

Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening

Amir^{1✉}, Akhmad Jafar², Wahidah Abdllah³, Nur Rahma⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin, Makassar.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pt. toyota alauddin makassar”. Pada penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah dari data primer dan data sekunder, yang mana data primer menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada para karyawan PT. Toyota Alauddin Makassar, sedang untuk data sekunder didapatkan dari jurnal serta literature. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 81 responden. Dengan menggunakan teknik analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variable ketidakamanan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ketidakamanan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening.

Kata kunci: Ketidakamanan kerja; kompensasi; motivasi; kinerja karyawan

The effect of job insecurity and compensation on employee performance with motivation as an intervening variable

Abstract

This study aims to determine "the effect of job insecurity and compensation on employee performance with motivation as an intervening variable at pt. Toyota Alauddin Makassar. In this research is quantitative research using an associative approach. The data sources used are primary data and secondary data, in which primary data uses data collection methods through questionnaires distributed to employees of PT. Toyota Alauddin Makassar, while for secondary data obtained from journals and literature. The number of samples used was 81 respondents. By using the SmartPLS analysis technique. The results of this study indicate that job insecurity and compensation variables have a positive and significant effect on employee performance, job insecurity and compensation variables have a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and job insecurity and compensation have a positive and significant effect on performance employees with motivation as an intervening variable.

Key words: Job insecurity; compensation; motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga dapat penting suatu organisasi mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik sesuai dengan kebutuhan agar tercapainya daya saing suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Bryson dan Hervey (2000), rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti job tenure, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari bersangkutan.

Menurut Rabindra 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. Menurut Michael dan Harold (1991) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil. Sedangkan menurut bernadin (1991), mendefinisikan kinerja sebagai hasil prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan

Untuk tujuan penelitian, rasa ketidakamanan saat bekerja dan kompensasi dengan motivasi sebagai variable intervening telah dianggap sebagai faktor yang paling penting dan konsisten yang memengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, Seperti dengan memberikan rasa aman dan kompensasi yang dapat memotivasi para karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

METODE

Responden penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PT. Toyota Alauddin Makassar kota Makassar yang berjumlah 81 orang. Metode statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu Partial Least Square atau SmartPLS. Analisis data dan permodelan persamaan structural dengan menggunakan software SmartPLS. SmartPLS digunakan untuk melakukan prediksi, yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian.

Ketidakamanan kerja. Untuk mengukur rasa ketidakamanan kerja karyawan. Skala enam item dari (Joo & Grable, 2004) telah diadopsi dengan modifikasi yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Contoh pernyataannya adalah "Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat/dipindahkan ke unit lain" dan "Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang."

Kompensasi. Untuk mengukur kompensasi skala enam item individu dari (Grable & Joo, 2001) telah diadopsi dengan modifikasi yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Contoh pernyataan adalah " Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan " dan " THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya.". Sementara, Motivasi dan kinerja

karyawan diukur masih menggunakan skala enam item individu dari (Grable & Joo, 2001) Item sampel adalah "Kebutuhan hidup saya yang tercukupi oleh perusahaan selalu memberikan semangat untuk giat dalam bekerja" dan "Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sekalipun tanpa bantuan orang lain."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik

Sebelum menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini mengevaluasi pengukuran dan model struktural (Gotz, Liehr-Gobbers, & Krafft, 2010). Tiga tes dilakukan untuk mengevaluasi pengukuran: validitas konvergen, validitas diskriminan dan uni-dimensionalitas. Untuk evaluasi model struktural, penelitian ini mengandalkan uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 1.

	Perbandingan akar kuadrat AVE dan korelasi			
	Ketidakamana Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Motivasi
Ketidakamanan Kerja	0.858			
Kompensasi	0.916	0.809		
Kinerja Karyawan	0.810	0.899	0.895	
Motivasi	0.948	0.886	0.761	0.830

Evaluasi pengukuran

Untuk penelitian ini, masalah validitas konvergen dideteksi melalui skor factor loading dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan bebas dari masalah validitas konvergen jika memiliki factor loading lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5. Untuk penelitian ini skor faktor pembebanan bervariasi antara 0,713 dan 0,853. Selain itu, skor AVE berkisar antara 0,549, 0,617, dan 0,671. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah validitas konvergen yang ditemukan dalam penelitian ini.

Masalah validitas diskriminan diuji dengan membandingkan skor akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan korelasinya. Akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari korelasinya untuk menunjukkan pengukuran yang bebas dari masalah validitas diskriminan. Analisis validitas diskriminan menunjukkan bahwa masalah validitas diskriminan tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Uni-dimensionalitas diukur melalui skor kemampuan reliabilitas komposit. Untuk menjadi konstruk uni-dimensi, skor reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7 (Gotz, Liehr-Gobbers, & Krafft, 2010). Untuk penelitian ini, skor composite reliability bervariasi antara 0,829, 0,859, dan 0,889. Dengan demikian, konstruksi tidak memiliki masalah uni-dimensi.

Tabel 2.

