

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

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

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

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi dan sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan. Tetapi, kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga lagi adalah masalah dana untuk menggaji karyawan. Salah satu upaya yang terbaik dengan meminimalkan pengeluaran perusahaan adalah mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mun selaku kepala Divisi Tempa dan Cor di Bidang Produksi PT. Pindad Bandung mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara instansi dengan individu yang bersangkutan. Terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi yang bersangkutan. Berikut merupakan data jumlah karyawan kontrak yang ada di bidang produksi PT. Pindad Bandung:

**Table 1.1**

**Jumlah karyawan kontrak di Unit Produksi PT. Pindad Bandung  
Tahun 2014**

No	Divisi	Jumlah Karyawan Kontrak
1	Divisi Tempa dan Cor	100
2	Divisi Kendaraan Fungsi Khusus	174
3	Divisi Industri Mesin dan Jasa	132
4	Divisi Senjata	143
5	Divisi Amunisi	168
Total		718

*Sumber : Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Pindad Bandung*

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

Masalah ketidakamanan kerja yang muncul pada PT. Pindad Bandung adalah pada karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mun selaku kepala Divisi Tempa dan Cor di Bidang Produksi PT. Pindad Bandung walaupun karyawan kontrak sudah menunjukkan kinerja yang baik belum tentu karyawan kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini merupakan konsekuensi dari sistem kerja kontrak, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :(jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu).

Dan menurut ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

*Job Insecurity* sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan membawa dampak yang sangat luas, mulai dari secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, di mana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri; kemudian apabila orang tersebut merupakan *employability*, yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah yang tinggi bagi perusahaan dan memiliki *multiskill* yang jarang ditemukan pada organisasi lain, maka *job insecurity* akan membawa dampak negatif terhadap pekerjaan. Orang tersebut menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, pada jangka panjang akan membawa kehancuran pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada saat tanda tangan kontrak, karyawan kontrak tidak mengalami masalah apapun namun dengan berjalannya waktu timbul rasa ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005). Menurut undang-undang no 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

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

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat,

sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

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

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Dalam pemberian kompensasi, ada dua filosofi yang mendasar, yang dapat dilihat sebagai titik berlawanan dari suatu garis lurus yaitu filosofi kelayakan dan pada titik lainnya adalah filosofi

berorientasi kinerja (Mathis and Jackson, 2000). Filosofi kelayakan ini dapat dilihat di banyak organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun dan masih memperhatikan senioritas dalam kenaikan gaji. Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

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

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karwan oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis memilih judul:



**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PINDAD  
BANDUNG (STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK DIVISI TEMPA  
DAN COR DI BAGIAN PRODUKSI ) JL. JEND. GATOT SUBROTO 517  
BANDUNG, 40284, JAWA BARAT, INDONESIA.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya perasaan tidak aman karyawan kontrak akan keberlangsungan kerjanya.
2. karyawan kontrak sering kali merasa tidak puas akan kompensasi yang mereka terima.
3. Kinerja karyawan kontrak menurun ketika mendekati habisnya masa kontrak.

**C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh ketidakamana kerja (*job insecurity*) terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi?

- b. Seberapa besar pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi?
- c. Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.
- b. Mengetahui Seberapa besar pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.
- c. Mengetahui Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
- b. Bagi perusahaan : hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.
- c. Bagi fakultas : menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## F. Kerangka Penelitian

Dalam sebuah organisasi atau instansi, peran pemberian Ketidakamanan Dalam Bekerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh suatu instansi, sangat ditentukan oleh pemberian Ketidakamanan Dalam Bekerja yang dapat dilihat dari cara pemberian *job insecurity* di dalam perusahaan.

Smithson dan Lewis (2000: hal 680-683) mengartikan Ketidakamanan Dalam Bekerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami Ketidak Amanan Dalam Bekerja (Smithson & Lewis, 2000: hal 681-685). Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan ketidakamanan dalam bekerja adalah kondisi psikologis karyawan yang bingung dengan kondisi di lingkungan tempat karyawan bekerja.

