan dikelola oleh personalia. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau equivalen. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah gaji, karakteristik pekerjaan atau beban tugas serta bonus.

Dalam penelitian ini hanya diambil tiga predictor atau komponen dari setiap variable dikarenakan job insecurity sebagai salah satu variable belum menjadi sesuatu yang umum di Indonesia dan karyawan di perusahaan yang menjadi tempat penelitian bukan karyawan tetap akan tetapi mereka adalah karyawan kontrak. Karena job insecurity belum terlalu familiar di Indonesia maka hanya diambil tiga komponen dari lima komponen yang ada di dalam job insecurity. Untuk variable kompensasi dan kepuasan kerja, komponen atau prediktornya disesuaikan dengan komponen dari variable job insecurity yaitu sebanyak tiga komponen atau predictor untuk tiap variable.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Variabel job insecurity (X1), kompensasi (X2), secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti hipotesis terbukti, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah 0,05.
2. Variabel dimensi *job insecurity* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.021. Hasil uji t ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan variabel job insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil uji t ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2. Saran

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain adalah pengukuran dengan kuesioner subjektif, artinya responden menilai sendiri kepuasan bekerja, komitmen berorganisasi, kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan bekerja dan kinerjanya. Pengukuran jenis ini kurang tepat karena orang cenderung menilai diri lebih tinggi daripada yang sesungguhnya (Lawler, 1983). Perbedaan antara item kuesioner dalam model pengukuran awal dan final memperlihatkan bahwa kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini kurang tepat. Hal ini mungkin disebabkan perbedaan kultur tempat kuisisioner tersebut dibuat dengan

kultur tempat penelitian ini dilakukan, walaupun reliabilitas dan validitas kuesioner telah memenuhi persyaratan. Dalam penelitian-penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penyelidikan yang lebih mendetil terhadap variabel-variabel penelitian, menambah variabel penelitian, melakukan adaptasi yang lebih baik terhadap kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur, dan menambah jumlah sample untuk memperbaiki normalitas data. Dan juga untuk menyelidiki pengaruh kinerja pada kepuasan bekerja dan komitmen berorganisasi.

© UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, g. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gozali, imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariant Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: diterbitkan oleh BPFE-UGM.
- <http://www.kumpulanskripsi.com/skripsi/psikologi/73-hubungan-antara-kepuasan-kerja-dengan-job.html>
- Kurniasari, 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover*, (<http://www.damandiri.or.id/file/luvikurniasariunairringkasan.pdf>)
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Riduwan, 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta.
- Ratnasari dan Kusuma, 2002. *Pengaruh Job Insecurity, Faktor Antesenden dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan*, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* ; 5:277-290.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suwandi dan Indriyantoro, 1999. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik*, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* ; 2 : 173-195.
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Afabeta. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Toha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep dasar & Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tim Mitra Bestari, 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jogjakarta : BPFE.