Loading faktor, AVE, keandalan komposit, Cronbach alpha					
	Item	Loading faktor	AVE	Composite realibility	Cronbach's alpha
Ketidakamanan Kerja	X1.1	0.863	0.736	0.933	0.909
	X1.2	0.843			
	X1.3	0.841			
	X1.4	0.785			
	X1.5	0.950			
Kompensasi	X2.1	0.713	0.654	0.904	0.869
	X2.2	0.753			
	X2.3	0.780			
	X2.4	0.744			
	X2.5	0.802			
Motivasi	Y1	0.946	0.689	0.952	0.937
	Y2	0.852			
	Y3	0.889			
	Y4	0.940			
	Y5	0.841			
Kinerja karyawan	Z1	0.785	0.800	0.917	0.886
	Z2	0.735			
	Z3	0.893			
	Z4	0.857			
	Z5	0.870			

Hipotesis 1 memprediksi pengaruh langsung dari pengetahuan keuangan pada perilaku keuangan. Estimasi PLS menunjukkan bahwa risiko keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keuangan ($t = 9.818$). Hal ini mendukung Hipotesis 1. Selanjutnya, hipotesis 2 menguji pengaruh risiko keuangan terhadap perilaku keuangan dimana menunjukkan ($t=16.909$). Dengan demikian, Hipotesis 2 didukung. Kemudian untuk hipotesis 3 yang diuji pengaruh perilaku keuangan terhadap kepuasan keuangan menunjukkan bahwa hipotesis tidak didukung dengan ($t=1.865$).

Tabel 3.

Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Significance Levels
X1 -> y	0.135	2.010	0.044	S
X1 -> z	0.846	10.043	0.000	S
X2 -> y	1.000	10.539	0.000	S
X2 -> z	0.111	2.236	0.036	S
z -> y	2,057	12.587	0.000	S
X1 -> z -> y	0,717	5,639	0,000	S
X2 -> z -> y	1,306	9,214	0,000	S

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil data responden, variabel ketidakamanan kerja secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sehingga ketidakamanan merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil data responden, variabel kompensasi secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sehingga kompensasi merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Motivasi

Merujuk kepada hasil data responden, variabel ketidakamanan kerja secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel ketidakamanan kerja terhadap motivasi kerja bersifat positif, sehingga ketidakamanan kerja merupakan prediktor yang baik bagi motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Merujuk kepada hasil data responden, variabel kompensasi secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja bersifat positif, sehingga kompensasi merupakan prediktor yang baik bagi motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil data responden, variabel motivasi secara empirik ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif, sehingga motivasi merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Merujuk kepada hasil data responden, variabel ketidakamanan kerja dan keuangan kompensasi secara empirik ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi . Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi tidak langsung variabel ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta terhadap motivasi positif, sehingga ketidakamanan kerja dan kompensasi merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan dan juga motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Alauddin Kota Makassar;

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Alauddin Makassar;

Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT. Toyota Alauddin Kota Makassar;

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi PT. Toyota Alauddin Kota Makassar;

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Alauddin Kota Makassar; dan

Variable ketidakamanan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening PT. Toyota Alauddin Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya, 2005. Departemen Agama RI. Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali-Art.
- Arrizal. 1999. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. *Kajian Bisnis*, No. 17
- Anthony, R. and V. Govindarajan. (1995) *Management control systems*. Chicago: Homewood, Irwin.
- Ashford, S. J. 1989. Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24: 19-36.
- Band, D.C., dan Tustin, C. M., (1995), "Strategic Downsizing", *Management Decision*, 33 (8):36- 41.
- Bernardin, H. John, and Joyce, E.A. Russel, 1993. *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGrawHill. Series In Management.
- Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelew, R., Nolan, J.P., Reed, H., Wichert, C.I. and Wilkinson, F. (1999), *Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*, York Publishing Services, York.
- Bushardt, Stephen C., Roberto Toso and M.E. Schnake. *Dapatkah Uang memotivasi*, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Motivasi", Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Djati, Pantja. 2001. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Hal 15-41. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dalam Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Job insecurity among temporary versus permanent workers: Effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction and self-rated performance. *Work & Stress*, 21, 65–84.
- Dessler, G, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Benyamin
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013. Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenhalgh, L dan Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. 9(3), 438-448.
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.

- Hardiyatno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surakarta: Yuma Pustaka
- 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. 1 Hal 151-165.
- Istiningsih. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan. Yogyakarta: STMIK AMIKOM.
- Ivancevich, J.M, 2001, Human Resource Management, 8th Edition, New york: McGraw Hill.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono Nanang, 2016. Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif Analisis isi dan Data Sekunder. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael dan Harold (1991 : 443) dalam Naray (2013) Jurnal riset Bisnis dan Manajemen (arsif). Vol.1.no.3 tahun 2013
- Mizar, Yuniar, 2008. " Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (Turnover Itention) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Semarang: Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Mobley (1986) Pengganti Karyawan : Sebab, Akibat Dan Pengendalian. Ahli Bahasa : Nurul Imam. PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Nur Farida, Yusriyati. 2001. "Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja". Emperika, Vol. 16, No. 1, hal 116-148. Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman.
- Nur, Wening. 2005. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor". KINERJA, Vol. 9, No. 1, Hal 115-147. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ranupandojo H, dan suad Husnan. 1981. Manajemen personalia, Edisi Keempat Yogyakarta BPFE.
- Rowntree, D. 2005. Youth emancipation and perceived job insecurity of parents and children. Journal of Population Economics, Vol. 23, No. 3, pp. 1175-1199.
- Sinambela Lijan Poltak, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara 2017, h. 7.
- Sahid, Handoko. 2008. Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Silalahi, Bennet & Silalahi, Rumondang. 2000. Buku Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis .2000. Is job Insecurity changing the psychology contract? Personnel Review ,29(6):15.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan. R&D Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto, Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik (Jakarta: Rineka cipta, 2011) h. 198
- Suliyanto (2009). Metode Riset Bisnis, Edisi Kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik). Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Tohardi, Ahmad, 2001.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung: Mandar Maju.
- Umam, Khaerul. 2011. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja edisi keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo.2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wawancara dengan Bapak Rustan, di Kantor Toyota Alauddin Kota Makassar.
- Yusuf Muri. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & penelitian Gabungan. Jakarta: Purnamedia Group.