Menurut Bryson dan Harvey (2000: hal 7-9) 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 untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai ketidakamanan kerja yaitu:

- a) Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
- c) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.
- e) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

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

- a) Gaji
- b) Bonus
- c) Tunjangan
- d) Insentif

Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

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

- a) Kualitas: Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu : Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d) Efektivitas: Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
- e) Komitmen Kerja: Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan semakin besar ancaman terhadap keberlangsungan kerja karyawan dan karyawan akan semakin gelisah dan tak berdaya terhadap masa depan kerjanya sehingga mengakibatkan semakin rendah atau menurunnya kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

(Ashford et al., 1989; Davy et al., 1997; Hartley et al., 1991; Lim, 1996; Probst, 2002; Rosenblatt & Ruvio, 1996; Sverke et al., 2004), ketidakamanan kerja terbukti memiliki dampak negatif untuk jangka organisasi hasil-pendek, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebagai serta reaksi jangka panjang, seperti kineja dan ketidakhadiran.

Menurut Sjafri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi mengakibatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; ceteris paribus. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

### **Penelitian Terdahulu**

Tabel 1.2

**Penelitian terdahulu mengenai ketidakamanan kerja, kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan.**

No	Peneliti / tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adhian Nugraha (2010)	Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Adanya persamaan variable X1,X2 dan variable Y yang di teliti oleh peneliti	
2	Iwan Trisno dan Titik Suwarti (2004)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah	Adanya persamaan variable X dan variable Y yang di teliti oleh peneliti	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada.
3	Nur Farida (2003)	pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kepuasan kompensasi dengan lokasi penelitian PT. Pertamina se Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta	Adanya persamaan variable X1,X2 dan yang di teliti oleh peneliti	Perbedaannya variabel Y yang di teliti oleh peneliti tidak ada.
4	Supriyadi (2005)	analisis pengaruh kepuasan kompensasi, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lokasi penelitian di PT Bina Guna Kimia	Adanya persamaan variable X dan variable Y yang di teliti oleh peneliti	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada.

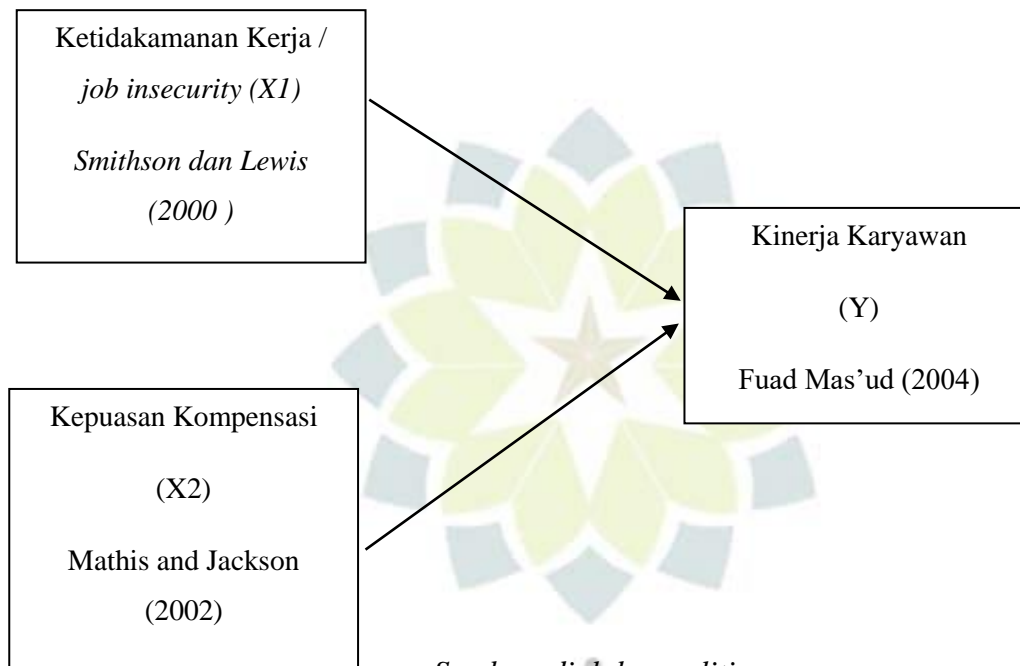
*Sumber: Diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan kerangka penelitian dan beberapa penelitian terdahulu, maka untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan maka



dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar : 1.1

**Gambar 1.1**  
**Paradigma Penelitian**



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

### **G. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variable terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

$H_{O1}$  : tidak terdapat pengaruh dari variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.

$H_{a1}$  : terdapat pengaruh dari variabel ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.

$H_{O2}$  : tidak terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.

$H_{a2}$  : terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi.

$H_{O3}$  : tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap variabel kinerja pada karyawan kontrak PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi

$H_{a3}$  : terdapat pengaruh secara simultan variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap variabel kinerja pada karyawan kontrak PT. Pindad Bandung Divisi Tempa dan Cor di Bagian Produksi



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG